



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO II

**O TRABALHO DA MULHER E A PROTEÇÃO LEGAL CONTRA
DISCRIMINAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO DA
MINERAÇÃO**

ORIENTANDA: CRISLAINE NERY DE CASTILHO E GODOY

ORIENTADORA: PROF^a. DR^a. ELIANE ROMEIRO COSTA

GOIÂNIA-GO
2025

CRISLAINE NERY DE CASTILHO E GODOY

**O TRABALHO DA MULHER E A PROTEÇÃO LEGAL CONTRA
DISCRIMINAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO DA
MINERAÇÃO.**

Monografia Jurídica apresentado à disciplina
Trabalha de Curso II da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
(PUCGOIÁS).

Prof^a. Orientadora: PROF^a. DR^a. ELIANE
ROMEIRO COSTA

GOIÂNIA
2025

CRISLAINE NERY DE CASTILHO E GODOY

**O TRABALHO DA MULHER E A PROTEÇÃO LEGAL CONTRA
DISCRIMINAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO
DA MINERAÇÃO.**

Data da Defesa: 28 de maio de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. DR^a. ELIANE ROMEIRO COSTA

Nota:

Examinador Convidado: Prof. DR. NIVALDO DOS SANTOS

Nota:

Agradecimentos

À minha família, meu alicerce mais firme e minha fonte constante de amor e inspiração. Agradeço, em especial, ao meu esposo Paulo Godoy, por todo o apoio, paciência e incentivo incondicional ao longo dessa jornada. Aos meus filhos, que são minha motivação diária, e ao meu neto, que trouxe ainda mais luz aos meus dias.

Minha gratidão também a meus pais, e a todos os que, com gestos de carinho e palavras de encorajamento, contribuíram para que eu não desistisse, mesmo diante dos desafios. Este trabalho é, em muitos sentidos, fruto do amor, da fé e da união que sempre encontrei no seio da minha família.

PEÇA, ACREDITE, TRABALHE E RECEBA!

RESUMO

Este trabalho analisou a proteção jurídica do trabalho da mulher no setor da mineração, com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade de gênero previstos na Constituição Federal de 1988. Considerou-se a mulher do sexo feminino biológico, cuja trajetória foi marcada por múltiplas jornadas e exclusões históricas. O objetivo consistiu em verificar a efetividade das normas constitucionais e infraconstitucionais na superação de práticas discriminatórias em um ambiente laboral tradicionalmente masculinizado. Como marco teórico, adotou-se o entendimento de J. J. Gomes Canotilho, que definiu a dignidade da pessoa humana como princípio estruturante do Estado Constitucional, impondo ao Estado o dever de respeitar, proteger e promover os direitos fundamentais. Utilizou-se o método dedutivo, com abordagem qualitativa e pesquisa bibliográfica e documental. A análise partiu de dispositivos constitucionais e tratados internacionais de direitos humanos, buscando compreender os limites e os avanços normativos no enfrentamento da desigualdade de gênero no setor mineral. Concluiu-se que, apesar da existência de fundamentos jurídicos robustos, persistiu a distância entre norma e realidade, sendo necessária a adoção de políticas inclusivas e interpretações constitucionais comprometidas com a transformação social.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana; Igualdade de gênero; Trabalho feminino; Mineração; Direitos fundamentais.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1.1 A trajetória do trabalho feminino no brasil	11
1.2 A proteção social do trabalho feminino no brasil.....	12
CAPÍTULO 2: AS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO NO SETOR DA MINERAÇÃO.....	15
2.1 Análise das principais leis e regulamentações.....	15
2.2 Discussão sobre sua efetividade e aplicação prática.....	17
CAPÍTULO 3: PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E BARREIRAS NO MERCADO DA MINERAÇÃO	19
3.2 A exclusão histórica e as dificuldades de ingresso da mulher na mineração ..	21
3.3 Desigualdade salarial e segregação ocupacional	22
3.4 Assédio e hostilidade no ambiente de trabalho: obstáculos invisibilizados à permanência da mulher na mineração.....	24
3.5 Infraestrutura inadequada e negligência institucional: a invisibilidade da mulher na lógica estrutural da mineração	26
3.6 Barreiras culturais e preconceitos: os entraves invisíveis à igualdade de gênero na mineração.....	27
3.7 O impacto das barreiras no desenvolvimento profissional das mulheres	29
CAPÍTULO 4: POLÍTICAS PARA UMA MINERAÇÃO INCLUSIVA E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO.....	32
4.1 Sugestão de medidas para a promoção da igualdade de gênero na mineração	33
4.2 Exemplos de boas práticas adotadas internacionalmente.....	34
REFERÊNCIAS.....	40

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como escopo analisar as especificidades do trabalho feminino em setores tradicionalmente masculinos e de elevado risco, com ênfase na indústria da mineração. A proposta central é discutir os obstáculos ainda enfrentados pelas mulheres nesse ambiente laboral, notoriamente marcado por práticas culturais e estruturais de exclusão.

Apesar dos avanços normativos voltados à proteção do trabalho da mulher — especialmente no que tange à promoção da igualdade de gênero —, é notório que tais dispositivos legais nem sempre se mostram eficazes na prática, revelando lacunas que contribuem para a manutenção de desigualdades históricas.

A mineração, setor essencial para a economia brasileira, permanece sendo um dos espaços laborais mais resistentes à equidade de gênero. O estigma de que se trata de uma atividade destinada majoritariamente ao público masculino perpetua barreiras significativas à inserção, permanência e ascensão profissional das mulheres. Ainda que o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro tenha evoluído na criação de mecanismos de combate à discriminação e de promoção da inclusão, as trabalhadoras do setor ainda enfrentam desafios substanciais, tais como desigualdade salarial, assédio moral e sexual, além do preconceito relacionado à suposta incapacidade física e à inaptidão para cargos de liderança ou de alta qualificação técnica.

Para fins desta pesquisa, esclarece-se que a expressão “trabalho feminino” será utilizada com referência às mulheres do sexo biológico feminino, ou seja, aquelas que, biologicamente, podem gestar, e que historicamente acumulam funções produtivas e reprodutivas, enfrentando a realidade da dupla — e, muitas vezes, tripla — jornada de trabalho. Essa delimitação se dá não por desconhecimento da importância da luta por reconhecimento de outras identidades de gênero, como as mulheres trans, mas sim como uma escolha metodológica para focar nas especificidades sociais, jurídicas e laborais vivenciadas pelas mulheres cisgênero no contexto da mineração, tradicionalmente marcado por estruturas patriarcais e de exclusão baseadas no sexo biológico.

A relevância da presente pesquisa reside no imperativo de se promover uma reflexão crítica sobre a efetividade das normas jurídicas vigentes na promoção da igualdade de gênero no setor mineral, assim como de se identificar e compreender os fatores normativos, institucionais e culturais que dificultam a consolidação de um ambiente laboral inclusivo e igualitário para as mulheres.

A questão central investigativa dessa pesquisa consiste na verificação das normas fundamentais de proteção ao trabalho no setor da mineração, visando a superação das discriminações e a promoção da igualdade de gênero.

Como hipótese inicial, considera-se que, apesar da existência de um arcabouço jurídico protetivo, ele ainda é insuficiente ou ineficaz, diante da persistência de estruturas culturais discriminatórias e da aplicação limitada das políticas inclusivas, tanto no âmbito estatal quanto empresarial.

Para a fundamentação teórica, adota-se como marco o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, compreendido segundo os ensinamentos de J. J. Gomes Canotilho, que o define como princípio estruturante do Estado Constitucional de Direito. Para Canotilho, a dignidade da pessoa humana deve ser reconhecida como valor absoluto e critério normativo, impondo ao Estado não apenas obrigações de respeito, mas também de proteção e promoção de condições existenciais mínimas para todos os indivíduos, sobretudo aqueles historicamente marginalizados, da igualdade, da valorização do trabalho e da justiça social, previstos nos artigos 1º, 3º, 5º e 6º da Constituição Federal de 1988. Complementarmente, será adotada a teoria dos direitos humanos, que compreende o trabalho digno e igualitário como expressão da cidadania plena e da realização dos direitos fundamentais sociais.

Além disso, fundamenta-se este trabalho na concepção de Maurício Godinho Delgado sobre o valor do trabalho, enquanto expressão da cidadania e da dignidade. Segundo ele, o trabalho deve ser reconhecido não apenas como atividade econômica, mas como fator constitutivo da personalidade humana e eixo da vida social, exigindo proteção jurídica adequada.

Como recorte específico, este estudo delimita o “marco da proteção legal do trabalho da mulher na mineração” como foco central, tendo por base as

normas trabalhistas e constitucionais, com destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), notadamente os dispositivos que tratam da proteção do trabalho feminino; a Constituição Federal de 1988, em especial os artigos mencionados, que consagram a igualdade de direitos, a erradicação da discriminação, a valorização do trabalho e a promoção do bem-estar social; os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil sobre igualdade de gênero e trabalho decente, como a Convenção nº 100 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.

Justifica-se o recorte temático da mineração pela sua relevância econômica e simbólica, pelo grau elevado de risco da atividade e, sobretudo, por constituir um dos ambientes de trabalho onde a segregação de gênero se mostra mais acentuada. Analisar juridicamente essa realidade permite vislumbrar a complexidade do enfrentamento às desigualdades e os limites das políticas protetivas frente a um setor com forte resistência à inclusão.

A metodologia adotada baseia-se em uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Utiliza-se o método dedutivo. A pesquisa será bibliográfica e documental, com análise crítica de doutrina, legislação, relatórios de organizações nacionais e internacionais bem como de estudos de caso e dados empíricos disponíveis.

O presente trabalho se organiza a partir de três eixos centrais: (1) a construção histórica e jurídica da proteção ao trabalho da mulher no Brasil; (2) os desafios específicos enfrentados pelas mulheres na mineração e a efetividade das normas de proteção; e (3) as políticas públicas e práticas institucionais voltadas à promoção da igualdade de gênero no setor.

Espera-se, ao final, desenvolver um apurado estudo acerca dos direitos trabalhistas da mulher, sabendo que a mulher se encontra em todos os campos de trabalho na contemporaneidade e necessita para sua inclusão social cumprir os ditames constitucionais para a igualdade de gênero, da valorização do trabalho, da consciência coletiva e dos valores que reinam o Estado Democrático de Direito.

CAPÍTULO 1: O TRABALHO FEMININO NO BRASIL

A análise da trajetória do trabalho feminino no Brasil revela um percurso histórico marcado por exclusões, estigmas e desigualdades de gênero. Desde os tempos coloniais até a contemporaneidade, a presença da mulher no mundo do trabalho esteve condicionada a estereótipos sociais, à divisão sexual do trabalho e à legislação que, muitas vezes, ao pretender protegê-la, reforçou sua marginalização. Esse capítulo tem por objetivo examinar, sob a ótica histórico-jurídica, os principais marcos legais e sociais que moldaram a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase nas implicações dessas construções para o setor da mineração que é um dos espaços laborais mais resistentes à presença feminina. Partindo da evolução normativa e das lutas dos movimentos feministas, busca-se compreender como a proteção social e os direitos conquistados foram (e ainda são) tensionados pelas desigualdades estruturais que afetam as mulheres, especialmente as negras e periféricas, exigindo uma abordagem jurídica que ultrapasse a tutela formal e promova, de fato, justiça e equidade no mundo do trabalho.

1.1 A TRAJETÓRIA DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

A trajetória do trabalho feminino no Brasil é marcada por um histórico de exclusões estruturais e institucionais que contribuíram para a marginalização e invisibilização da mulher no mercado laboral. Desde o período colonial, observa-se a presença da mulher em atividades econômicas, embora sua participação tenha sido moldada por preconceitos de gênero e por legislações que, sob a aparência de proteção, reforçaram estereótipos limitadores de sua atuação profissional.

No contexto colonial, mulheres negras e indígenas, submetidas ao regime escravocrata, eram empregadas em lavouras, serviços domésticos e atividades de manutenção, sem qualquer reconhecimento jurídico ou social. Em contrapartida, as mulheres brancas das elites coloniais eram restringidas ao ambiente doméstico, atuando como reprodutoras da estrutura patriarcal vigente, o que consolidou uma rígida hierarquia de gênero e raça.

Com a industrialização no final do século XIX, iniciou-se a inserção da mulher no mercado formal, sobretudo nas indústrias têxteis e alimentícias. No entanto, essa participação se dava sob condições precarizadas, com jornadas exaustivas e sem garantias legais mínimas. A promulgação do Decreto nº 21.417/1932 introduziu medidas protetivas como a licença-maternidade e a limitação da jornada, mas sob forte viés paternalista.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, institucionalizou direitos trabalhistas, porém, simultaneamente, impôs restrições à atuação da mulher em setores como o trabalho noturno e subterrâneo, sob o pretexto de preservar sua integridade física e moral. Tais restrições resultaram na exclusão feminina de setores estratégicos, como a indústria pesada e a mineração, e aprofundaram a segregação ocupacional.

Somente com o fortalecimento dos movimentos feministas, nas décadas seguintes, e com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreu uma virada paradigmática. A igualdade formal entre homens e mulheres passou a ser garantida constitucionalmente, notadamente nos artigos 5º, I, e 7º, incisos XX, XXX e XXXI, que vedam qualquer forma de discriminação por motivo de sexo.

Ainda assim, a mineração permanece como um dos setores mais excludentes. A revogação tardia da Norma Regulamentadora nº 19, em 2019, que vedava o trabalho de mulheres em minas subterrâneas, demonstra o caráter estrutural da exclusão de gênero no setor. Mesmo após a revogação, persistem desafios como a desigualdade salarial, a precariedade da infraestrutura, o assédio moral e sexual, e a desvalorização técnica da mulher.

Portanto, apesar dos avanços normativos, o trabalho feminino no Brasil ainda enfrenta entraves culturais, institucionais e jurídicos que exigem reformas legislativas e, sobretudo, transformações sociais profundas.

1.2 A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

A proteção social ao trabalho feminino configura uma das expressões mais significativas da luta pela igualdade de gênero. Apesar da consagração de direitos

na Constituição de 1988 e em tratados internacionais, muitas normas ainda se apoiam em uma lógica protetiva que reforça estereótipos de fragilidade e dependência da mulher.

Historicamente, o ordenamento jurídico brasileiro abordou o trabalho feminino com enfoque na mulher-mãe, reforçando papéis sociais de cuidado e reprodução. A CLT, por exemplo, impediu a atuação da mulher em diversas atividades consideradas inadequadas, institucionalizando sua exclusão de setores considerados masculinos.

Com a Constituição de 1988, houve ruptura dessa lógica, ao garantir igualdade de direitos entre homens e mulheres (art. 5º, I) e prever medidas específicas de proteção à maternidade (art. 7º, XVIII e XX) e de combate à discriminação salarial e de admissão (art. 7º, XXX).

Entre as garantias legais destacam-se:

- Licença-maternidade de 120 dias, prorrogável para 180 em empresas participantes do Programa Empresa Cidadã;
- Estabilidade provisória da gestante (CF, art. 10, ADCT; Súmula 244/TST);
- Intervalo para amamentação (CLT, art. 396);
- Proibição de práticas discriminatórias, conforme a Lei nº 9.029/1995;
- Direito à creche (CLT, art. 389, §§1º e 2º);
- Equiparação salarial conforme a CLT e a Convenção nº 100 da OIT.

Contudo, persistem obstáculos à efetividade dessas garantias. A informalidade, que atinge principalmente mulheres negras e periféricas, a precarização, a dupla ou tripla jornada, e a ausência de políticas públicas de cuidado limitam a plena realização dos direitos.

A ausência de uma política nacional de cuidados compromete a autonomia econômica das mulheres e perpetua desigualdades. Assim, a proteção social deve avançar de um modelo de tutela para um modelo de justiça, centrado na equidade de oportunidades, na valorização da mulher como trabalhadora e na transversalização de gênero nas políticas públicas.

A trajetória do trabalho feminino no Brasil evidencia que os avanços legislativos e constitucionais, embora importantes, ainda não foram suficientes para eliminar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A exclusão histórica da mulher de setores estratégicos, como a mineração, foi institucionalizada por normas protetivas que, sob o pretexto de preservar, acabaram por restringir direitos e oportunidades. A Constituição Federal de 1988 representou um marco de ruptura ao assegurar igualdade formal entre os sexos e prever instrumentos de proteção específicos, mas a persistência da precarização, da informalidade e da divisão desigual das tarefas de cuidado demonstra que as barreiras são também culturais e estruturais. A efetivação da proteção social ao trabalho feminino exige uma abordagem interseccional e transformadora, capaz de superar o modelo tutelar e afirmar a mulher como sujeito pleno de direitos. Assim, a luta por igualdade de gênero no mundo do trabalho deve ser entendida como um imperativo constitucional e como expressão do princípio da dignidade da pessoa humana.

Na sequência, o trabalho se propõe a examinar as normas específicas de proteção ao trabalho feminino no setor da mineração, questionando sua efetividade prática e confrontando as disposições legais com as realidades enfrentadas pelas trabalhadoras.

CAPÍTULO 2: AS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO NO SETOR DA MINERAÇÃO

A construção normativa da proteção ao trabalho feminino no setor da mineração reflete uma tensão histórica entre avanços legislativos e barreiras estruturais que limitam a igualdade de gênero. Embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha evoluído significativamente desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) até a Constituição Federal de 1988, passando pela ratificação de importantes convenções internacionais da OIT, persiste a desigualdade material entre homens e mulheres nesse setor. Este capítulo analisa as principais leis, normas regulamentadoras e tratados internacionais que moldaram a atuação feminina na mineração, destacando os limites do modelo protetivo tradicional e as tentativas mais recentes de superação desse paradigma. Além disso, discute-se a efetividade prática dessas normas e os entraves culturais, institucionais e operacionais que ainda dificultam a plena implementação da igualdade de oportunidades no ambiente minerador.

2.1 ANÁLISE DAS PRINCIPAIS LEIS E REGULAMENTAÇÕES

O marco inicial e mais abrangente das normas trabalhistas brasileiras é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943. Apesar de ter introduzido direitos importantes para a mulher trabalhadora, como a licença-maternidade, a estabilidade gestacional e a proibição de demissão arbitrária durante a gravidez, a CLT também consagrou dispositivos que restringiram a presença feminina em determinadas atividades sob justificativas protetivas.

Conforme destaca Delgado (2021, p. 1261), "a igualdade de gênero no âmbito laboral não se concretiza apenas com a previsão normativa, mas exige ações afirmativas que compensem desigualdades históricas e estruturais". Nesse sentido, a legislação trabalhista brasileira, consolidada pela CLT, embora tenha evoluído para garantir proteção à maternidade e condições de trabalho mínimas, também foi marcada, durante décadas, por dispositivos de caráter protetivo-excludente, como a proibição do trabalho feminino em atividades insalubres e perigosas.

Entre tais dispositivos, destaca-se a vedação ao trabalho noturno e em condições consideradas insalubres ou perigosas para mulheres — como era o caso das atividades em minas subterrâneas. Essa restrição foi posteriormente reforçada por normas infralegais, como a antiga Norma Regulamentadora nº 19 (NR-19) do Ministério do Trabalho, que durante décadas proibiu explicitamente o ingresso de mulheres em atividades de mineração subterrânea. Como observa Hirata (2007, p. 45), "as normas protetivas historicamente serviram mais para restringir do que para incluir as mulheres no mercado de trabalho formal".

Embora tais normas tenham sido concebidas com o propósito de preservar a saúde física e reprodutiva da mulher, na prática, atuaram como barreiras jurídicas de acesso a setores estratégicos e mais bem remunerados, como o mineral. A revogação da NR-19 em 2019 marcou uma ruptura simbólica e normativa com esse modelo protetivo-excludente, abrindo espaço para uma leitura mais alinhada ao princípio da igualdade de oportunidades. No entanto, como aponta Louzano (2016), a superação da exclusão legal não equivale, necessariamente, à eliminação das barreiras institucionais e culturais que persistem no cotidiano das relações laborais.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, ampliou significativamente os direitos das mulheres no mundo do trabalho. O artigo 5º, inciso I, estabelece a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações; o artigo 7º, inciso XXX, veda qualquer diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo. Tais dispositivos impõem ao Estado e à iniciativa privada o dever de adotar medidas concretas para garantir a isonomia material, sobretudo em setores de difícil inserção feminina.

Outro importante marco é a ratificação, pelo Brasil, de convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a Convenção nº 100, sobre igualdade de remuneração, e a Convenção nº 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Mais recentemente, destaca-se a Convenção nº 190 da OIT, que reconhece o direito de toda pessoa a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio — uma proteção especialmente relevante para as mulheres no setor da mineração, onde o assédio moral e sexual é uma realidade frequentemente invisibilizada.

Em âmbito empresarial, as normas de compliance, responsabilidade social e ESG (Environmental, Social and Governance) têm introduzido diretrizes para a promoção da diversidade e inclusão nas organizações. Embora não tenham força legal impositiva, essas iniciativas vêm sendo incorporadas por grandes corporações do setor mineral como resposta às exigências de mercado e de reputação internacional.

2.2 DISCUSSÃO SOBRE SUA EFETIVIDADE E APLICAÇÃO PRÁTICA

Apesar do robusto arcabouço normativo vigente, a efetividade das normas de proteção ao trabalho feminino na mineração ainda é bastante limitada. A distância entre o plano formal das leis e a realidade concreta das mineradoras revela um déficit de implementação, fiscalização e transformação cultural.

Em primeiro lugar, observa-se que a simples revogação de normas discriminatórias não tem sido suficiente para promover a inclusão real das mulheres. A permanência de práticas discriminatórias, a baixa representatividade feminina em funções técnicas e de liderança, a ausência de infraestrutura adequada (como vestiários e banheiros femininos) e a recorrência de assédio nos ambientes de trabalho demonstram que a igualdade formal ainda não se converteu em igualdade material, como exige a Constituição.

Além disso, os mecanismos de fiscalização trabalhista, representados por órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), enfrentam limitações estruturais e operacionais para garantir o cumprimento das normas em regiões remotas, onde a mineração se concentra. A ausência de auditorias específicas com enfoque de gênero nas fiscalizações e a fragilidade das políticas internas de compliance das empresas contribuem para a subnotificação de irregularidades.

Outro aspecto que compromete a efetividade das normas é a escassez de políticas públicas de fomento à capacitação e formação técnica de mulheres para o setor mineral. Sem incentivos estatais voltados à qualificação profissional feminina nas áreas de geologia, engenharia de minas, operação de equipamentos e liderança técnica, as oportunidades reais de ingresso permanecem restritas.

Ademais, a cultura organizacional das empresas mineradoras ainda não foi, em grande parte, transformada. Preconceitos estruturais, estigmas sobre a capacidade feminina e ausência de representatividade em cargos estratégicos compõem um cenário que desestimula a permanência e o crescimento profissional das mulheres. Assim, a legislação, por mais avançada que seja, torna-se inócua diante de resistências institucionais e culturais profundas.

A efetividade das normas, portanto, depende de uma ação articulada entre o Estado, a iniciativa privada e a sociedade civil, voltada não apenas à correção das desigualdades jurídicas, mas à reconfiguração simbólica e prática do mundo do trabalho. O setor da mineração, em particular, demanda uma mudança profunda e estruturante que assegure às mulheres não apenas o direito de estar, mas o direito de pertencer, liderar e transformar.

Apesar da existência de um arcabouço normativo robusto voltado à proteção do trabalho feminino, a realidade vivenciada pelas mulheres no setor da mineração demonstra um descompasso entre a previsão legal e sua aplicação prática. A revogação de normas discriminatórias, como a antiga NR-19, embora simbólica, não eliminou os obstáculos enfrentados pelas trabalhadoras, que vão desde a falta de infraestrutura até a persistência do assédio e da exclusão dos espaços de poder. A efetividade dessas normas depende de uma articulação entre políticas públicas, fiscalização eficiente, compromisso empresarial com a diversidade e, sobretudo, transformação cultural. Sem uma atuação coordenada e transversal que reconheça a mulher como sujeito pleno de direitos no setor mineral, a igualdade permanecerá restrita ao plano formal. Assim, o desafio atual não é apenas legislar, mas garantir que as normas sejam ferramentas reais de inclusão, reconhecimento e justiça no mundo do trabalho.

Na sequência, o trabalho se propõe a examinar as práticas discriminatórias, os desafios e barreiras enfrentadas pelas trabalhadoras no setor da mineração.

CAPÍTULO 3: PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E BARREIRAS NO MERCADO DA MINERAÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho, especialmente em setores historicamente masculinizados como a mineração, ainda é marcada por profundas desigualdades estruturais, institucionais e culturais. Este capítulo tem como objetivo analisar as múltiplas formas de discriminação de gênero enfrentadas por mulheres no setor mineral, evidenciando que, mesmo diante de avanços legislativos e de marcos constitucionais que asseguram a igualdade de direitos, persistem práticas que violam a dignidade humana, o direito à isonomia e à valorização do trabalho. A partir de uma abordagem multidisciplinar, o texto investiga como a exclusão histórica, a desigualdade salarial, o assédio moral e sexual, a segregação ocupacional, a precariedade da infraestrutura e os preconceitos internalizados operam como barreiras à plena inclusão e ao desenvolvimento profissional das mulheres na mineração. Ao revelar a persistência de estigmas e a negligência institucional, o capítulo propõe uma reflexão crítica sobre a urgência de ações concretas que promovam não apenas a igualdade formal, mas a igualdade material no ambiente de trabalho.

3.1 DESAFIOS ENFRENTADOS POR MULHERES NA MINERAÇÃO E EM SETORES PREDOMINANTEMENTE MASCULINOS

A inserção feminina em setores tradicionalmente masculinos, como a mineração, revela um panorama de desigualdades históricas e contemporâneas que ainda persistem, apesar dos avanços legislativos e institucionais no sentido da equidade de gênero. Como destaca Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho perpetua desigualdades mesmo em contextos democráticos. A mineração, um dos pilares da economia brasileira, permanece sendo um espaço profissional amplamente masculinizado, em que a presença feminina, ainda que crescente, encontra-se concentrada majoritariamente em áreas administrativas e de apoio técnico, enquanto sua participação em atividades operacionais, de campo ou subterrâneas é ínfima.

Durante décadas, o acesso das mulheres a esse setor foi restrito por dispositivos legais e barreiras culturais. Normas como a extinta proibição ao trabalho

feminino em minas subterrâneas, amparadas por discursos de proteção à saúde e à moral, ocultavam estruturas de exclusão sustentadas pelo patriarcalismo enraizado na sociedade brasileira e pela persistência de estigmas sobre o que é “trabalho adequado” à mulher. Mesmo após a revogação de tais restrições, os desafios enfrentados por aquelas que rompem essas barreiras permanecem complexos e multifacetados.

Entre os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres na mineração destacam-se:

Desigualdade salarial: A disparidade de remuneração entre homens e mulheres que ocupam funções equivalentes ainda é uma realidade concreta, em clara violação ao princípio da isonomia previsto no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, e reforçado pelo artigo 7º, inciso XXX.

Assédio moral e sexual: A cultura organizacional predominante em ambientes masculinizados muitas vezes favorece comportamentos discriminatórios e assediadores, que geram sofrimento psíquico e impactam diretamente a permanência e a progressão das mulheres nesses espaços.

Falta de políticas de inclusão e permanência: São escassas as políticas corporativas voltadas à promoção da equidade de gênero nas empresas do setor mineral. A ausência de estruturas adequadas — como vestiários femininos, equipamentos de proteção individual adaptados, programas de mentoria e canais efetivos de denúncia — contribui para a sensação de não pertencimento e desestímulo profissional.

Estigmatização e preconceito de competência: Mulheres que ingressam em funções operacionais ou de liderança técnica frequentemente enfrentam o desafio de provar, continuamente, sua capacidade e legitimidade, sendo julgadas com base em estereótipos de fragilidade, emotividade ou inferioridade física.

Esses desafios não são exclusivos do setor de mineração. São também encontrados em outros ramos econômicos altamente masculinizados, como a construção civil, o transporte rodoviário e as forças armadas. Em todos esses

contextos, a presença feminina é muitas vezes tratada como exceção e não como expressão da igualdade de direitos e oportunidades garantida constitucionalmente.

Portanto, torna-se imprescindível a adoção de políticas públicas e organizacionais efetivas que promovam não apenas o ingresso, mas sobretudo a permanência e o crescimento profissional das mulheres nesses espaços. Mais do que garantir igualdade formal, é preciso alcançar uma igualdade material, rompendo com as barreiras estruturais que historicamente limitaram o papel da mulher em setores estratégicos da economia. Para isso, é necessária uma atuação conjunta entre Estado, empresas e sociedade civil, no sentido de transformar a cultura institucional e consolidar ambientes laborais verdadeiramente inclusivos, justos e igualitários.

3.2 A EXCLUSÃO HISTÓRICA E AS DIFICULDADES DE INGRESSO DA MULHER NA MINERAÇÃO

A trajetória da mulher no setor mineral brasileiro é marcada por uma exclusão sistemática, legitimada tanto por dispositivos legais quanto por construções sociais patriarcais, que definiram historicamente a mineração como um ambiente essencialmente masculino. Desde os primórdios da atividade mineral no país, a presença feminina foi invisibilizada, marginalizada ou formalmente interdita, sob pretextos protetivos que ocultavam mecanismos estruturais de dominação de gênero.

A antiga Norma Regulamentadora nº 19 (NR-19) é emblemática desse cenário. Em vigor por décadas, ela proibia expressamente o trabalho de mulheres em minas subterrâneas, sob o argumento de que tal ambiente apresentava riscos à saúde física e psicológica do público feminino. Essa norma, apesar de seu verniz protetivo, revelava uma lógica jurídica paternalista e discriminatória, que reforçava estereótipos de fragilidade e inaptidão feminina, negando à mulher o direito à autodeterminação profissional e à igualdade de oportunidades. Ao invés de assegurar proteção social, a NR-19 operava como um instrumento de segregação ocupacional.

Mesmo após a revogação dessa restrição em 2019, a inserção feminina na mineração permanece ínfima. Dados de estudos recentes apontam que as mulheres representam menos de 15% da força de trabalho no setor, sendo sua participação ainda mais rarefeita nas funções operacionais e nas atividades em campo. Quando contratadas, tendem a ser alocadas em áreas administrativas ou de suporte, refletindo a perpetuação de um imaginário social que associa as atividades técnicas e de liderança à figura masculina.

Essa exclusão histórica também reverbera nas práticas de recrutamento e seleção, muitas vezes marcadas por viés de gênero, que favorece os homens para cargos estratégicos e técnicos. Além disso, a escassez de políticas públicas e privadas voltadas à capacitação profissional feminina nas áreas ligadas à mineração — como geologia, engenharia de minas e operação de máquinas pesadas — aprofunda a desigualdade, ao não fomentar a qualificação técnica das mulheres para ocuparem tais espaços.

A cultura organizacional predominante no setor, construída ao longo de décadas sem a presença feminina significativa, ainda reproduz práticas e discursos excludentes. A mulher é frequentemente tratada como exceção ou como um “corpo estranho” ao ambiente da mineração, enfrentando resistência velada ou explícita à sua presença, o que compromete não apenas o ingresso, mas sobretudo a permanência e o desenvolvimento de sua carreira.

Portanto, a análise da exclusão feminina no setor mineral revela não apenas um problema de acesso, mas uma questão estrutural e cultural que demanda políticas afirmativas, revisão das práticas empresariais, transformação do ambiente institucional e o fortalecimento do aparato jurídico em favor da igualdade material de gênero, como exige a Constituição da República de 1988. Mais do que revogar normas discriminatórias, é necessário romper com a lógica que por séculos naturalizou a ausência feminina em determinados setores da economia nacional.

3.3 DESIGUALDE SALARIAL E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

A desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece como um dos principais entraves à consolidação de um mercado de trabalho verdadeiramente

igualitário, sobretudo em setores historicamente masculinizados, como a mineração. Ainda que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXX, assegure a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, a realidade revela um distanciamento entre o texto normativo e a prática cotidiana.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mulheres empregadas no setor mineral recebem, em média, cerca de 20% a menos do que seus colegas homens, mesmo ocupando funções semelhantes ou com grau equivalente de responsabilidade. Essa disparidade não se justifica por critérios objetivos, como qualificação técnica ou desempenho, mas é frequentemente atribuída a argumentos subjetivos e enviesados — como a suposta menor disponibilidade feminina para turnos alternados, deslocamentos longos ou trabalhos em áreas de risco. Tais justificativas escamoteiam um preconceito estrutural e refletem a persistência de estereótipos de gênero que colocam em dúvida a capacidade, a entrega e o comprometimento das mulheres.

Mais do que uma questão econômica, a disparidade salarial configura uma violência simbólica que reitera a desvalorização da contribuição feminina no setor produtivo. Ao receber menos por desempenhar o mesmo trabalho, a mulher é colocada em uma posição de inferioridade institucionalizada, que impacta sua autoestima profissional, suas condições de vida e sua capacidade de ascensão na carreira.

Paralelamente, a segregação ocupacional — entendida como a concentração de mulheres em determinadas funções consideradas “adequadas” ao seu gênero — constitui outro desafio relevante. No contexto da mineração, observa-se uma forte tendência à alocação das mulheres em áreas administrativas, de gestão de pessoas, comunicação institucional ou suporte logístico. Cargos operacionais, como operadores de máquinas pesadas, técnicos em geologia, engenheiros de mina ou supervisores de campo, permanecem predominantemente sob domínio masculino.

Essa divisão não apenas limita o acesso das mulheres aos postos mais bem remunerados e de maior visibilidade técnica, como também perpetua uma lógica de exclusão velada, ao sugerir que determinadas funções seriam incompatíveis com

as características ou capacidades do sexo feminino. A consequência direta é a naturalização da sub-representação feminina em cargos estratégicos e de liderança, o que compromete os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da valorização do trabalho, pilares do Estado Democrático de Direito.

Em última análise, a desigualdade salarial e a segregação ocupacional são faces interligadas de um mesmo fenômeno estrutural: a resistência à equiparação de oportunidades no ambiente laboral. Combater tais práticas exige mais do que leis: requer mudança cultural, políticas afirmativas, fiscalização efetiva e uma atuação ativa das empresas e do Estado para reconstruir, em bases igualitárias, a estrutura do trabalho no Brasil.

3.4 ASSÉDIO E HOSTILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: OBSTÁCULOS INVISIBILIZADOS À PERMANÊNCIA DA MULHER NA MINERAÇÃO

O assédio moral e sexual representa uma das expressões mais perversas da desigualdade de gênero na mineração. A hostilidade cotidiana, disfarçada de brincadeiras ou condutas naturalizadas, compromete a saúde mental e física das trabalhadoras (OIT, 2019).

Além de violar direitos fundamentais, como os previstos nos arts. 1º, III, e 6º da CF/88, o assédio inibe a denúncia pela ausência de canais seguros e eficazes. Muitas vítimas são silenciadas pelo medo da retaliação ou pela omissão institucional (SANTOS, 2021).

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho constitui uma das manifestações mais perversas das desigualdades de gênero no setor da mineração, configurando-se como um grave entrave à permanência, segurança e dignidade das mulheres nesse espaço laboral. Em um ambiente historicamente masculinizado, marcado por práticas culturais excludentes e uma estrutura hierárquica rígida, o comportamento assediador tende a ser não apenas recorrente, mas também naturalizado.

Relatos recorrentes de trabalhadoras do setor apontam para a existência de uma cultura organizacional permeada por comentários misóginos, piadas de cunho

sexual, intimidação velada, desqualificação profissional e práticas discriminatórias que reduzem o protagonismo e a legitimidade feminina. Essa hostilidade afeta diretamente o bem-estar físico, emocional e psicológico das mulheres, impactando sua autoestima profissional, seus relacionamentos no trabalho e, conseqüentemente, sua produtividade e permanência no cargo. O resultado é uma alta rotatividade feminina, aliada a um desestímulo generalizado à inserção de novas profissionais no setor.

Além dos danos individuais, o assédio no ambiente de trabalho configura uma grave violação de direitos fundamentais consagrados pela Constituição Federal de 1988, como o direito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o direito à igualdade (art. 5º, caput) e o direito à saúde (art. 6º). Também infringe normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, como a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata especificamente da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Outro fator que agrava a permanência dessa prática é a falta de canais institucionais eficazes para acolhimento, denúncia e responsabilização. Muitas mulheres relutam em relatar episódios de assédio — seja moral ou sexual — por medo de represálias, descrédito institucional ou rebaixamento profissional. Em muitos casos, a vítima acaba sendo silenciada ou punida, enquanto o agressor permanece impune, amparado por uma estrutura de poder e conivência organizacional. Essa impunidade estrutural não apenas perpetua a violência, como reforça o ciclo de exclusão feminina do setor mineral.

Diante disso, é urgente a implementação de políticas institucionais de prevenção e combate ao assédio, que envolvam não apenas protocolos formais de denúncia, mas também campanhas educativas, treinamentos periódicos, comissões internas de apuração isenta e apoio psicológico às vítimas. Mais do que uma questão de compliance, trata-se de um compromisso ético e constitucional com a construção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e igualitário, onde as mulheres possam desenvolver plenamente seu potencial técnico e humano, livres de violências simbólicas ou explícitas.

3.5 INFRAESTRUTURA INADEQUADA E NEGLIGÊNCIA INSTITUCIONAL: A INVISIBILIDADE DA MULHER NA LÓGICA ESTRUTURAL DA MINERAÇÃO

A precariedade da infraestrutura destinada às mulheres nas empresas de mineração é uma das expressões mais evidentes da negligência institucional e da resistência estrutural à inclusão feminina em um setor historicamente dominado por homens. A escassez ou mesmo ausência de banheiros femininos, vestiários apropriados, espaços de convivência seguros ou áreas de descanso pensadas para atender às especificidades do público feminino evidencia o quanto as estruturas físicas e organizacionais da mineração ainda operam sob uma lógica excludente e masculinizada.

Tais omissões, longe de serem meramente administrativas, configuram uma forma de violência institucional silenciosa que reforça o sentimento de não pertencimento das mulheres ao ambiente de trabalho. Quando a infraestrutura não contempla as necessidades básicas das trabalhadoras, transmite-se a mensagem simbólica de que sua presença é excepcional, provisória ou indesejada. Essa exclusão estrutural compromete não apenas o bem-estar físico e emocional das profissionais, mas também sua dignidade, produtividade e permanência no setor.

Paralelamente, observa-se a ausência de políticas públicas e empresariais robustas que incentivem de forma ativa a participação feminina na mineração. Iniciativas voltadas à qualificação técnica, programas de mentoria, planos de carreira com equidade de gênero e medidas concretas de promoção à liderança feminina são, ainda hoje, exceções e não regra. A carência de ações afirmativas impede que as mulheres tenham acesso às mesmas oportunidades de ascensão profissional, dificultando sua chegada a posições de comando, de tomada de decisão e de representação institucional.

Essa negligência institucional não é neutra. Ela colabora diretamente para a perpetuação de um ciclo de invisibilidade e exclusão: sem estrutura adequada, políticas de inclusão e incentivo à capacitação, poucas mulheres se mantêm no setor ou ascendem a cargos estratégicos. Por consequência, há escassez de modelos inspiradores e de representatividade feminina nas instâncias superiores

das organizações, o que desestimula novas gerações de ingressar ou permanecer na área.

Nesse cenário, é imprescindível que o poder público, em articulação com o setor privado, atue de forma propositiva e transformadora na construção de ambientes laborais mais justos e inclusivos. A promoção da igualdade de gênero no setor da mineração exige mais do que discursos — requer a implementação de políticas estruturais que assegurem infraestrutura adequada, acesso a oportunidades reais, e condições dignas para que as mulheres não apenas ingressem, mas permaneçam e prosperem em seus espaços de trabalho. A efetivação dos direitos fundamentais, como os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização do trabalho (CF/88, art. 1º e art. 7º), passa pela reconstrução dessas estruturas materiais e simbólicas que historicamente negaram às mulheres o direito de ocupar plenamente o mundo do trabalho.

3.6 BARREIRAS CULTURAIS E PRECONCEITOS: OS ENTRAVES INVISÍVEIS À IGUALDADE DE GÊNERO NA MINERAÇÃO

A cultura organizacional vigente no setor da mineração permanece fortemente impregnada por padrões tradicionais de gênero, que perpetuam uma lógica excludente e masculinista, dificultando a aceitação plena da mulher nesse espaço. Essa estrutura cultural opera de maneira sutil e profunda, reforçando estigmas históricos segundo os quais o trabalho em minas exigiria atributos como força física, resistência e robustez — características convencionalmente associadas à masculinidade. Tais ideias não apenas desconsideram as transformações tecnológicas que vêm redesenhando os processos de trabalho no setor, tornando-o cada vez mais automatizado e técnico, como também legitimam, simbolicamente, a exclusão das mulheres.

Essa lógica, enraizada em discursos que naturalizam a masculinidade como critério de aptidão, sustenta práticas discriminatórias que afetam diretamente a inserção, permanência e ascensão das mulheres na mineração. O preconceito não se manifesta apenas nas relações interpessoais, mas também nas estruturas institucionais e nos processos simbólicos, moldando um ambiente em que a

diversidade é desprezada e a presença feminina, frequentemente, é percebida como inadequada, exótica ou tolerada apenas em determinadas funções.

De forma ainda mais complexa, muitas mulheres acabam por internalizar esses discursos limitantes, desenvolvendo inseguranças quanto à sua legitimidade em determinados espaços e funções. Essa autopercepção distorcida, fruto de uma longa trajetória de invisibilidade e subordinação, colabora para a autossabotagem profissional, restringindo iniciativas de busca por liderança, formação técnica ou progressão na carreira. Assim, o preconceito atua não apenas de fora para dentro, mas também de dentro para dentro, constituindo uma barreira psicológica que demanda enfrentamento consciente e coletivo.

Superar essas barreiras culturais exige mais do que reformas legislativas. Implica um processo de transformação paradigmática, capaz de desconstruir os alicerces simbólicos da exclusão e de reconstruir a cultura organizacional sob uma lógica de igualdade substancial. Isso envolve a adoção de campanhas educativas permanentes, treinamentos sobre equidade de gênero, ações afirmativas, fomento à liderança feminina e um compromisso institucional autêntico com a valorização da diversidade.

O trabalho feminino no Brasil, em especial em setores como a mineração, é fruto de lutas históricas por visibilidade, dignidade e igualdade. Embora o arcabouço jurídico tenha avançado significativamente nas últimas décadas — com a proibição da discriminação de gênero, a equiparação salarial e o estímulo à inclusão —, os desafios persistem no campo das práticas sociais, da cultura institucional e da mentalidade coletiva. A legislação, por si só, não é capaz de erradicar preconceitos enraizados nem de alterar comportamentos automatizados por séculos de desigualdade estrutural.

Portanto, a inclusão efetiva da mulher na mineração e em outros setores predominantemente masculinos depende de uma articulação conjunta entre Estado, iniciativa privada, movimentos sociais e sociedade civil, voltada não apenas à correção das desigualdades formais, mas também à reconstrução dos valores que sustentam o mundo do trabalho. Somente por meio desse esforço coordenado será possível construir um mercado mais equitativo, justo e verdadeiramente inclusivo —

um mercado em que as mulheres não sejam vistas como exceções, mas como protagonistas da transformação social, econômica e jurídica do país.

3.7 O IMPACTO DAS BARREIRAS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DAS MULHERES

O desenvolvimento profissional das mulheres no Brasil tem sido historicamente condicionado por uma série de barreiras estruturais, culturais, institucionais e simbólicas que dificultam sua inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho em condições de igualdade. Essas barreiras não apenas comprometem o pleno exercício de direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, como também geram impactos profundos na autonomia econômica feminina, na desigualdade social e na perpetuação de estigmas de gênero no ambiente laboral.

Apesar de avanços legislativos importantes, como a Constituição Federal de 1988, que consagra a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I) e veda a discriminação por sexo no ambiente de trabalho (art. 7º, XXX), o cotidiano profissional das mulheres ainda é atravessado por uma lógica desigual. Na prática, o acesso aos cargos mais altos e melhor remunerados é limitado por uma série de fatores invisíveis, que impedem a ascensão das mulheres, mesmo quando elas possuem igual ou maior qualificação técnica.

Esse descompasso entre mérito e reconhecimento impacta diretamente a motivação, a autoestima profissional e o senso de pertencimento das trabalhadoras. Além disso, enfraquece a credibilidade das instituições que, formalmente, proclamam a igualdade, mas reproduzem internamente práticas discriminatórias e excludentes.

Outro fator de impacto significativo é a chamada dupla jornada de trabalho, que recai desproporcionalmente sobre as mulheres. Mesmo após uma jornada formal de trabalho, são elas, em sua maioria, que assumem sozinhas as responsabilidades com os cuidados domésticos e familiares — trabalho este não remunerado, não reconhecido e invisibilizado pelas estruturas institucionais. Essa realidade limita o tempo disponível para qualificação, networking, participação em

eventos e desempenho de atividades extracurriculares, restringindo diretamente o desenvolvimento de suas carreiras.

Essa sobrecarga revela a inexistência de uma política pública de cuidado eficaz, e expõe a necessidade de responsabilização do Estado e das empresas na construção de uma sociedade que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de maneira equânime.

Não menos importante são as barreiras simbólicas, que operam silenciosamente por meio de estereótipos de gênero internalizados na cultura organizacional e nos próprios sujeitos. A associação da competência técnica, da racionalidade, da liderança e da força a atributos masculinos ainda é um dos principais entraves à plena valorização das mulheres em cargos de comando, especialmente em setores como a mineração, a construção civil, a tecnologia e as ciências exatas.

Essas narrativas moldam o modo como colegas, superiores e a própria mulher se percebem no ambiente de trabalho. O resultado é a autossabotagem, o silenciamento e a desistência precoce de trajetórias promissoras.

O assédio moral e sexual é outra manifestação violenta que atinge diretamente o desenvolvimento profissional feminino. Ambientes de trabalho marcados pela hostilidade de gênero criam atmosferas de medo, insegurança e retração, afastando as mulheres de espaços decisórios. A ausência de canais efetivos de denúncia, a impunidade institucional e o descrédito das vítimas agravam ainda mais o problema, gerando afastamentos, demissões voluntárias e danos emocionais profundos.

Do ponto de vista jurídico, essas situações violam os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da igualdade (art. 5º), da proteção ao trabalho (art. 6º e art. 7º) e das convenções internacionais de direitos humanos e trabalhistas das quais o Brasil é signatário, como a Convenção nº 190 da OIT.

O impacto das barreiras no desenvolvimento profissional feminino transcende a esfera individual. A subutilização da força de trabalho feminina

representa um prejuízo econômico relevante para o país. Estudos do McKinsey Global Institute (2015) estimam que a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho poderia acrescentar até 12 trilhões de dólares ao PIB global até 2025. No Brasil, essa cifra seria proporcionalmente significativa.

Além disso, a exclusão da mulher do pleno desenvolvimento profissional perpetua ciclos de dependência econômica, vulnerabilidade social, desigualdade patrimonial e pobreza feminina, impactando diretamente políticas públicas de saúde, educação e assistência social.

As barreiras enfrentadas pelas mulheres no desenvolvimento de suas carreiras não são apenas obstáculos individuais: são violências estruturais, juridicamente reprováveis e socialmente inaceitáveis. A superação dessas barreiras demanda uma atuação coordenada entre Estado, setor privado e sociedade civil, com a implementação de políticas públicas de equidade de gênero, ações afirmativas, educação emancipadora e fortalecimento dos mecanismos de denúncia e acolhimento.

O Direito, como instrumento de transformação social, não pode se limitar à enunciação de princípios. É preciso garantir a efetividade das normas, promover a igualdade material e construir um mercado de trabalho que valorize a competência, o mérito e a dignidade humana acima de estigmas e preconceitos. A eliminação dessas barreiras é não apenas um dever jurídico, mas um compromisso ético com a justiça social e a democracia substantiva.

A análise das práticas discriminatórias enfrentadas por mulheres na mineração evidencia um cenário de exclusão estrutural que vai além das limitações legais historicamente impostas. As barreiras enfrentadas hoje — tais como a desigualdade salarial, o assédio, a falta de infraestrutura adequada, a segregação ocupacional e os preconceitos culturais — configuram formas de violência simbólica e institucional que restringem o acesso, a permanência e o crescimento profissional das mulheres no setor. Apesar das garantias constitucionais e da revogação de normas discriminatórias, como a antiga NR-19, observa-se que a mudança normativa não tem sido suficiente para eliminar as práticas discriminatórias enraizadas nas estruturas empresariais e sociais. A superação desses desafios

exige uma abordagem transversal que envolva políticas públicas eficazes, engajamento empresarial, ações afirmativas e um esforço coletivo de transformação cultural. Garantir às mulheres igualdade de condições e oportunidades no setor mineral não é apenas uma exigência constitucional, mas um imperativo ético, social e econômico que reforça o compromisso do Estado com os direitos fundamentais, a justiça social e a promoção de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo.

Na sequência, o trabalho se propõe sugerir políticas públicas para uma mineração inclusiva e com igualdade de gêneros.

CAPÍTULO 4: POLÍTICAS PARA UMA MINERAÇÃO INCLUSIVA E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Diante do diagnóstico das desigualdades de gênero persistentes no setor da mineração, este capítulo tem como objetivo apresentar medidas concretas e exemplos internacionais que visam a superação das barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres nesse segmento. A promoção da equidade de gênero não pode se limitar à esfera normativa abstrata, exigindo a adoção de políticas públicas, institucionais e empresariais que operem na prática a transformação do ambiente de trabalho. A partir de uma abordagem propositiva, o capítulo propõe sugestões como cotas de representatividade, programas de capacitação,

infraestrutura inclusiva, protocolos contra o assédio, educação para a diversidade e o monitoramento por indicadores com recorte de gênero. Além disso, destaca boas práticas adotadas em países como Canadá, Austrália, Chile, África do Sul e iniciativas globais da ONU Mulheres, que têm demonstrado efetividade na construção de um ambiente minerador mais justo e plural. A estrutura das políticas aqui apresentadas parte do princípio de que a igualdade de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma aspiração constitucional, mas um dever jurídico e social que requer ações afirmativas, regulação ativa e mudança cultural permanente.

4.1 SUGESTÃO DE MEDIDAS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NA MINERAÇÃO

Abaixo, são apresentadas sugestões de medidas voltadas à construção de um ambiente mais igualitário, digno e promissor para as mulheres no setor da mineração, que podem ser implementadas tanto por empresas quanto por instituições públicas:

a) Cotas e metas de representatividade feminina

A adoção de metas progressivas para o aumento da participação feminina em cargos operacionais, técnicos e de liderança é uma medida necessária para reverter a sub-representação histórica. Cotas não devem ser vistas como privilégio, mas como instrumentos corretivos de desigualdades estruturais, com previsão constitucional (art. 37, VIII da CF/88).

b) Programas de formação técnica e capacitação exclusiva para mulheres

Criar e financiar programas de qualificação em áreas estratégicas da mineração, como geologia, engenharia, operação de equipamentos pesados e segurança do trabalho, voltados especificamente para mulheres. Esses programas devem ser articulados com universidades, institutos técnicos e escolas profissionalizantes.

c) Ambiente físico inclusivo e adequado

A infraestrutura das empresas deve ser revista para garantir banheiros, vestiários, áreas de descanso e equipamentos de proteção individual (EPIs) adaptados às necessidades das mulheres. Isso inclui também a criação de espaços de acolhimento e apoio em caso de violência ou assédio.

d) Políticas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual

Implementar protocolos claros e eficientes de denúncia, garantir sigilo e segurança às vítimas, promover treinamentos regulares com os funcionários e responsabilizar exemplarmente os agressores. A prevenção deve ser permanente, e não reativa.

e) Promoção da parentalidade compartilhada

Oferecer políticas como licença-paternidade estendida, horários flexíveis, creches nas unidades de trabalho e auxílio-cuidador. Isso redistribui as tarefas de cuidado e evita que a maternidade seja um empecilho para a ascensão das mulheres.

f) Indicadores e auditorias com recorte de gênero

Empresas devem monitorar, com dados desagregados por sexo, indicadores como salário, ocupação, promoção e rotatividade. Esses dados devem ser públicos e analisados periodicamente com enfoque na igualdade salarial e de oportunidades.

g) Educação para equidade e reeducação organizacional

Campanhas internas de conscientização, treinamentos sobre vieses inconscientes, diversidade e direitos das mulheres no trabalho são essenciais para a transformação da cultura organizacional. A mudança estrutural exige também mudança de mentalidade.

4.2 EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS ADOTADAS INTERNACIONALMENTE

A promoção da equidade de gênero na mineração é uma pauta global. Diversos países já adotaram políticas e práticas bem-sucedidas que podem servir

de inspiração para o Brasil. A seguir, destacam-se alguns exemplos internacionais relevantes:

a) Canadá – Women in Mining Canada (WIMC)

O Canadá é referência em políticas de equidade no setor mineral. A organização Women in Mining Canada desenvolve programas de mentoria, redes de apoio, capacitação técnica e premiações para destacar lideranças femininas. Além disso, diversas empresas canadenses possuem metas de inclusão de gênero em seus conselhos de administração.

b) Austrália – Women in Resources Awards

Na Austrália, onde o setor de mineração é robusto, iniciativas como o Women in Resources Awards destacam empresas e profissionais que atuam pela inclusão de mulheres. O país também investe em programas governamentais de incentivo à formação de engenheiras e operadoras de minas.

c) Chile – Política Nacional de Mineração 2050

O governo chileno lançou a Política Nacional de Mineração 2050, que estabelece metas para duplicar a participação feminina no setor mineral até 2030, promovendo infraestrutura adequada, equidade salarial e acesso igualitário à formação.

d) África do Sul – Mining Charter III

O Mining Charter III estabelece que empresas mineradoras sul-africanas devem garantir 30% de participação feminina em todos os níveis organizacionais, sob pena de restrições para exploração de novas áreas. Trata-se de uma política de ação afirmativa com forte viés regulatório.

e) ONU Mulheres e as empresas globais

Diversas empresas multinacionais do setor mineral aderiram aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), promovidos pela ONU Mulheres,

assumindo compromissos públicos com a equidade de gênero, o combate à violência e a valorização da diversidade.

O caminho para uma mineração mais justa e inclusiva passa, necessariamente, pelo reconhecimento das desigualdades de gênero como estruturais, e pela adoção de medidas ousadas, transformadoras e permanentes. A promoção da igualdade não é um favor nem uma concessão: é uma exigência legal, ética e social. O Direito do Trabalho, em sua vertente mais democrática e garantista, deve ser o instrumento propulsor dessa mudança, garantindo que todas as pessoas, independentemente de seu gênero, possam ingressar, permanecer, ascender e transformar os espaços em que atuam.

A construção de uma mineração inclusiva, equitativa e democrática demanda a superação das desigualdades históricas e a ruptura com as estruturas patriarcais que ainda sustentam a exclusão feminina no setor. As medidas sugeridas neste capítulo demonstram que é possível implementar ações eficazes, tanto no âmbito privado quanto público, desde que haja vontade política, responsabilidade institucional e compromisso ético com os direitos humanos. Experiências internacionais comprovam que a promoção da equidade de gênero não é apenas viável, mas também vantajosa para o desenvolvimento sustentável, a inovação e a justiça social. No Brasil, a efetivação dessas políticas depende de uma articulação intersetorial entre Estado, empresas e sociedade civil, com respaldo jurídico nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da valorização do trabalho e da erradicação das desigualdades (CF/88, arts. 1º, III e IV; 3º, I e IV; 5º; 7º, incisos XX e XXX). Promover igualdade de gênero na mineração é garantir que a mulher não seja uma exceção, mas sim uma protagonista legítima no desenvolvimento econômico e social do país. O Direito do Trabalho, em sua dimensão emancipatória, deve assumir papel ativo na concretização dessa mudança estrutural.

CONCLUSÃO

A análise realizada ao longo deste trabalho evidenciou que o mercado de trabalho brasileiro da mineração, embora juridicamente acessível às mulheres desde a revogação de normativas restritivas como a NR-19, ainda está longe de se configurar como um espaço verdadeiramente inclusivo e igualitário. A trajetória histórica da mulher nesse setor revela um processo contínuo de marginalização, invisibilização e subalternização, legitimado por dispositivos legais pretensamente

protetivos, mas que, na prática, operaram como mecanismos de exclusão ocupacional e econômica.

A partir da Constituição Federal de 1988, marco normativo da dignidade da pessoa humana e da igualdade de direitos entre homens e mulheres, foi possível identificar avanços significativos no reconhecimento formal dos direitos das trabalhadoras, especialmente no que se refere à proteção à maternidade, à igualdade salarial e à vedação de discriminação por sexo. No entanto, permanece um descompasso evidente entre a norma constitucional e a realidade concreta vivenciada pelas mulheres na mineração.

A pesquisa revelou que as práticas discriminatórias nesse setor ultrapassam a esfera legal, alcançando dimensões simbólicas, culturais e estruturais que afetam diretamente o ingresso, a permanência e o desenvolvimento profissional das mulheres. Questões como a desigualdade salarial, o assédio moral e sexual, a precariedade da infraestrutura, a ausência de políticas inclusivas e a reprodução de estigmas de gênero impedem a efetivação da igualdade material, conforme determina o ordenamento jurídico vigente.

Ao adotar como marco teórico o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme compreendido por J. J. Gomes Canotilho, e ao reconhecer o valor social do trabalho na perspectiva de Maurício Godinho Delgado, este trabalho defende que o combate às desigualdades de gênero no setor mineral deve ser conduzido não apenas pela via legislativa, mas também por meio da implementação de políticas públicas, ações afirmativas, reestruturação cultural e responsabilização institucional.

A apresentação de sugestões de medidas concretas — como metas de representatividade, programas de capacitação técnica, infraestrutura inclusiva e protocolos contra o assédio — demonstra que há caminhos possíveis e viáveis para transformar o setor. Ademais, o estudo de boas práticas internacionais confirma que a equidade de gênero não é uma utopia, mas uma exigência contemporânea, compatível com os valores constitucionais do Estado Democrático de Direito.

Conclui-se, portanto, que a luta por uma mineração mais justa, igualitária e inclusiva é também uma luta pelo cumprimento da Constituição, pela valorização da

mulher enquanto trabalhadora e pela construção de uma sociedade que reconheça, respeite e promova a diversidade de sujeitos que a compõem. A superação das barreiras de gênero no trabalho exige, antes de tudo, coragem institucional, compromisso político e consciência coletiva de que a igualdade não é concessão — é direito.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto; MARTEL, Ana Paula de Barcellos. *Direitos Sociais e sua Efetividade: o Papel do Direito e das Políticas Públicas na Superação da Pobreza e da Desigualdade*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso: 02 de novembro de 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: Portal da Legislação. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso: 03 de novembro de 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 de novembro de 2024.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003

COSTA, Emília Viotti da. *Da senzala à colônia*. 4. ed. São Paulo: UNESP, 2009.

COUTINHO, Graciela de Souza. *Igualdade de Gênero no Direito do Trabalho: Um Estudo Crítico das Normas e Práticas Discriminatórias*. São Paulo: Editora Almedina, 2020.

DELFINO, Andréa. *Gênero, trabalho e direitos: desigualdades e caminhos para a equidade*. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2021.

DEL PRIORI, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. 13. ed. São Paulo: Contexto, 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena. *Trabalho, gênero e identidade: perspectivas interdisciplinares*. São Paulo: Senac, 2007.

IBGE. *Desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 8 de dezembro de 2024.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Convention 100: Equal Remuneration Convention, 1951*. Genebra: OIT, 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_235044/lang--en/index.htm. Acesso em: 5 de abril de 2025.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Convention 111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 5 de abril de 2025.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Convention 190: Violence and Harassment Convention, 2019. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_713377/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 de abril de 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO (IBRAM). *Mulheres na Mineração: Desafios e Oportunidades*. Relatório do IBRAM sobre a inserção da mulher no setor de mineração brasileiro, com análise de dados e iniciativas para a promoção da equidade de gênero. Disponível em: <https://ibram.org.br/noticia/relatorio-mostra-cenario-de-mulheres-na-mineracao/> Acesso: 05 de novembro de 2024.

LOUZANO, Patrícia Trópia. Trabalho, gênero e direito: desafios à equidade no mundo do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 42, n. 171, p. 117-132, 2016.

MARTINEZ, Luciano. *Direito do Trabalho: Teoria, Prática, Jurisprudência*. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

McKINSEY GLOBAL INSTITUTE. The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. 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: 5 de abril de 2025.

ONU MULHERES. *Princípios de Empoderamento das Mulheres – WEPs*. Disponível em: <https://www.weps.org/>. Acesso em: 20 de março de 2025.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Igualdade de gênero e não discriminação no trabalho. <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/igualdade-de-genero>. Acesso: 03 de novembro de 2024

RAMOS, Cristiane; MOREIRA, Renata. *Direito e Gênero: Reflexões Sobre o Trabalho da Mulher e a Discriminação de Gênero*. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 50, n. 200, 2019.

SANTOS, Ana Carolina. *Mulheres na mineração: desafios e oportunidades*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2021.

SILVA, Maria das Graças. *O trabalho feminino no Brasil: história e desafios*. São Paulo: Editora Jurídica, 2019.

SILVA, Tainá de Paula; MORAIS, Carla Beatriz de. Mulheres e mineração: exclusões, resistências e caminhos possíveis. *Cadernos de Gênero e Diversidade*, Salvador, v. 6, n. 2, p. 91-110, 2020.

SOUZA, Ana Paula Silva de. *A Mulher no Mercado de Trabalho: Proteção Jurídica e Discriminação de Gênero*. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2018.

WOMEN IN MINING CANADA. *National Action Plan for Inclusion and Equity in Mining*. 2020. Disponível em: <https://wimcanada.org/>. Acesso em: 20 de março de 2025.