

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Educação

Aline Nunes Viana

**ESCOLARIDADE E MOBILIDADE FEMININA ASCENDENTE EM UMA EMPRESA
DE MINERAÇÃO**

Belo Horizonte
2024

Aline Nunes Viana

**ESCOLARIDADE E MOBILIDADE FEMININA ASCENDENTE EM UMA EMPRESA
DE MINERAÇÃO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito final para a obtenção do título de Doutora em Educação.

Área de concentração: Direito à educação e políticas educacionais para os diferentes níveis e modalidades de ensino

Orientador: Prof. Dr. Carlos Roberto Jamil Cury

Agência de Fomento: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

Belo Horizonte

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

V614e	Viana, Aline Nunes Escolaridade e mobilidade feminina ascendente em uma empresa de mineração / Aline Nunes Viana. Belo Horizonte, 2024. 184 f. : il. Orientador: Carlos Roberto Jamil Cury Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Educação 1. Mulheres - Educação. 2. Escolaridade. 3. Mobilidade social. 4. Executivas. 5. Liderança em mulheres. 6. Relações de gênero. 7. Igualdade de oportunidades. 8. Mineração. I. Cury, Carlos Roberto Jamil. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Educação. III. Título. SIB PUC MINAS CDU: 396.5
-------	---

Aline Nunes Viana

ESCOLARIDADE E MOBILIDADE FEMININA ASCENDENTE EM UMA EMPRESA DE MINERAÇÃO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Educação.

Prof. Dr. Carlos Roberto Jamil Cury – PUC Minas

Prof. Dr. Teodoro Adriano Costa Zanardi – PUC Minas

Prof. Dra. Wilba Lúcia Maia Bernardes – PUC Minas

Prof. Dr. José Rubens Lima Jardimino – Universidade Federal de Ouro Preto

Profa. Dra. Elenita Pinheiro Queiroz da Silva – Universidade Federal de Uberlândia

Profa. Dra. Magali dos Reis – PUC Minas (Suplente)

Prof. Dr. Ademilson de Souza Soares – UFMG (Suplente)

Belo Horizonte, 22 de março de 2024.

“Meu elixir? Não tenho mais vergonha de mim mesma. Sou dona de tudo o que me aconteceu. As partes que eram fonte de vergonha são, na verdade, meu combustível como guerreira”. (DAVIS, 2022)

Dedico essa tese às minhas amigas Virgínia e Vanessa, companheiras de luta, com as quais compartilho sentidos do meu viver.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao grande Mistério, esse universo múltiplo, aos Deuses e Deusas. À Nossa Senhora das Graças por ser mãe de misericórdia, vida doce e esperança nossa. À Oxalá por me guiar. À minha espiritualidade múltipla e sensível. Às medicinas da natureza por colaborarem para resgatar minha essência.

Agradeço ao Professor Teodoro Adriano Costa Zanardi, por me apadrinhar academicamente em toda minha trajetória no ensino superior, dos últimos 15 anos. Por me encorajar a desvelar todas as desigualdades latentes e lutar com veemência por um mundo melhor.

Agradeço à Professora Maria Auxiliadora Oliveira, por primeiro me receber como sua orientanda e por me ensinar sobre resistência e superação.

Agradeço à Professora Mariana Veríssimo, que assumiu minha orientação temporária, me acolhendo com carinho diante de todas as adversidades.

Ao Professor Carlos Roberto Jamil Cury, por sua infinita bondade, zelo e cuidado ao longo desse percurso de superação diária de desafios. Mais que um orientador, uma pessoa iluminada de fé na humanidade.

Aos meus ancestrais, na figura do meu avô, José Caetano Ribeiro, que ensinou ao meu pai o valor da educação e não mediu esforços para educá-lo, mesmo na sua curta passagem por esse mundo.

Aos meus pais, Luceni e José Henrique, pelo exemplo de honestidade, superação, amor e trabalho. Agradeço imensamente por todo incentivo, por me ensinarem que a educação é o único caminho possível para superação das desigualdades.

Às minhas irmãs Lorena e Virgínia, juntas somos mais fortes, vocês são e sempre serão meu acalento. Virgínia é meu refúgio, nas crises e nas alegrias, meu suporte e apoio (mesmo dizendo que minha escrita é chata, porque eu a obrigava ler minhas versões da pesquisa). E Lores é minha encenqueira favorita, assistente de pesquisa, minha melhor irmã mais nova. Amo vocês. Aos meus cunhados por cuidarem tão bem delas.

À Ellis Morenna e Iolanda, por vocês eu quero ser melhor a cada dia.

Ao Bruno Torquato de Oliveira Naves, meu amor, com quem compartilho a vida, as melhores leituras, as divagações, curas, os melhores momentos dos últimos tempos, agradeço sua vida nesse universo e seu apoio incansável nesse percurso.

À Virginia Rugani e Vanessa Duarte, agradecimento não bastaria.

À Ana Luisa e Nágila pela amizade, compreensão, amor e cuidado.

À Tia Cris por todo zelo, amor e proteção.

Cris e Bruno, pela amizade, eternos companheiros do NUJUP.

Ao Ricardo Campana, mentor, amigo e inspiração, obrigada por todas as trocas, confiança e cuidado. Por acreditar no meu potencial, me provocar com temas profundos, me ensinar a reduzir os julgamentos e refletir sobre o futuro e inovação.

À Nelly Pazo, por sua generosidade em aceitar ser minha mentora.

À Luiza Jardim, por ser minha “voz” da razão.

Lauislla, Vanessinha, Lara, minhas eternas “alinetes” fiéis e companheiras, por me reerguerem em vários momentos na mais alta demonstração de amor e cuidado.

Maria Anália e Juliana Gonçalves, por me ensinarem tanto sobre sensibilidade social, no trabalho da mineração e por toda dedicação, afinho e propósito em tudo que fazem.

Agradeço à Cleidiane Lemes e ao Matheus, por serem companheiros de jornada do doutorado.

Agradeço às mulheres entrevistadas nessa tese, vocês me deram força para continuar nessa empreitada, a história de vocês me inspirou e inspira a continuar a cada dia.

À Vanessa Campos, pesquisadora brilhante que me apoiou brilhantemente nas análises de dados.

Irene, Camila Zamban, Andreia, Sara e Sophia e Daniele, por me acolherem, por me ensinarem a pedir ajuda, por alimentarem meu corpo e alma quando eu mais precisei.

À Eduarda Xavier, minha psicóloga, por me lembrar de ser gentil comigo mesma e a colocar em prática a aceitação e o compromisso.

Aos meus alunos e alunas da PUC Minas Serro e São Gabriel, por compreenderem as dificuldades que enfrentei durante esse período do doutorado.

Aos professores da banca, que aceitaram o convite e se dispuseram a avaliar com zelo e cuidado esse trabalho.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento do Ensino Superior – CAPES, por fomentar esse trabalho.

UM INTRÓITO À GUIA DE APRESENTAÇÃO

Discurso sobre minha trajetória e o que me motivou a pesquisar tal objeto, fazendo uso da primeira pessoa do singular. Frequentei todos os anos escolares em escolas públicas, fui beneficiária de projetos sociais desde os 10 anos de idade. Primeiro na Associação Milton Campos para Desenvolvimento e Assistência a Vocações de bem-dotados (ADAV), projeto idealizado por Helena Antipoff, e naquela ocasião dirigido por seu filho Daniel Antipoff.

Durante a adolescência frequentei projetos sociais realizados e apoiados pela Indústria de Petróleo Brasileira (PETROBRAS). Projeto esse no qual cursei aulas de francês, Direitos Humanos e Cidadania Emancipada. Tive acesso a leituras, capital cultural privilegiado e me desfiz do bordão que diz que o meio condiciona e determina as pessoas.

Esta última experiência foi responsável por abrilhantar no meu ser a vontade de lutar e de continuar empenhada para questionar a realidade na qual eu estava inserida. Acessei o ensino superior por meio do Programa Universidade para Todos (PROUNI), cursei Direito em uma das melhores Universidades privadas do Brasil: a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), dediquei-me aos projetos da extensão universitária e da Pastoral na Universidade desde o primeiro período da faculdade.

Além de frequentar o curso de Direito engajada em projetos sociais, empenhei-me também a pesquisa, por influência do Professor Doutor Teodoro Zanardi e da Professora Doutora Marinella Machado. Com eles entendi o espírito da Universidade, materializado no trabalho dedicado, indissociado do Ensino, da Pesquisa e Extensão.

Com a Professora Marinella, aprendi sobre solidariedade acadêmica, sensibilidade e seriedade, ela construiu uma família no Núcleo Jurídico de Políticas Públicas da PUC Minas (NUJUP), ainda hoje minha rede de apoio, responsável por me unir a outros pesquisadores e amigos: a Vi, o Cris e o Bruno.

Aprovada em primeiro lugar no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Ouro Preto (PPGE/UFOP), fui bolsista CAPES e, posteriormente, obtive uma bolsa de estudos do Programa Futuros Líderes nas Américas, do governo canadense. Essa oportunidade de internacionalização só se tornou realidade graças à generosidade do Professor Jardimino, que me incentivou a

postular para esse programa internacional e me apresentou a Professora Thèrese Hamel, da Université Laval, que me recebeu como uma filha. O objetivo do programa foi favorecer o aperfeiçoamento dos recursos humanos de uma nova geração de líderes nas Américas, ao mesmo tempo em que consolidava as relações entre as instituições de ensino superior brasileiras e canadenses.

No ano de 2017, voltei à Instituição que foi responsável por minha graduação e esteve presente durante todo meu amadurecimento e formação profissional e humana: a PUC Minas. Como professora de diferentes disciplinas do Curso de Direito da PUC Minas Serro, foi na Filosofia do Direito que tive a possibilidade de aprofundar na consolidação de um senso crítico.

Nesse período, atuei como coordenadora de extensão, responsável por reconstruir um setor que estava sem projetos e por reestabelecer o diálogo da comunidade acadêmica com a comunidade do entorno. Na extensão, liderei projetos para criação de cooperativa de agricultores familiares, que com auxílio de outras professoras; diferentes instituições e poder público e privado, contribuímos para a fundação, em 2019, da primeira Cooperativa de Agricultores Familiares do Serro (COOPEFAS), presidida por uma mulher agricultora.

Na extensão, também atuei na coordenação de projetos para fortalecimento das instituições do terceiro setor dos municípios de Serro e Conceição do Mato Dentro, foram mais de 60 instituições atendidas. Mais que um setor, assim como a Professora Marinella ensinou, tentei construir uma família, que acolhia alunas, alunos, professoras, professores e comunidade. Por reconhecimento do trabalho, recebi o Título de Destaque Cidadania, do Município do Serro, Câmara Municipal e Sociedade Civil, na Cerimônia de comemoração aos 300 Anos da Comarca do Serro, organizado pelo Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

Contando a história, não aparecem todas as dificuldades em decorrência dessa atuação. Podemos ter a equivocada impressão de que ser liderança feminina no “meio acadêmico” não implicaria em encarar hostilidades e desafios. Michelle Obama, ensina que: “o julgamento público é veloz em preencher espaços vazios se você não assume logo uma posição, os outros rápida e imprecisamente definem uma posição para você.” Com esse histórico tento ocupar esse espaço.

Relembro que foi assim que me uni a outras duas professoras, com objetivos comuns aos meus, Professora Virginia Rugani Brandão (NUJUP) e Professora Vanessa Duarte. Com elas, tenho uma história de amizade e de superação de

machismos e violências diversas. A estratégia que construímos para superar os desafios estava baseada na sensibilidade, uma metodologia que se constrói em conjunto. Nossa máxima sempre foi e será: “*Cai-se 7 vezes, levanta-se 8*”.

Durante o período de atuação na extensão, sempre nos perguntávamos como continuaríamos os projetos sem o vínculo com a Universidade? Preocupava-nos porque encontramos nessas atividades nossa vocação. Assim, fundamos o *Instituto Citadelle*, organização sem fins lucrativos, sediada no Serro, no alto do Vale do Jequitinhonha em Minas Gerais. Acreditamos que é possível transformar realidades de comunidades por meio dos seus interesses e potencialidades.

Nos últimos dois anos de trabalho, foram mais de 100 comunidades impactadas; mais de 5 projetos em execução; agricultura familiar; fortalecimento e assessoria a instituições do terceiro setor; educação (projeto Aprender); reforço escolar para alunos de uma comunidade quilombola e Projeto *Por elas*, para e com mulheres. Além disso, durante a pandemia, distribuímos mais de 30 toneladas de alimentos, ação que foi reconhecida pela Rede Globo e noticiada.

Vale lembrar que o Município do Serro está inserido em uma região historicamente ligada à atividade minerária. Ao longo da minha atuação, sempre mantive canal aberto de diálogo com esse setor privado.

Retomando o período do meu mestrado, a “alteridade” foi meu guia para tentar compreender em que medida o currículo para a formação dos bacharéis em Direito promovia uma possível inclusão do “outro”. Meu interesse nos estudos sobre gênero e alteridade estão intimamente relacionados, partiram sempre da minha implicação e sensibilidade com o outro. Por isso, esta pesquisa pretende avançar nessa discussão e se aprofundar na realidade das mulheres líderes, que estão atuando em um setor majoritariamente masculinizado.

Nos diferentes projetos, meu olhar sempre foi atento para as mulheres. Dessa forma, a proximidade com mulheres líderes desvelou situações comuns de desconforto, e é sobre isso que me interessa: analisar os processos históricos, entender as limitações e os simbolismos que podem sequestrar o que temos de melhor, nossa sensibilidade, nosso compromisso.

As mulheres, quando chegam a assumir cargos de liderança, parecem “transgredir” alguma regra, como se ocupassem de maneira indevida um espaço e tomassem para si um lugar de fala que não lhes é devido. Esse sentimento por vezes foi compartilhado entre grupos de mulheres diferentes.

Durante os 7 anos que vivi em cidades mineradoras, percebi a ausência de mulheres nas instâncias de lideranças das empresas. Convivendo e me aproximando do ambiente de mineração, percebi que elas também compartilhavam sentimentos comuns, “falas silenciadas e ocupações secundárias”.

As empresas estão construindo políticas para gerar uma mudança cultural, mas analisar essa mudança e contribuir para o aperfeiçoamento dessas políticas é primordial.

“Faz escuro, mas eu canto”, é com esse breve panorama de inquietações sentidas que, com base em metodologia científica, pretendo compreender se a escolarização é um dos fatores que contribuiu para a entrada e mobilidade ascendente na trajetória das mulheres na mineração. Afinal, nós mulheres estamos estudando mais, mas nem sempre isso reflete nos cargos em que ocupamos.

As mulheres trabalhadoras me revelaram suas histórias. Espero ter sabido ouvi-las. Tudo isso foi um aprendizado. Todos os erros são de minha inteira responsabilidade.

RESUMO

A despeito de as mulheres terem conseguido ultrapassar inúmeras barreiras, aumentando seus anos de formação e participando mais efetivamente da força de trabalho, há uma persistência de guetos femininos, desvalorizados e com baixos níveis de remuneração. A educação quase sempre é apontada, nos estudos sobre esse assunto, como um fator que corrobora para a mobilidade social ascendente. Nesse sentido, as questões que a pesquisa pretende compreender é sobre a percepção das mulheres trabalhadoras da mineração sobre os fatores que contribuíram para sua mobilidade ascendente. E, como consequência desse recorte, a pergunta-chave seria: a escolaridade um desses fatores? Utilizando-se da abordagem qualitativa, o trabalho aplica metodologias de levantamento bibliográfico, análise documental e entrevistas semiestruturadas, realizadas com mulheres líderes (coordenadora, gerentes e diretoras) trabalhadoras de uma mineradora. Tais entrevistas almejam uma escuta ativa de um grupo de sem representação em muitos estudos. Para responder à pergunta proposta, foram delimitados alguns objetivos específicos, a primeira parte da pesquisa, expressa no segundo capítulo, levantou os elementos históricos, jurídicos e sociais sobre gênero, trabalho e educação no Brasil. No terceiro capítulo o objetivo foi compreender a relação entre escolaridade e mobilidade social. O quarto capítulo apresentou análise das entrevistas e dos documentos da empresa, com a finalidade de identificar políticas sobre igualdade de gênero de mulheres ao exercício dos cargos de liderança e identificar a trajetória escolar de mulheres líderes da mineração. Ao mesmo tempo, objetivou explicar fatores favoráveis e desfavoráveis para sua mobilidade ascendente na percepção delas que exercem cargos de liderança. O trabalho se justifica pela necessidade do aprofundamento nos estudos e na construção de políticas públicas de reconhecimento das mulheres no contexto do trabalho. Entre os resultados encontrados, as entrevistadas acreditam terem sido cruciais para a sua mobilidade ascendente na carreira, características pessoais, como a capacidade de tomada de decisões e adaptabilidade. Outras ressaltaram a importância da qualificação e experiências profissionais e pessoais, como período de estudos (aperfeiçoamento de línguas) e trabalhos no exterior. As mulheres, em sua maioria, reconhecem a educação como um fator importante para a contratação e as entrevistadas, de modo geral, acreditam que não se trata de um fator decisivo na

trajetória ascendente de suas carreiras. Porém, explicam que a educação é um elemento de maior peso para elas, em relação aos homens. Entre os desafios e barreiras, algumas entrevistadas, relataram terem sofrido assédios, uma delas durante a sua gravidez. Demonstrando que a questão “Maternidade x carreira” ainda precisa ser mais discutida e avançar mais. Ao final, o trabalho se esforça em discutir a teoria do reconhecimento e redistribuição de Nancy Fraser (2006), como possibilidade para superação das mazelas sofridas pelo gênero feminino, um atributo bivalente, que conjugando diferença e desigualdade.

Palavras-chave: escolaridade; mobilidade feminina ascendente; mineração.

ABSTRACT

Despite women having managed to overcome countless barriers, increasing their years of training and participating more effectively in the workforce, there is a persistence of female ghettos, which are devalued and have low levels of pay. Education is almost always highlighted, in studies on this subject, as a factor that contributes to upward social mobility. In this sense, the questions that the research aims to understand are about the perception of female mining workers about the factors that contributed to their upward mobility. And, as a consequence of this analysis, the key question would be: is education one of these factors? Using a qualitative approach, the work applies bibliographic survey methodologies, document analysis and semi-structured interviews, carried out with female leaders (coordinator, managers and directors) working at a mining company. Such interviews aimed at active listening to a group that is not represented in many studies. To answer the proposed question, some specific objectives were defined. The first part of the research, expressed in the second chapter, raised the historical, legal and social elements about gender, work and education in Brazil. In the third chapter, the objective was to understand the relationship between education and social mobility. The fourth chapter presented an analysis of interviews and company documents, with the purpose of identifying policies on gender equality for women in leadership positions and identifying the educational trajectory of women mining leaders. At the same time, it aimed to explain favorable and unfavorable factors for their upward mobility in the perception of those who hold leadership positions. The work is justified by the need to deepen studies and the construction of public policies for the recognition of women in the context of work. Among the results found, the interviewees believe that personal characteristics, such as decision-making capacity and adaptability, were crucial to their upward mobility in their careers. Others highlighted the importance of qualifications and professional and personal experiences, such as study periods (language improvement) and work abroad. Women, for the most part, recognize education as an important factor for hiring and those interviewed, in general, believe that it is not a decisive factor in the upward trajectory of their careers. However, they explain that education is a more important element for them, compared to men. Among the challenges and barriers, some interviewees reported having suffered harassment, one of them during their

pregnancy. Demonstrating that the issue “Motherhood x career” still needs to be discussed further and progress further. In the end, the work strives to discuss Nancy Fraser's theory of recognition and redistribution (2006), as a possibility for overcoming the ills suffered by the female gender, a bivalent attribute, combining difference and inequality.

Keywords: education; upward female mobility; mining.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Expansão da educação e participação de mulheres casadas na força de trabalho, 1790-1970	40
Figura 2. Jacinta de Siqueira	94

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Distribuição das entrevistas semiestruturadas	109
Tabela 2. Distribuição das entrevistadas - Cor	110
Tabela 3. Estado civil das entrevistadas	110
Tabela 4. Idade das entrevistadas	111
Tabela 5. Número de filhos das entrevistadas	111
Tabela 6. Escolaridade das entrevistadas	112
Tabela 7. Trajetória escolar das entrevistadas	112
Tabela 8. Tipo de instituição frequentada pelas entrevistadas no ensino superior .	113
Tabela 9. Frequenta atualmente treinamento ou especialização.....	113
Tabela 10. Tipo de processo seletivo das entrevistadas	114
Tabela 11. Contribuição na renda domiciliar.....	115
Tabela 12. Estado civil e contribuição na renda domiciliar	115
Tabela 13. Escolaridade da mãe das entrevistadas	117
Tabela 14. Escolaridade dos pais das entrevistadas	117
Tabela 15. Escolaridade da mãe x escolaridade entrevistada	119
Tabela 16. Escolaridade da mãe x escolaridade entrevistada	120

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nível de ocupação, por sexo – Brasil – 2021	77
Gráfico 2. Nível de ocupação, por sexo, segundo o nível de instrução – Brasil	77
Gráfico 3. Distribuição dos ocupados por sexo e posição	78
Gráfico 4. Proporção de mulheres em posições gerenciais por sexo, cor ou raça – Brasil - 2019	79
Gráfico 5. Proporção de mulheres em posições gerenciais, por sexo e setor de atividade – Brasil - 2017	80
Gráfico 6. Proporção de mulheres em posições gerenciais por região – Brasil - 2019	80
Gráfico 7. Tempo de empresa das entrevistadas, alta liderança e liderança	114

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Ranking dos 10 municípios com maior arrecadação do CFEM, 2019-2022	90
Quadro 2. Estados brasileiros com maior arrecadação CFEM, 2021-2022.....	91
Quadro 3. Comparação entre os perfis de alta liderança e liderança.....	116

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADAV	Associação Milton Campos para Desenvolvimento e Assistência a Vocação de bem-dotados
CF	Constituição Federal
CFEM	Compensação Financeira pela Exploração dos Recursos Minerais
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
COOPEFAS	Cooperativa de Agricultores Familiares do Serro
CSN	Companhia Siderúrgica Nacional
CVRD	Companhia Vale do Rio Doce
DNPM	Departamento Nacional de Produção Mineral
DOU	Diário Oficial da União
IBRAM	Instituto Brasileiro de Mineração
IUM	Imposto Único sobre Mineral
NUJUP	Núcleo Jurídico de Políticas Públicas da PUC Minas
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OHI	<i>Organizational Health Index</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PB	Plataforma Brasil
PEA	População Economicamente Ativa
PETROBRAS	Indústria de Petróleo Brasileira
PCD	Pessoa com Deficiência
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PPGE/UFOP	Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Ouro Preto
PROUNI	Programa Universidade para Todos
PUC Minas	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
RBV	<i>Resource Based View</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
USIMINAS	Usina Siderúrgica de Minas Gerais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	22
1.1 Problema de pesquisa.....	22
1.2 Objetivos do estudo.....	25
1.2.1 Objetivo geral	25
1.2.2 Objetivos específicos.....	26
1.3 Justificativa.....	26
2 TRABALHO, IGUALDADE DE GÊNERO E EDUCAÇÃO: UM PERCURSO NA CONQUISTA DE DIREITOS.....	30
2.1 Breves considerações sobre a história do trabalho.....	31
2.2 Trabalho e gênero	37
2.3 Trabalho e educação.....	43
2.4. A condição feminina: um breve retorno histórico dos direitos civis, políticos, direito social ao trabalho e acesso à educação.....	44
2.4.1 Da igualdade formal à igualdade de gênero	47
2.4.2. Educação para exercício da cidadania.....	54
2.5 Constituição da República de 1988: novo paradigma	59
2.6 À guisa de conclusão: trabalho e educação	63
3 MOBILIDADE SOCIAL, LIDERANÇA FEMININA E MINERAÇÃO:	66
3.1 Mobilidade social e educação	66
3.2 Impacto da educação na mobilidade	71
3.2.1 Trocando em números e miúdos: trabalho, educação, gênero e mobilidade	75
3.3 Minas e mineração: considerações sobre o setor	81
3.3.1 Mineração.....	81
3.3.2 Mineração nas Minas Gerais	88
3.3.3 Mineração e trabalho e Gênero	91
3.3.4 Jacinta Siqueira: mulher negra, proprietária de escravos, mineradora e dona de suas próprias lavras.....	93
3.4 Um papo reto: mobilidade feminina, escolaridade e mineração	96
4 TRABALHO E EDUCAÇÃO: TRAJETÓRIAS E AUTOPERCEPÇÃO DE MULHERES LÍDERES EM UMA EMPRESA DE MINERAÇÃO.....	100
4.1 Políticas da empresa de mineração para igualdade de gênero.....	101
4.2. Metodologia.....	104
4.2.1 Participantes.....	106
4.2.2 Do método de análise das entrevistas	107

4.2.3 Análise dos dados.....	108
4.3 Perfil das entrevistadas	110
4.4. Escolaridade e mobilidade ascendente na trajetória de mulheres de uma empresa de mineração.....	117
4.5 Análise entrevistas semiestruturadas	120
5 ENTRECRUZAR: EDUCAÇÃO, MOBILIDADE ASCENDENTE DE MULHERES E TRABALHO EM UMA EMPRESA DE MINERAÇÃO	143
5.1. Autorreconhecimento, reconhecimento e redistribuição.....	143
5.2 Nancy Fraser: da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”	147
5.2 Afirmação e transformação: redistribuir para superando desafios e barreiras à mobilidade ascendente de mulheres	152
5.2.1 Reconhecer para transformar	154
5.3. Ainda sobre desafios e barreiras “teto de vidro”	155
6. CONCLUSÃO	158
REFERÊNCIAS.....	168
ANEXO 01.....	179
APÊNDICE 1 – ROTEIRO PERGUNTAS TRABALHADORAS QUE EXERCEM CARGOS DE LIDERANÇA.....	181

1 INTRODUÇÃO

O objetivo da presente pesquisa é compreender se a escolaridade cumpre um papel, e qual seria, para mobilidade ascendente feminina em uma empresa de mineração. Considerando que há uma histórica “masculinização” desse setor industrial, e uma crescente inserção das mulheres nas minas de ferro, esta tese se propõe a analisar a trajetória escolar de mulheres e a percepção delas sobre os fatores que teriam influenciado a mobilidade ascendente, no desempenho do trabalho como lideranças.

Para tanto, esse movimento exige a retomar alguns passos atrás, com um breve contexto sobre a história do trabalho e educação, para propiciar uma visão também do que se constrói como futuro.

Utilizando-se da abordagem qualitativa, o trabalho terá como instrumento de pesquisa entrevistas semiestruturadas realizadas com mulheres trabalhadoras de uma mineradora. Tais entrevistas almejam uma escuta ativa de um grupo mulheres sem representação em muitos estudos. As mulheres em cargos de liderança foram selecionadas para uma entrevista, que auxiliou no aprofundamento das percepções.

1.1 Problema de pesquisa

A presença das mulheres na força de trabalho vem apresentando, nos últimos anos, mudanças e permanências. É o que nos dizem inúmeras estatísticas. Conforme Neves (2012), no que diz respeito à educação formal, elas adquiriram maior nível de escolaridade, comparativamente aos homens. Além disso, ampliaram sua presença em ocupações de prestígio, que antes eram exclusivamente masculinas e que exigiam maior escolaridade. Entretanto, as desigualdades de gênero ainda permanecem.

Apesar de as mulheres terem conseguido ultrapassar inúmeras barreiras, aumentando seus anos de formação e participando mais efetivamente da força de trabalho, há uma persistência de ambientes femininos separados, desvalorizados e com baixos níveis de remuneração. As desigualdades salariais entre os sexos, a dupla jornada de trabalho, a educação dos filhos e as tarefas domésticas ainda continuam, na sua maioria, sob maior responsabilidade das mulheres.

A educação quase sempre é apontada, nos estudos sobre esse assunto,

como um fator que corrobora para a mobilidade social. Nesse sentido, as questões que a pesquisa pretende compreender é sobre a percepção das mulheres trabalhadoras da mineração sobre os fatores que contribuíram para sua mobilidade ascendente. E, como consequência desse recorte, a pergunta-chave seria: a escolaridade é um desses fatores?

Em seu sentido amplo, a mobilidade social assinala toda transição de um indivíduo, objeto ou valor social de uma posição social a outra. Esta mobilidade pode ser horizontal, quando os processos de transformação ocorrem dentro de um mesmo estrato ou categoria hierárquica, ou vertical, quando os processos de transição atuam no sentido de ordenamento hierárquico e as mudanças de posição implicam a ascensão ou descenso de uma camada social a outra (SOROCIN, 1995).

Para contribuir no delinear do problema da pesquisa, retoma-se o estudo realizado por Quirino (2011) que, no curso de sua tese, objetivou desvendar a atual face da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo na mineração de ferro, em uma empresa multinacional de grande porte, situada no estado de Minas Gerais – Brasil.

A autora, em seu estudo, colaborou no debate acadêmico sobre as relações de gênero no mundo do trabalho. Entre os resultados obtidos, concluiu que existia um possível avanço na igualdade de oportunidades para homens e mulheres na indústria mineradora, devido, em parte, ao desenvolvimento tecnológico, tanto de artefatos, quanto dos modelos de gestão da força de trabalho implantados.

Também evidenciou um crescente interesse dos gestores de corrigir tradicionais práticas discriminatórias. No entanto, para ela, o setor de mineração ainda continuaria sendo um reduto majoritariamente masculino. As fronteiras da desigualdade entre o trabalho do homem e da mulher no segmento industrial modificaram-se, mas ainda estão longe de deixarem de existir (QUIRINO, 2011).

Outro fator desvelado por Quirino (2011) é que, apesar da importância para as sociedades, os estudos sobre mineração não têm focado nos/as trabalhadores/as. De modo geral, apenas analisam questões técnicas e econômicas diversas, questões ambientais, relações laborais, sendo ainda raros estudos que abordam questões de gênero, como o estudo de Vieira (2015), que analisa discursos, conflitos e resistência.

Apesar do que foi observado pela autora, nos últimos anos, ocorre um aumento cauteloso nas pesquisas relacionando as experiências de mulheres no

contexto da mineração, como a pesquisa de Carrilho (2016), *Mulheres invisíveis, mas necessárias: a negação da feminização no trabalho da mineração*; a pesquisa de Castilhos e Castro (2006), *Mulheres na mineração: restitutio quae sera tamen*; e a pesquisa de Coelho (2019), *Mulheres e mineração: protagonismos e narrativas de mulheres acerca dos impactos e das mudanças vividas em Conceição do Mato Dentro a partir do empreendimento Minas-Rio*. Porém, nenhuma das pesquisas analisadas focaram sua análise no impacto da escolaridade sobre a mobilidade ascendente feminina no setor da mineração.

No final do século XX, de acordo com Yannoulas (2013), houve uma marcada convergência entre os estudos de gênero e os sobre trabalho, com a emergência de análises do emprego e o desemprego femininos no contexto da passagem do sistema taylorista-fordista de produção para o sistema flexível ou toyotista (a denominada reestruturação produtiva) (YANNOULAS, 2013).

A força de trabalho da mulher está presente, há muito tempo, na mineração brasileira, mas os registros dessa contribuição permanecem dispersos e sem visibilidade (QUIRINO, 2011). A pouca evidência dada a esse trabalho, tanto em relação às atividades econômicas exercidas por elas, quanto pela importância da sua contribuição para a esfera produtiva, assinala a desvalorização social a qual são submetidas por sua condição feminina (QUIRINO, 2011).

Castilhos e Castro (2006) afirmam que as mulheres representam o segmento social mais desfavorecido economicamente, especialmente nos países em desenvolvimento.

As mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens, combinando trabalhos remunerados, trabalhos domésticos e cuidados. Mesmo assim, ainda que contando com um nível educacional mais alto, elas ganham, em média, 76,5% do rendimento dos homens. No contexto brasileiro, de acordo com dados do IBGE (2016), em relação aos rendimentos médios do trabalho, as mulheres seguiam ganhando cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem.

Hirata (2018), em seu texto intitulado *Gênero, Patriarcado, Trabalho e Classe*, afirma que, embora possamos constatar o aumento nas taxas de atividades femininas, também se deve assinalar a persistência das desigualdades, tanto entre sexos, quanto entre raças e classes, visto que essas relações sociais são interdependentes e indissociáveis.

Um indício de desigualdade estaria na segregação horizontal e vertical: as

mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens. Portanto, elas estão limitadas a um número restrito de ocupações e têm poucas perspectivas de obter uma promoção. A segregação dos empregos e das atividades em todo o mundo é o que Danièle Kergoat (2012) chama de o princípio da separação (distinção entre trabalho masculino e feminino) (KERGOAT, 2012 *apud* HIRATA, 2018).

Nesse sentido, a melhora no nível de qualificação pode não se traduzir por uma melhora equivalente da posição das mulheres no mercado de trabalho. Como argumenta Anne-Marie Daune-Richard (2003), o aumento da formação das mulheres ocorre dentro dos limites do caráter sexuado das carreiras. Assim, a relação entre escolaridade e inserção no mercado de trabalho é encontrado na condição desigual vivida pela mulher (SEGNINI, 2000).

A segmentação dos estudos e dos empregos segundo o sexo é hierarquizada, pois os empregos ditos femininos oferecem menos oportunidades de carreira e remuneração inferior. A mobilidade profissional das mulheres é bastante difícil, assim como a valorização de seus diplomas. “Três pontos de resistência à mudança parecem centrais: a técnica ainda se conjuga no masculino, assim como a autoridade, e os serviços, já bastante feminizados, concentram a maior parte dos novos empregos femininos” (DAUNE-RICHARD, 2003, p. 65).

Neste íterim, a proposta pretende analisar o caso de uma mineradora, de minério de ferro, do Estado de Minas Gerais, aqui chamada pelo nome fictício de OLGA S/A. Sua principal atividade é exploração de minério de ferro..

Tal escolha se deu por ela se colocar como *benchmark*, ou seja, referência sobre equidade de gênero, comunicação e outras áreas; porque nos últimos anos assumiu compromisso global de ampliar a atuação da mulher nas lideranças das empresas e por tentar corrigir desigualdades possivelmente existentes.

As políticas de gestão de diversidade da empresa fornecem um rico material de análise e sem dúvidas fornecerão pistas sobre a condição das mulheres e as possibilidades de ascensão delas no contexto da mineração.

1.2 Objetivos do estudo

1.2.1 Objetivo geral

Compreender em que medida, na autopercepção de mulheres líderes, a educação contribuiu para sua mobilidade ascendente em uma empresa de mineração.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Levantar os elementos históricos, jurídicos e sociais sobre gênero, trabalho e educação no Brasil;
- b) Compreender a relação entre escolaridade e mobilidade social;
- c) Identificar políticas de uma empresa de mineração sobre igualdade de gênero de mulheres ao exercício dos cargos de liderança;
- d) Identificar a trajetória escolar de mulheres líderes da mineração;
- e) Explicar fatores favoráveis e desfavoráveis para sua mobilidade ascendente na percepção das mulheres que exercem cargos de liderança.

1.3 Justificativa

A presente pesquisa se justifica pela importância de se aprofundar nos estudos e na construção de políticas públicas de reconhecimento das mulheres no contexto do trabalho, considerando que os estudos atuais apontam faces da “invisibilização” do trabalho da mulher no setor da mineração.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pelas Nações Unidas, incluíram a igualdade de gênero como necessária. Os ODS são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade (ONU, 2020). O ODS 05 teve por objetivo “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Dentre as ações para alcançar tal objetivo, definiu-se como perspectiva acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (ONU, 2020).

Desse modo, os países signatários dos ODS comprometeram-se a perseguir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a igualdade de gênero, com o objetivo de formar uma sociedade equitativa e reduzir a pobreza.

A metamorfose da divisão do trabalho (produtivo e reprodutivo), que em um período histórico era reconhecimento como divisão sexual, percebe uma permanência da discriminação sexual no conjunto são tendências contraditórias, que levariam à recomendação do planejamento e à execução de políticas de trabalho e políticas sociais específicas para as mulheres (YANNOULAS, 2013).

Tais recomendações visam atender imediatamente às suas necessidades práticas (especialmente na área dos cuidados e predominantemente das mais pobres), mas também radicalizar nos interesses estratégicos para que as políticas promovam uma inserção mais igualitária de homens e mulheres para o conjunto do mundo do trabalho (idem).

Para Paradis (2017), a reivindicação por políticas públicas, de uma parte dos movimentos e organizações feministas, e a sua implementação no âmbito do Estado são parte de um processo longo, dinâmico e conflituoso de luta por reconhecimento das mulheres como sujeitos sociais e políticos, que precisam de decisões públicas para serem superadas.

Segundo a autora, se o Estado tem se tornado mais permeável às demandas feministas, também é verdade que a divisão do trabalho, a noção da família tradicional, os ataques à liberdade sexual e a violência continuam sendo uma constante na vida das mulheres (PARADIS, 2017).

Assim,

[...] seria fundamental politizar também a esfera do mercado, uma força monumental na organização da vida das mulheres, seja nas hierarquias do mercado de trabalho, na invisibilidade do trabalho de reprodução da vida exercido por elas, ou nas diversas maneiras de intervenção sobre os nossos corpos.

Todos esses desafios impõem uma agenda para as mulheres brasileiras organizadas que vinculem múltiplas estratégias perante o Estado, e seu poder de regulação, em torno da sociedade civil e dos valores patriarcais, racistas e lesbofóbicos, perante o mercado e a mercantilização da vida. (PARADIS, 2017, p. 188)

O gênero tem dimensões econômico-políticas porque é um princípio estruturante básico da economia política. Por um lado, o gênero estrutura a divisão fundamental entre trabalho “produtivo” remunerado e trabalho “reprodutivo” e

doméstico não-remunerado, atribuindo às mulheres a responsabilidade primordial por este último (FRASER, 2006).

Por outro lado, o gênero também estrutura a divisão interna ao trabalho remunerado entre as ocupações profissionais e manufatureiras de remuneração mais alta, nas quais predominam os homens; e ocupações de “colarinho rosa” e de serviços domésticos, de baixa remuneração, nas quais predominam as mulheres. O resultado seria uma estrutura econômico-política que engendra modos de exploração, marginalização e privação especificamente marcados pelo gênero (FRASER, 2006).

Esta estrutura constitui o gênero como uma diferenciação econômico-política dotada de certas características da classe. Sob esse aspecto, a injustiça de gênero aparece como uma espécie de injustiça distributiva que clama por compensações redistributivas (FRASER, 2006).

O Brasil é signatário de convenções que tratam dos direitos das mulheres trabalhadoras. A igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil: a Convenção 100, de 1951, “Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor”, e a Convenção 111, de 1958, “Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação”. Trabalho de igual valor é entendido como aquele que é realizado “com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1951).

No entanto, o Brasil não ratificou a Convenção n. 156, sobre “A Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família”; a Convenção n. 175, sobre “Trabalho a Tempo Parcial”; a Convenção n. 177, sobre “Trabalho em Domicílio” e a Convenção n. 183, sobre “Proteção à Maternidade”. Em 2020, foi aprovada a Convenção n. 190, também não ratificada pelo Brasil, de combate à violência de gênero no local de trabalho, assédio sexual e moral (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

No Brasil, os direitos trabalhistas estão disciplinados pela Constituição Federal (CF), de 1988, em seu artigo 7º, e pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) de 1943. Instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos) firmados pelos sindicatos também são mecanismos importantes para consolidar o que está

previsto em lei. No entanto, restringem-se apenas às pessoas inseridas no mercado de trabalho formal.

A Constituição garante a plena igualdade entre os sexos, direitos sociais à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados, além de indicar a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (BRASIL, 1988).

Porém, conforme discutido na problematização, as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho se fazem presentes e demandam por aprofundamento, para construção de políticas públicas consistentes, no que tange ao reconhecimento de saberes da experiência das mulheres.

Entre as justificativas para o estudo, está a necessidade de se compreender a escolaridade como um fator para entrada e mobilidade ascendente das mulheres, ao se reconhecer que, historicamente havia essa relação causal existia.

Se a educação é fundamental para exercício da cidadania, como prevê o artigo 205, da Constituição Federal de 1988, por que as desigualdades no trabalho ainda seriam recorrentes e não minimizadas pelo exercício pleno dos direitos das mulheres? Por que ainda persistem as desigualdades na força de trabalho e principalmente das mulheres nos altos cargos?

Tornar visíveis as realidades, percepções e aspirações das mulheres no ambiente de trabalho para que as empresas possam tomar ações concretas para empoderar e reter o talento feminino e, assim, criar locais de trabalho mais felizes.

2 TRABALHO, IGUALDADE DE GÊNERO E EDUCAÇÃO: UM PERCURSO NA CONQUISTA DE DIREITOS

O objetivo do presente capítulo é, por meio de levantamento bibliográfico, analisar os elementos históricos, jurídicos e sociais sobre trabalho e educação no Brasil, e a relação com o gênero feminino.

Para uma primeira aproximação da noção de trabalho, a premissa é do ser humano como totalidade integral uma síntese de múltiplas relações, de modo que suas necessidades são de ordem material (biológica e física), mas também espirituais e simbólicas. Nesse âmbito, também se encontram as necessidades e potencialidades éticas e estéticas.

A satisfação de necessidades éticas e estéticas orienta a construção de relações sociais. Assim, se o ser humano é, inicialmente, um ser de necessidades, ele se constitui também como um ser de liberdade, mediante relações que buscam a plenitude na satisfação de suas necessidades e das necessidades do outro (RAMOS, 2009).

Saviani (2007) destaca que o trabalho acontece no intercâmbio orgânico humano-natureza. Dessa relação constata-se que só pode existir vida humana se o ser humano desenvolver uma interação constante com a natureza. A própria reprodução biológica para garantir a perpetuação da espécie depende dessa relação constante entre ser humano e natureza e entre seres humanos.

A natureza, esfera anterior ao desenvolvimento da sociedade, torna-se essencial e imprescindível para que a sociedade possa existir e se reproduzir. Logo, não existe trabalho sem a interação “ser humano/natureza”. Ao eliminar a natureza, eliminar-se-ia a base que permite a existência da vida humana e os recursos para o ser humano se reproduzir.

A relação do ser humano com os demais, conduz o trabalho a uma característica ontológica do ser. Se o trabalho é inerente ao ser e à sua existência, ele tem também um sentido histórico. Ou seja, o trabalho assume formas específicas ao longo da história, de acordo com o processo de produção que se organiza socialmente (RAMOS, 2009). Aqui, se expressa a relação do ser humano com os outros.

Assim como a humanidade, o trabalho está em transformação incessante. No intercâmbio com a natureza, o ser humano tem feito grandes transformações, mas

tem também colocado diversos problemas. Vem produzindo e mobilizando diversas capacidades e novos conhecimentos.

Suas condições de intervir e de se relacionar têm levado ao aperfeiçoamento da força produtiva geral e criado meios e recursos técnicos, novas representações, novos modos de comunicação, novas necessidades, novas linguagens.

Na era moderna, a expansão capitalista gerou o que se chamou de Revolução Industrial, momento marcante de desenvolvimento econômico acontecido na Inglaterra nos séculos XVIII e XIX (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006). Contradições decorrentes do sistema capitalista industrial foram desveladas, com a identificação de fatores que provocaram uma forte reação ideológica da parte de escritores inspirados no Iluminismo, que pregavam ideais de igualdade, liberdade e fraternidade nos contextos sociais e econômicos.

No modelo de economia capitalista, o trabalho pode ser analisado por dois aspectos. O primeiro considerando as teorias críticas, que podem atribuir um caráter negativo ao trabalho. Por outro lado, sendo o trabalho uma das práticas sociais mais importantes, a valorização do trabalho encontra lugar reservado nos textos legais, estando no texto constitucional como forma de exercício da cidadania, sob a égide da subordinação, conforme paradigma liberal.

O ritmo acelerado da mudança global tem moldado uma transição na natureza do trabalho. A força de trabalho apresenta oportunidades e desafios para todos, à medida que se constrói um entendimento compartilhado dos impulsionadores de mudanças, desafios e oportunidades para estabelecer uma visão clara e iniciar uma resposta coletiva, baseada em *insights* de outros países, para adaptar a situações individuais para garantir uma abordagem mais holística e proativa ao planejamento da força de trabalho.

O capítulo foi dividido em seis tópicos. O primeiro faz uma breve exposição histórica sobre o trabalho. O segundo analisa a relação entre trabalho e gênero feminino, para posteriormente analisar a relação entre trabalho e educação a partir da perspectiva jurídica (relação e regulamentação). Ao final, foram exploradas questões da igualdade formal e igualdade de gênero, considerando a educação como contributo para exercício da cidadania. Finaliza-se o capítulo com a análise da Constituição Federal de 1988, no que tange ao trabalho e à educação.

2.1 Breves considerações sobre a história do trabalho

O trabalho, tratando-se da ação de homens e mulheres entre si e com a natureza, guarda muitos significados na linguagem cotidiana. Às vezes, carregado de emoção, pode lembrar dor, tortura, suor, fadiga e, também, realização, satisfação. Albornoz (1986) aponta que, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. Ação do homem para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos e, com eles, todo um novo universo.

Nas diferentes épocas da história das civilizações, o trabalho assume feições diferentes. No primeiro estágio da economia isolada e extrativa, seria um esforço complementar ao trabalho da natureza, servindo indiretamente à subsistência (ALBORNOS, 1986).

Na sua dimensão mais crucial, o trabalho aparece como atividade que responde à produção dos elementos necessários e imperativos à vida biológica dos seres humanos (FRIGOTTO, 2009), incluindo controle sobre o tempo de produção, sobre a matéria-prima utilizada, o produto fabricado e sobre a organização do processo laboral.

No estágio consecutivo aos das economias isoladas, com o desenvolvimento da agricultura, há suposição de terem sido as mulheres que impulsionaram o desenvolvimento inicial da agricultura. Esse fato colabora para a superação do nomadismo e para o surgimento do trabalho do plantio (ALBORNOS, 1986)

Do trabalho sobre a terra se origina a riqueza e o trabalho artesanal. Na Antiguidade, é possível vislumbrar a prática de comércio. Na Idade Média, o comércio e as manufaturas proporcionam fonte de riqueza não totalmente associada à propriedade da terra. Concomitantemente, responde às necessidades de sua vida cultural, social, estética, simbólica, lúdica e efetiva (FRIGOTTO, 2009).

Locke (2006) afirma que a terra que um homem trabalha pode ser considerada sua propriedade. “Por meio do seu trabalho, ele a limita e a separa do bem comum” (LOCKE, 2006, p. 43).

Ainda que a terra e todas as criaturas inferiores pertençam em comum a todos os homens, cada um guarda a propriedade de sua própria pessoa; sobre esta ninguém tem qualquer direito, exceto ela. Podemos dizer que o trabalho de seu corpo e a obra produzida por suas mãos são propriedade sua. Sempre que ele tira um objeto do estado em que a natureza o colocou e deixou, mistura nisso o seu trabalho e a isso acrescenta algo que lhe pertence, por isso o tornando sua propriedade. Ao remover este objeto de estado comum em que a natureza o colocou, através do seu trabalho

adiciona-lhe algo que excluiu o direito comum dos outros homens. Sendo este trabalho uma propriedade inquestionável do trabalhador, nenhum homem, exceto ele, pode ter o direito ao que o trabalho lhe acrescentou, pelo menos quando o que resta é suficiente aos outros, em quantidade e em qualidade. (LOCKE, 2006, p. 98)

De outro lado, se é o trabalho que justifica a apropriação da terra, não seria justo acumulá-las sem que o trabalho não pudesse ser empregado ou, dito de outra forma, acumular para além de sua utilidade. É por isso que nasce a moeda. A troca de bens perecíveis ou de terras por bens duráveis é justificada, porque não viola direitos alheios e impediria a injusta deterioração do bem sem uso. Nas palavras de Locke:

Se ele trocasse suas nozes por um pedaço de metal cuja cor lhe agradara, [...] e os guardasse com ele durante toda a sua vida, não estaria violando os direitos dos outros; podia guardar com ele a quantidade que quisesse desses bens duráveis, pois o excesso dos limites de sua justa propriedade não estava na dimensão de suas posses, mas na destruição inútil de qualquer coisa entre elas. Assim foi estabelecido o uso do dinheiro – alguma coisa duradoura que o homem podia guardar sem que se deteriorasse e que, por consentimento mútuo, os homens utilizariam na troca por coisas necessárias à vida, realmente úteis, mas perecíveis.” (LOCKE, 2006, p. 110)

Em outra passagem Locke (2006), insere um outro elemento: a propriedade sobre o trabalho do outro, alienação desse, ao fazer a seguinte referência:

Assim, a grama que meu cavalo pastou, a relva que meu criado cortou, e o ouro que eu extraí em qualquer lugar onde eu tinha direito a eles em comum com outros, tornaram-se minha propriedade sem a cessão ou o consentimento de ninguém. O trabalho de removê-los daquele estado comum em que estavam fixou meu direito de propriedade sobre eles (LOCKE, 2006, p. 99).

O trabalho dessa forma, assume formas históricas, dentre elas a servil, a escrava e a assalariada (FRIGOTTO, 2009). Em centros disseminados pelo mundo, desenvolveu-se a burguesia, habitantes que auferiam uma renda das atividades comerciais, os mais bem-sucedidos empregavam trabalhadores.

Aos poucos, estabelece-se uma hierarquia baseada no dinheiro e um mercado no qual os produtos agrícolas podem ser vendidos por dinheiro. Entre as características da era moderna, que a distinguem do passado, está a aplicação das ciências à produção (ALBORNOS, 1986).

Na era moderna, a ciência é aplicada à produção, para ampliá-la. A expansão capitalista gerou o que se chamou de Revolução Industrial, momento marcante de

desenvolvimento econômico acontecido na Inglaterra nos séculos XVIII e XIX. Com origem na organização de um sistema fabril, tornou-se possível com avanços na área tecnológica. Utilização de máquinas a vapor, de novas ferramentas de trabalho e a criação de equipamentos destinados à indústria têxtil possibilitaram a evolução desse novo sistema de trabalho (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição dos trabalhos escravo e servil pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006). Profundas mudanças ocorreram com a substituição do trabalho rural e do artesanato pelas atividades industriais, tanto nas condições de vida do trabalhador, quanto nas questões ideológicas, econômicas (capitalismo) e sociais.

Contradições decorrentes do sistema capitalista industrial foram desveladas com a identificação de fatores que provocaram uma forte reação ideológica. Escritores inspirados no Iluminismo, sociólogos e filósofos, entre eles Karl Marx, revelaram as relações conflituosas entre capital e trabalho e refletiram de forma marcante as interações sociais e o indivíduo.

Marx (1996) destaca as centralidades do trabalho, como o processo de produção e reprodução material da vida em sociedade, em sua interação com os outros homens e com a natureza.

No processo do trabalho, este é concebido como criador de valores de uso: criador e mantenedor da vida humana em suas múltiplas e históricas necessidades e, nesse aspecto, como princípio educativo:

O processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a Natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais. (MARX, 1996, p. 303).

O autor também entende o trabalho como:

um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da

matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (MARX, 1996, p. 297).

O trabalho, assim, constituiria a base da sociabilidade dos sujeitos. Ontologicamente, seria por meio do desenvolvimento do trabalho que o homem criaria e recriaria o mundo em que vive, produzindo sua vida individual e social.

Marx (1996), ao iniciar o livro o “Capital”, em seu capítulo I, explica que a riqueza das sociedades sob o domínio do capitalismo, apareceria como uma imensa coleção de mercadorias. Para o autor, “todo o trabalho é, por um lado, dispêndio de força de trabalho do homem no sentido fisiológico, e nessa qualidade de trabalho humano igual ou trabalho humano abstrato gera o valor da mercadoria” (MARX, 1996, p. 175).

Sendo que, à primeira vista a mercadoria parece uma coisa trivial, evidente, porém trata-se de coisa cheia de “sutileza metafísica”, como determina Marx:

O caráter místico da mercadoria não provém, portanto, de seu valor de uso. Ele não provém tampouco, do conteúdo das determinações de valor. Pois, primeiro, por mais que se diferenciem os trabalhos úteis ou atividades produtivas, é uma verdade fisiológica que eles são funções do organismo humano e que cada uma dessas funções, qualquer que seja seu conteúdo ou forma, é essencialmente dispêndio de cérebro, nervos, músculos, sentidos etc. humanos. Segundo, quanto ao que serve de base à determinação da grandeza de valor, a duração daquele dispêndio ou a quantidade de trabalho, a quantidade é distinguível até pelos sentidos da qualidade do trabalho. Finalmente, tão logo os homens trabalham uns para os outros de alguma maneira, seu trabalho adquire também uma forma social. (MARX, 1996, p. 197)

A mercadoria reflete aos homens as características sociais do seu próprio trabalho, como propriedades naturais sociais dessas coisas e, por isso, também reflete a relação social dos produtores com o trabalho. Assim, os produtos do trabalho se tornam mercadorias, coisas físicas e metafísicas ou sociais. Tais produtos da mão humana parecem dotados de vida própria, mantendo relações entre si e com os homens.

O conceito de “fetichismo da mercadoria” significaria a qualidade que adere aos produtos do trabalho (mercadorias), dentro do sistema capitalista, de ocultar as relações sociais de exploração do trabalho. A predominância do valor de troca sobre o valor de uso e, conseqüentemente, a ocultação do mediato pelo imediato, que Marx chama de fetichismo.

No cerne dessas relações sociais está a obtenção do lucro por parte de quem detém os meios de produção. Isso se faz devido à característica peculiar que as mercadorias possuem: além do valor de uso, como há em qualquer produto, há o valor de troca.

O valor de uso seria tão somente a utilidade ou propriedade material que um produto possui para satisfazer as necessidades humanas: o objeto externo da mercadoria. O valor de troca, por sua vez, seria uma relação quantitativa de troca de valores de usos diferentes que abstrai esses valores. Abstração essa que ocasiona uma camuflagem no modo operacional das relações de produção, pois se vê menos a complexidade do que a simplificação do processo de produção e de consumo das mercadorias.

Diante das mudanças econômicas, no avanço do capitalismo, há o surgimento e a ascensão de formas de controle sobre a força de trabalho, visando manter o crescimento do capitalismo, tais como o taylorismo¹ e o fordismo². O primeiro marcadamente buscava a adaptação dos processos de trabalho às necessidades e anseios capitalista, tirando do trabalhador sua autonomia individual e coletiva. O segundo representa continuidades e ampliações dos princípios tayloristas, com foco no trabalho multifuncional e na demanda pelo trabalhador polivalente, responsável pela execução de várias e múltiplas funções dentro de uma mesma jornada de trabalho.

A Era da Eficiência (de 1950 a 1969), representada pela Escola Burocrática em base à teoria de Max Weber, buscou orientar o comportamento humano através da racionalidade, da autoridade e da dominação. O trabalho é dividido racionalmente e as rotinas são padronizadas. Os níveis hierárquicos são rígidos, a comunicação é formalizada e o relacionamento entre os empregados é impessoal (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Esse modelo faz a transição do que se intitula de Sociedade Industrial para a Sociedade do Conhecimento, dentro do período denominado de Revolução da Informação, começam a utilizar mais a informação do que meramente a produção de bens. As inovações tecnológicas e organizacionais causam mudanças no mundo do trabalho, seja na produção, seja na sociedade como um todo, repercussões que

¹ Ver mais em: TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1987.

² Ver mais em: HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

parecem ser bastante profundas (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006). Observa-se a penetração da ciência nas formas de trabalho.

Para Frigotto (2009), nesse processo, o ser humano entraria por inteiro, com sua energia física e com seu intelecto e experiência acumulada. Pensar e fazer seriam dimensões de uma mesma unidade do diverso. Não caberia, pois, estabelecer relações lineares entre conhecimento, técnicas, tecnologias e produção pelo trabalho.

Uma nova técnica pode surgir do acúmulo de experiências e fazer avançar o conhecimento. De igual forma, anos de pesquisa básica podem gerar novos conhecimentos, técnicas e tecnologias e modificar as formas de produção. No mundo humano nada é linear. Tudo é histórico, mediado e contraditório (FRIGOTTO, 2009, p. 129).

Como é possível observar, foram intensas as modificações que se sucederam no processo de trabalho e de produção capitalistas. O trabalho aparece como ontológico ao ser humano e ao mesmo tempo, a partir de uma visão crítica, esse mesmo trabalho poderia aliená-lo.

A retomada histórica aqui proposta, não menciona quem eram os trabalhadores/trabalhadoras ocupando a força de trabalho. À primeira vista, tal afirmação poderia indicar que homens e mulheres trabalhavam, ou, ao mencionar ação do “homem”, supor que somente ao homem caberia esse lugar de trabalho que gera produto, ou seja, trabalho produtivo.

O próximo subtítulo se dedica a analisar trabalho sob a perspectiva do gênero feminino, como intuito de compreender, historicamente, como era a composição da força trabalho e se as mulheres estavam incluídas nela.

2.2 Trabalho e gênero

Paul Singer (1973) explica que a força de trabalho de um país é constituída por aquela parte da população que está em condições de participar do processo de produção social. Considera-se produção social a atividade dos que participam da divisão social do trabalho, desta maneira contribuindo para o produto social.

Se o trabalho constitui essa dimensão tão crucial para o indivíduo e sua ausência poderia reduzir o indivíduo a nada, deveria haver diferenciação entre

aqueles que ocupam a força de trabalho? Mulheres e homens trabalham? As mulheres trabalham?

A noção de trabalho construída a partir da noção ontológica, reconhece a diferença de gênero resultado da história dos modos de produção e das relações sociais de cada época.

Héritier (1997) observa que no interior das sociedades pré-históricas há um padrão de organização social baseado na repartição distinta de tarefas entre homens e mulheres de que nascem limitações objetivas, e não predisposições psicológicas de um ou outro sexo para tarefas que, desse modo, lhe são atribuídas. Observe-se que a limitação física das mulheres, principalmente durante a gestação e o parto, e a sua imobilidade durante a amamentação, a vigilância e o cuidado das crianças pequenas poderiam impedi-las de dedicar-se à caça.

Nas sociedades pré-capitalistas, era atribuído a mulher um status jurídico, social e politicamente diferente do homem. Apesar de participar do sistema produtivo e desempenhar um relevante papel econômico, é um posto menos relevante que o do homem, se define como subsidiário no conjunto das funções econômicas da família (SAFFIOTI, 1976).

Para Madeira e Singer (1975), a mulher nunca esteve alheia ao trabalho. Nos estágios anteriores ao processo de industrialização, a mulher era bastante ativa. Entre as principais características do processo de desenvolvimento de uma sociedade está o isolamento progressivo das atividades necessárias à produção de bens e serviços de outras atividades. Tal fato é consequência da crescente introdução de mudanças tecnológicas, que torna inevitável a separação no espaço e no tempo das atividades ligadas à produção social.

Enquanto a produtividade do trabalho é baixa (isto é, enquanto o processo de criação da riqueza social é extremamente lento), não se impõe à sociedade a necessidade de excluir as mulheres do sistema produtivo. Seu trabalho é ainda necessário para garantir a ociosidade das camadas dominantes.

Todavia, o processo de sua expulsão do sistema produtivo já está esboçado na forma subsidiária assumida pelo seu trabalho. É verdade que, ao tornar nítida a divisão entre casa e trabalho, alguém deveria encarregar-se das ocupações domésticas. Essa tarefa foi atribuída às mulheres (SAFFIOTI, 1976).

A introdução de mudanças tecnológicas decorrentes do processo de industrialização afetou o trabalho feminino, implicando o que seria uma “redivisão”

social do trabalho, em duas etapas: a primeira, em que as atividades de subsistência dão lugar às manufaturas caseiras e ao pequeno comércio; e a segunda, em que esse tipo de atividade é substituído por empregos em fábricas modernas, grandes lojas e supermercados (MADEIRA; SINGER, 1975).

A migração do campo para a cidade significou também uma migração de ocupações agrícolas para ocupações não-agrícolas. Isto é, desenvolvimento econômico pode ser entendido também como um movimento em direção a ocupações cada vez mais especializadas fora do âmbito doméstico. Desta forma, se à mulher caberia o desempenho de atividades domésticas, sua maior ou menor participação em atividades não-domésticas está estreitamente relacionada às possibilidades que o sistema econômico oferece de conciliar atividades produtivas e não-produtivas (MADEIRA; SINGER, 1975).

A atividade identificada como trabalho, passa a se desenvolver cada vez mais em um lugar específico, em intervalos de tempo específicos e sob condições contratuais específicas. A crescente especialização técnica ao tornar necessária a separação entre casa e trabalho designou à mulher as atividades caseiras. Neste sentido, pode-se afirmar que a introdução da máquina vem reforçar o conceito de que à mulher cabe a função de administração do lar e socialização dos filhos (MADEIRA; SINGER, 1975, p. 6).

Toledo (2008) explica que a passagem da manufatura para a grande indústria foi o momento de incorporação do trabalho feminino à produção social. A força motora necessária para a produção havia sido transferida dos músculos do trabalhador para a máquina, abrindo caminho para a incorporação de mulheres e crianças ao processo produtivo.

A máquina possibilitou a entrada em massa da mulher na indústria não apenas porque eliminou a força muscular, mas porque exigiu um maior número de braços para manter-se funcionando em tempo contínuo e rendendo maior lucratividade, o que fez com que o capitalismo apelasse para a força de trabalho feminina.

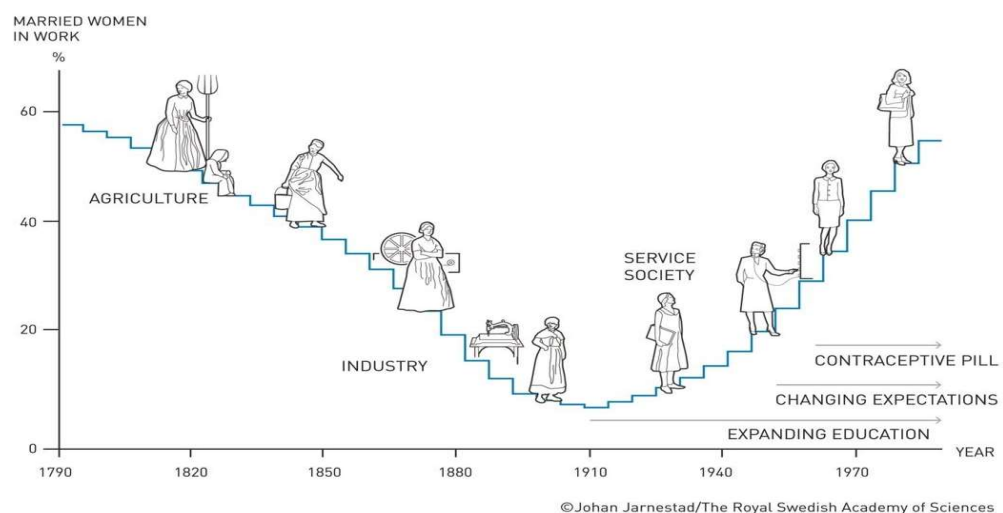
Maruani e Meron (2016), ao questionarem quantas são as mulheres que trabalham, aqui e agora, outrora ou alhures, estimam que essa não é uma pergunta simples, mas fundamental, complexa e heurística. Assim como mencionado por Singer (1973), isso ocorre porque as mulheres sempre trabalharam, no entanto, esse trabalho não é visível e reconhecido e nem sempre é remunerado.

O afluxo de mulheres na força de trabalho, assim como o crescimento da escolaridade feminina, segundo Abramo (2007), provocou nas últimas décadas, uma reviravolta na história das mulheres, pois a feminização na força de trabalho é real, mas seria inacabada, incompleta e é considerada desigual e precária. Além disso, ampliaram sua presença em ocupações de prestígio que antes eram exclusivamente masculinas e que exigiam maior escolaridade. No que diz respeito à educação formal, elas adquiriram maior nível de escolaridade comparativamente aos homens (QUIRINO, 2015).

A divisão do trabalho, a cooperação, a atividade do trabalho, os processos de planejamento, decisão, controle e avaliação são, todos, portadores de educação. Como também são portadores de contradições, pois nas sociedades da supremacia do livre mercado, onde o trabalho assume a forma abstrata de mercadoria e satisfaz sobretudo necessidades de sobrevivência, esta sociabilidade e educabilidade são circunscritas e empobrecidas pelo processo de exploração e alienação (MACHADO, 2005).

A Figura 1 abaixo, que compõe o resultado do estudo ganhadora do Nobel de Economia do ano de 2023, Claudia Goldin, demonstra como a expansão da educação foi essencial para a entrada e mobilidade das mulheres na força de trabalho.

Figura 1. Expansão da educação e participação de mulheres casadas na força de trabalho, 1790-1970



Fonte: Foto: Johan Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences

A separação e a distribuição das atividades de produção e reprodução social de acordo com o sexo dos indivíduos é uma das formas mais simples e, também, mais recorrente de divisão social do trabalho.

Se, por um lado, historicamente existiu a divisão sexual do trabalho, por uma questão impositiva de ordem biológica, culturais, após a Revolução Industrial e tecnológica, com a inclusão das máquinas esperava-se que mitigassem os efeitos dos impedimentos biológicos e culturais pertinentes às mulheres. Porém, o que se percebe, em alguma medida, é a manutenção da divisão do trabalho.

O conceito de gênero colabora para compreensão da sociedade. Permite compreender que as desigualdades econômicas, políticas e sociais existentes entre homens e mulheres não são, simplesmente, produtos de suas diferenças biológicas. Mas, sim, construções resultantes das relações sociais, ou seja, das relações entre as pessoas e das relações das pessoas com a Natureza, no desenvolvimento de cada sociedade (LOURO, 1997)

Gênero passaria a ser usado, então, com um forte apelo relacional e, nesse sentido, um gênero só existe em relação ao outro. Deste modo, ainda que os estudos continuem priorizando as análises sobre as mulheres, eles estarão agora, de forma muito mais explícita, referindo-se também aos homens (LOURO, 2008). O que permitiria considerar que tanto o processo de dominação, quanto o de emancipação envolvem relações de interação, conflito e poder entre homens e mulheres.

O conceito de gênero veio “contrapor-se” ao conceito de sexo. Se este último se refere às diferenças biológicas entre homem e mulher, o primeiro diz respeito à construção social e histórica do ser masculino e do ser feminino, ou seja, às características e atitudes atribuídas a cada um deles em cada sociedade. O que quer dizer que agir e sentir-se como homem e como mulher depende de cada contexto sociocultural (LOURO, 1996).

A abordagem de gênero possibilitou a discussão das relações de poder entre homens e mulheres e explicitou a construção da desigualdade entre eles na história das sociedades ocidentais. Hoje, o rompimento da dicotomia que destinava os homens ao domínio público e as mulheres ao domínio doméstico não esgotou a necessidade de se discutir as relações de gênero, já que as relações de poder são inerentes à elas e todas as relações sociais sofrem transformações constantes e contínuas ao longo da história (LOURO, 1996).

O conceito pretende se referir ao modo como as características sexuais são compreendidas e representadas ou, então, como são "trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico".

Bourdieu (1999) aponta que gênero se resume em uma estrutura de dominação simbólica, no qual as diferenças biológicas entre os sexos são utilizadas como justificativas para as diferenças sociais construídas para a divisão social do trabalho. Caracterizado como um dos grandes desafios para as mulheres, a segregação de gênero, ainda presente em algumas profissões, contribui com essa lógica da violência simbólica.

Tendo em vista que as trajetórias femininas analisadas nos capítulos subsequentes contemplam apenas mulheres cisgênero e apenas uma mulher negra, para esse estudo, considerou-se limitadamente a temática de gênero, pois o universo de entrevistadas não possibilitava ampla interseccionalidade. Os estudos de gênero hoje contemplam uma diversidade de atravessamentos, com análises concomitantes de raça, orientação sexual, expressão e identidade de gênero. No entanto não houve representatividade desses grupos dentre as mulheres líderes da empresa avaliada, o que também é um dado importante que ao final foi ressaltado.

Nas sociedades capitalistas, a mulher padece dessa dupla carga: a opressão, o preconceito e a marginalização pela sua condição feminina e, concorrentemente, a exploração econômica, imputando-lhe uma dupla jornada como trabalhadora doméstica e assalariada (QUIRINO, 2015).

Em relação aos estudos organizacionais, chama-se atenção para realização de pesquisas que ocultam as diferenças de gênero, que consideram a trabalhadora como simples sinônimo do trabalhador, ou seja, como se as demandas relacionadas ao trabalho masculino e ao feminino tivessem as mesmas características.

Como foi possível observar, as mulheres nunca estiveram alheias ao trabalho, historicamente a industrialização e o aumento da escolaridade contribuíram para ampliar a presença das mulheres na força de trabalho. Nesse sentido, foi perceptível como a educação e o trabalho estão intimamente relacionados.

Trabalho e educação são elementos intimamente relacionados, como foi demonstrado para as mulheres a educação, por meio da escolarização influenciou diretamente na ampliação do acesso dessas à força de trabalho.

A partir dessa lógica, no próximo momento se analisa a relação entre trabalho e educação e os mecanismos jurídicos para garantia desses direitos para homens e mulheres.

2.3 Trabalho e educação

Pensar o trabalho é considerar um processo relacional, uma trama educacional complexa. A educação, neste contexto, cumpriria uma importante função social de mediação na acumulação, organização, apropriação e, ao mesmo tempo, a transmissão de conhecimentos historicamente acumulados e de valores éticos, no enriquecimento das experiências sociais e no desenvolvimento do ser social (MACHADO, 2005).

Assim, o trabalho está como prática social concreta que nos distingue dos demais seres naturais, que nos faz seres ativos e conscientes, como fundamento da educabilidade humana e da transformação do real.

Trabalho e educação são atividades especificamente humanas, o que significa que, rigorosamente falando, apenas o ser humano trabalha e educa. Para Saviani (2007), a relação entre trabalho e educação é de identidade. Os seres humanos aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar, trabalhando. Lidando com a natureza, relacionando-se uns com os outros, os seres humanos educavam a si mesmos e as novas gerações.

A relação trabalho-educação sofre uma nova determinação com o surgimento do modo de produção capitalista. Como se sabe, a sociedade capitalista ou burguesa, ao constituir a economia de mercado, isto é, a produção para a troca, inverteu os termos próprios da sociedade feudal (SAVIANI, 2007).

O advento da indústria moderna conduziu a uma crescente simplificação dos ofícios, reduzindo a necessidade de qualificação específica, de corte corporativa, viabilizada pela introdução da maquinaria que passou a executar a maior parte das funções manuais. Pela maquinaria, que não é outra coisa senão trabalho intelectual materializado, deu-se visibilidade ao processo de conversão da ciência, potência espiritual, em potência material. Esse processo aprofunda-se e generaliza-se com a Revolução Industrial levada a efeito no final do século XVIII e primeira metade do século XIX (SAVIANI, 2007).

Gramsci (1985), sobre o princípio educativo, fundamenta-se no conceito de trabalho, entendendo-o, tal como em Marx e Engels, como elemento de transformação da natureza e reciprocamente do próprio ser humano. Assim, o homem, para Gramsci, deve agir em relação com o meio de forma a modificá-lo mediante essa interação, a sua própria essência de ser humano.

Conforme Saviani (2007), aprender a ler, escrever, contar e dominar os rudimentos das ciências naturais e das ciências sociais constituem pré-requisitos para compreender o mundo em que se vive. Tais conhecimentos são fundamentais para entender a própria incorporação pelo trabalho da ciência no âmbito da vida e da sociedade.

De acordo com Gramsci:

[...] todo ato histórico não pode deixar de ser realizado pelo 'homem coletivo', isto é, ele pressupõe a obtenção de uma unidade 'cultural-social' pela qual uma multiplicidade de vontades desagregadas, com fins heterogêneos, se solidificam na busca de um mesmo fim, sobre a base de uma idêntica e comum concepção do mundo (geral e particular, atuante transitoriamente – por meio da emoção – permanentemente, de modo que a base intelectual esteja tão radicada, assimilada e vivida que possa se transformar em paixão). “A escola é o instrumento para elaborar os intelectuais em diversos níveis” (GRAMSCI, 1985, p. 9).

Assim, ao compreender o trabalho como um princípio educativo imanente à escola elementar, percebe-se que ela nos oferece possibilidades concretas de organização da cultura e elevação do nível intelectual da humanidade

2.4. A condição feminina: um breve retorno histórico dos direitos civis, políticos, direito social ao trabalho e acesso à educação

Para completar a narrativa, deve-se, dentro do recorte deste estudo, retomar a questão do direito, uma vez que é essencial para compreensão das relações das mulheres no trabalho e demais relações por elas estabelecidas, haja visto que o contorno legal indica os direitos, os deveres, as proibições, as possibilidades e os limites de atuação. Tudo isso possui enorme impacto no cotidiano das pessoas, mesmo que nem sempre elas estejam conscientes de todas as suas implicações e consequências.

Na Constituição do Império do Brasil, de 1824, sob o prisma das relações de trabalho, a escravidão era mantida. A Inglaterra tardou em reconhecer a

independência do Brasil exatamente por pretender que o Brasil extinguisse o tráfico de escravos (SOUTO MAIOR, 2017). Apenas em 1831 foi publicada a primeira Lei que previu penas aos escravagistas. O artigo primeiro da referida Lei dispõe: “Art. 1º todos os escravos, que entrarem no território ou portos do Brasil, vindos de fora, ficam livres” (BRASIL, 1831).

Apesar de nunca posta em execução, para complementar o disposto no artigo 1º da Lei, o seguinte artigo (2º) tornava criminoso quem se envolvesse nesse tipo de tráfico.

Art. 2º Os importadores de escravos no Brasil incorrerão na pena corporal do artigo cento e setenta e nove do Código Criminal, imposta aos que reduzem á escravidão pessoas livres, e na multa de duzentos mil réis por cabeça de cada um dos escravos importados, além de pagarem as despesas da reexportação para qualquer parte da África; reexportação, que o Governo fará efetiva com a maior possível brevidade, contrastando com as autoridades africanas para lhes darem um asilo. Os infratores responderão cada um por si, e por todos (BRASIL, 1831).

Em se tratando dos direitos políticos, na elaboração da Constituição de 1891, houve uma grande polêmica sobre o direito ao voto das mulheres³. De um lado, as mulheres reivindicavam o direito ao voto, ao lado dos liberais (direito universal para qualquer indivíduo). De outro, positivistas e católicos afirmavam que os fundamentos do Direito têm restrições quanto ao voto feminino, posição temporariamente vencedora. Os positivistas fundamentavam-se em supostas leis científicas e, os católicos, na lei natural (CURY, 2001). Desse modo, embora prevista no §2º do artigo 72 da Constituição a igualdade perante a lei, entendeu-se que o voto feminino foi proibido pelo costume e não pela literalidade da norma.

Em 1932, por meio do Decreto nº 21.417, ocorreu formalmente a regulamentação das condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, afirmando a não distinção dos sexos a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; a proibição do trabalho de mulheres gestantes durante as quatro últimas semanas de gravidez e as subsequentes após o parto; a proibição de demissão de mulheres grávidas; o não trabalho noturno e descansos de meia hora para mulheres em período de amamentação durante os

³ Ver mais em: CURY, C. R. J. **Cidadania republicana e educação**: governo provisório do mal. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

primeiros seis meses de vida do bebê (ROCHA *et al.*, 2013). A edição de tais normas gerou reação entre os setores industriais (FRACCARO, 2018).

No mesmo ano foi promulgado, no governo de Getúlio Vargas, o Código Eleitoral, por um decreto, que finalmente consagrou o sufrágio universal, com o direito ao voto feminino, o que foi incorporado à Constituição de 1934, no artigo 108.

Com isso, a Constituição de 1934 foi a primeira a se referir expressamente à igualdade de “sexo”: “Art. 113: 1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, **sexo**, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas” (BRASIL, 1934, grifo nosso).

No tocante ao direito social ao trabalho, estabeleceu, ainda, a proibição de diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo e proibição do trabalho de mulheres em indústrias insalubres. Além disso, promulgava a jornada diária de oito horas, descanso semanal, férias remuneradas, salário maternidade, licença maternidade, entre outros. Garantia também assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social.

Tais direitos encontravam-se assegurados no artigo 121 da referida Constituição:

Artigo 121: A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

[...]

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;

[...]

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; (BRASIL, 1934).

A Constituição de 1934, além de assegurar o salário da gestante, ainda lhe garantia a estabilidade no emprego em razão da gestação. Já a Constituição de outorgada de 1937 manteve os direitos anteriores, mas com alguns retrocessos, como a redução do direito da gestante à manutenção do emprego.

Ademais, houve uma reorganização das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário, que passaram a ser previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, a partir dos arts. 392 e seguintes, juntamente com acréscimos da Lei nº 9.799/99 e da Lei nº 8.213/91.

Tanto a Constituição outorgada de 1937 (art. 122, 1) quanto a proclamada de 1946 (art. 141 §1º) retrocedem nas garantias das mulheres, eliminando a expressão "sem distinção de sexo" quando diz que todos são iguais perante a Lei.

A Constituição de 1967, estabelecida pelo Ato Institucional n.4, pela primeira vez, previu o tratamento diferenciado à mulher no que se refere à aposentadoria por tempo de serviço, passando para 30 anos. Conforme artigo 101: "Os proventos da aposentadoria serão: I - integrais, quando o funcionário: a) contar trinta e cinco anos de serviço, se do sexo masculino; ou trinta anos de serviço, se do feminino" (BRASIL, 1967).

Insta salientar que, a partir dessas novas leis, os direitos das mulheres se tornam promocionais. Com a Emenda Constitucional da Junta Militar da ditadura, em 1969, foram apenas reiterados os direitos anteriores e não houve alterações com relação aos direitos das mulheres.

A promulgação da Constituição de 1988 inseriu novas regras protetivas. No entanto, em razão de sua especial importância, destacar-se-á o documento desse tópico para dar a ela uma especial ênfase em item próprio nos tópicos seguintes.

Foi possível vislumbrar que, ao longo dos anos, as diferentes constituições brasileiras reconheceram a necessidade de prever garantias para o trabalho das mulheres, algumas em menor e outras em maior medida.

Nesse sentido, foi possível vislumbrar que, em alguns momentos, a mera previsão em normas poderia não garantir efetivamente os direitos das mulheres (igualdade material). No próximo tópico, serão retomados alguns dados históricos para demonstrar essa passagem da igualdade formal para a igualdade material no que se refere aos direitos que permitiriam o exercício da cidadania plena por mulheres.

2.4.1 Da igualdade formal à igualdade de gênero

Historicamente, a industrialização e o Iluminismo trouxeram a necessidade de positivação de direitos considerados universalmente válidos e necessários. As razões de tal reivindicação foram variadas.

Após a Revolução Francesa, em 1789, com a defesa dos ideais “liberté, égalité, fraternité”, no intuito de formalizar esse ideal, os representantes do povo francês, reunidos em Assembleia Nacional, consagraram a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (em francês: *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*), documento que define os direitos individuais e coletivos dos homens como universais, conforme “art. 1º. Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum” (FRANCE, 1789).

A Declaração contribuiu para a positivação de importantes direitos, que hoje estão presentes em legislações constitucionais de países democráticos.

Houve uma necessidade de encontrar um fundamento comum ao ser humano, que o desvinculasse de sua condição de nascimento – argumento comumente utilizado no Medievo. Para tanto, não bastava o reconhecimento do “*suum cuique tribuere*”, de Santo Agostinho, que fundamentava o direito natural em Deus. Era preciso que o fundamento fosse antropológico e, porque não dizer, antropocêntrico. Bastava a condição de ser humano para o reconhecimento de direitos.

Também o idealismo burguês solicitava um direito que pusesse fim aos privilégios estamentais e trouxesse normas positivadas para o ser humano em sua individualidade e universalidade. A expressão “todos são iguais perante a lei” simboliza bem tal reivindicação.

Além disso, uma utilidade econômica se sobrepunha ao modelo feudal. Não era simplesmente um ideal de luta contra a estratificação social hierárquica, era um de ordem econômica. A indústria clamava por mais mão-de-obra, sem distinção de sexo ou mesmo de idade. O Direito deveria garantir a todos a propriedade sobre seus corpos e a possibilidade de alienação da força de trabalho.

Para Rachel Soihet, a busca pelos direitos femininos esteve ligada a movimentos feministas, a partir de 1920, os movimentos de mulheres proeminentes, literatas, vinculadas à elite, com educação superior que queriam emancipação econômica, intelectual e política. Muitas conquistas sobrevieram a essas lutas, o

trabalho feminino, a saúde, educação e direitos políticos, garantindo a cidadania para elas (SOIHET, 1989, p. 178).

O afluxo de mulheres no mercado de trabalho, assim como o crescimento da escolaridade feminina, segundo Abramo (2007), têm provocado, nas últimas décadas, uma reviravolta na história das mulheres, pois a feminização na força de trabalho é real, mas seria inacabada, incompleta e é considerada desigual e precária. Além disso, ampliaram sua presença em ocupações de prestígio que antes eram exclusivamente masculinas e que exigiam maior escolaridade. No que diz respeito à educação formal, elas adquiriram maior nível de escolaridade comparativamente aos homens (QUIRINO, 2011, p. 50, 51).

Considerado por Lombardi (2010, p. 33) como o “Século das Mulheres”, o século XX foi marcado pela conquista feminina do mercado de trabalho em praticamente todas as profissões e atividades econômicas. A significativa mudança que afetou a classe operária, e também a maioria dos outros setores das sociedades desenvolvidas no “Breve Século XX”, conforme Eric Hobsbawm (2002), foi o papel desempenhado pelas mulheres; sobretudo, as mulheres casadas. A partir do fim do século XIX, o trabalho em escritórios, lojas, em centrais telefônicas e profissões assistenciais, estava fortemente feminizado e essas ocupações terciárias se expandiram à custa dos setores primários e secundários, agricultura e indústria.

A alteração formal indicava um caminho para a igualdade, que para as mulheres ainda era exigido superar outros entraves, como a existência de legislações proibitivas do trabalho de mulheres casadas, conforme Código Civil francês de 1804.

O processo de individuação, ou seja, o reconhecimento dos direitos de cada um, como “indivíduo” levou tempo. São reconhecidos primeiro a capacidade civil da mulher casada, seu papel na gestão do patrimônio e só depois a cidadania plena (direito ao voto, educação etc.) conforme demonstrado no subtítulo anterior.

Neste tópico apresenta-se um recorte da relação de trabalho, voltando o olhar para o período pós-Revolução Industrial, responsável por ultrapassar a noção de igualdade meramente formal, permitindo a discussão da igualdade de gênero.

Galuppo (2002) funda-se em Habermas para explicar a igualdade e, nesses pressupostos, distingue “tratar os indivíduos como iguais” e “tratar os indivíduos igualmente”. Aquela que trata os indivíduos como iguais é igualdade no conteúdo da norma ou corresponde a ser igual na forma com que a norma dá tratamento ao

indivíduo. Já tratar igualmente é garantir acesso ao discurso que produz a norma, por isso assegurar que todos devem ser iguais nos direitos e na forma que participam do processo de formação e aplicação da norma jurídica.

Daí se infere que a igualdade formal foi uma conquista histórica na medida em que permitiu que o Direito alcançasse a todos. A norma, em sua generalidade e abstração, não deveria criar diferenciações de tratamento pautadas em classes, raça ou gênero.

Garantir igual acesso à norma não garante igual acesso à efetivação de direitos. Há de se reconhecer que a realização destes direitos e deveres, expressões em lei, entra em choque com as adversas condições sociais de funcionamento da sociedade ante os estatutos de igualdade política por ela reconhecidos (CURY, 2014, p. 15).

A lei não poderia ser identificada e reconhecida como um instrumento linear ou mecânico de realização de direitos sociais, ela acompanha o desenvolvimento contextualizado da cidadania em todos os países.

Por isso, uma norma é igualitária se as diferenças na sua aplicação correspondem a diferenças relevantes das características pessoais. É o que Habermas (1997) denomina de racionalidade na distribuição, pois as normas jurídicas comprovam-se racionais pelo fato de os destinatários serem tratados como membros livres e iguais de uma comunidade de sujeitos de direito.

Ao segundo sentido da igualdade: “tratar os indivíduos igualmente”. A norma que trata todos iguais não garante igualdade de acesso. A conquista da igualdade formal não oportuniza a homens e mulheres a mesma participação na construção e aplicação da norma e, conseqüentemente, a mesma participação na construção do ordenamento que rege as relações na própria vida.

Por isso se passa a um segundo momento histórico da igualdade, aquele que distingue o idêntico do igual. A identidade só pode ser aplicada a situações idênticas. A igualdade material pressupõe a aplicação a pessoas ou entidades distintas. Por isso, discriminar não é necessariamente atentatório contra a igualdade, embora o seja em relação à identidade.

Celso Bandeira de Mello (2014), ao discutir a possibilidade de distinção legal de tratamento, fundamentado em fatores como sexo, raça, afirma que não é o traço de diferenciação escolhido que geraria, por si só, um desacato ao princípio isonômico.

As discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição. (MELLO, 2014, p. 17)

Com efeito, com o princípio da igualdade, o que o ordenamento pretende firmar é a impossibilidade de desequilibradas fortuitas e injustificadas (MELLO, 2014).

Bobbio (1992) coloca a igualdade como direito de segunda geração. Para tanto, o autor faz uma exposição sobre os fundamentos e as sucessivas gerações de direitos, colocando-os como um fenômeno social e, entre outros vários pontos de vista, examinados do ponto de vista filosófico, jurídico, econômico etc.

A multiplicação dos direitos teria ocorrido sob três fundamentos:

porque aumentou a quantidade de bens merecedores de tutela; porque foi estendida a titularidade de alguns direitos típicos a sujeitos diversos do homem; porque o próprio homem não é mais considerado como ente genérico e homem abstrato, mas é visto na especificidade ou na concreticidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, velho, doente etc. (BOBBIO, 1992, p. 68).

Os direitos humanos passaram a manifestar-se em três gerações sucessivas, que serviram de bússola para a universalidade alcançada nas constituições contemporâneas: “a universalidade material e concreta, em substituição da universalidade abstrata” (BONAVIDES, 2003, p. 563).

Aos direitos de primeira geração correspondem a liberdade; da segunda geração, a igualdade; e da terceira geração, a fraternidade. Os direitos fundamentais de primeira dimensão representam exatamente os direitos civis e políticos, que correspondem à fase inicial do constitucionalismo ocidental, mas que continuam a integrar as constituições atuais.

Os direitos de segunda geração ou dimensão correspondem às liberdades positivas, concretas, e visam assegurar o princípio da igualdade material entre o ser humano.

Entre os marcos dos direitos de segunda geração, a Revolução Industrial, a partir do século XIX, se revelou como um período de insurgência de lutas do

proletariado, na defesa dos direitos sociais (essenciais básicos: alimentação, saúde, educação etc.).

Com o início do século XX, após a Primeira Grande Guerra Mundial, são fixados os direitos sociais. Isso fica evidenciado, dentre outros documentos, pela Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha), e pelo Tratado de Versalhes, 1919 (OIT).

Em vez de se negar ao Estado uma atuação, exige-se dele que preste políticas públicas, tratando-se, portanto, de direitos positivos, que impõem ao Estado uma obrigação de fazer, correspondendo aos direitos à saúde, à educação, ao trabalho, à habitação, à previdência social, à assistência social, entre outros.

Do Estado Social aos direitos de terceira e de quarta dimensões, do Estado Democrático de Direito, passa-se a exigir uma postura positiva do Estado para a efetivação desses direitos.

Como direitos de terceira e quarta dimensões estão o reconhecimento da pluralidade e dos direitos difusos (meio ambiente), que ultrapassam os seres humanos vivos para alcançar também as gerações futuras. Assim, a universalidade que se ocupa do presente, avanço dos direitos de primeira geração, passa-se à universalidade *lato sensu*, no sentido de humanidade, inclusive futura.

[...] a preocupação atual volta-se para o respeito aos direitos humanos em função das particularidades individuais e coletivas dos diferentes grupamentos humanos que se distinguem por fatores tais como a origem, o sexo, a opção sexual, a raça, a idade, a sanidade, realização, etc. Sob esta perspectiva, o pluralismo eleva-se à condição de princípio indissociável da idéia de dignidade humana, exigindo do Estado e da sociedade a proteção de todos os "outros", diferentes de nós pelos aspectos supra mencionados. (CRUZ, 2003, p. 17)

Enriquecendo a discussão sobre igualdade como Direito, previsto constitucionalmente, e, suas múltiplas implicações pragmáticas, Luigi Ferrajoli trata da questão fundamental: “por que, por que razão a igualdade? Por quais razões o princípio da igualdade é previsto em ordenamentos jurídicos como norma de hierarquia constitucional como fundamento de seu caráter democrático?” (FERRAJOLI, 2019, p. 14, tradução nossa).

Para o autor, seriam duas as razões principais, ambas aparentemente paradoxais. A primeira é que a igualdade se estipula porque somos diferentes, entendendo a "diferença" no sentido da diversidade das identidades pessoais. Já a

segunda é estipulada porque somos desiguais, “desigualdade” no sentido de diversidade nas condições materiais de vida (FERRAJOLI, 2019). Em resumo, a igualdade é sancionada porque, de fato, somos diferentes e desiguais, para proteção das diferenças e em oposição às desigualdades.

No Brasil, conforme citado no tópico anterior, está pacificado no ordenamento jurídico constitucional como fundamento do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, CF/1988). Para o cumprimento desse fundamento, seria necessário atuar na erradicação da pobreza e da marginalidade; reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos. Nesse ponto, o Estado reconhece que os indivíduos são desiguais, porque diferentes nas condições materiais de vida. O que exigiria a redistribuição de recursos pelo princípio da redução das desigualdades.

Na segunda parte do mesmo artigo, é afirmado que os indivíduos devem ser tratados sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, reconhecendo que os indivíduos são diferentes em termos de identidades pessoais.

Dessa forma, pensar o direito à igualdade tem uma relação direta com o direito à diferença, conforme ressaltam Duarte e Zanardi:

A igualdade não é a ausência da diferença. O contrário da igualdade é a desigualdade. Já o direito à diferença e ao princípio da não discriminação se opõem à intolerância, ao desrespeito, à discriminação e à indiferença. A igualdade se dá exatamente pela presença da diferença, pois só podemos ter igualdade a partir da perspectiva de que todos dentre homens, mulheres, homossexuais, negros, brancos, indígenas, tenham os mesmos direitos e sejam respeitados. Ora, se não existe diferença não tem porque existir igualdade.

A igualdade constitucional visa precisamente evitar a desigualdade social e promover políticas públicas reparadoras da condição de inferiorização histórica promovida pela sociedade brasileira. Essa igualdade busca resgatar da marginalidade e do preconceito os sujeitos discriminados historicamente. Nada tem a ver com uniformidade ou anulação da diversidade (DUARTE; ZARNARDI, 2019, p. 38).

Conclui-se a partir desses entendimentos que a igualdade é também uma forma de concretizar o direito à diferença, sendo diferença a qualidade distintiva humana em razão da liberdade, da cultura, da sexualidade ou da etnia (DUARTE; ZANARDI, 2019).

De acordo com Cury (2002), ao tratar do direito à igualdade e direito à diferença, a realização dessas expectativas e do próprio sentido expresso da lei

pode entrar em choque com as adversas condições sociais de funcionamento da sociedade em face dos estatutos de igualdade política por ela reconhecidos. Seria inegável também a dificuldade de, diante da desigualdade social, instaurar um regime em que a igualdade política aconteça no sentido de diminuir as discriminações. Além disso, muitos governos proclamam sua incapacidade administrativa de expansão da oferta perante a obrigação jurídica expressa.

Diante desse cenário, para Duarte e Zanardi (2019), a educação escolar teria um espaço para potencializar a diferença e promover a igualdade. Desse modo, seria inegável reconhecer o papel da escolarização no processo de superação das desigualdades:

na construção de uma sociedade inclusiva, menos desigual e mais solidária, é colocado em questão na medida em que as condições desiguais de acesso e permanência na escola são obstáculos à redução das desigualdades. Da mesma forma, a construção de uma sociedade solidária passa ao largo de um processo de escolarização que isola o indivíduo nos seus interesses e estimula a competição cada vez mais intensamente. (DUARTE; ZANARDI, 2019, p. 43)

Assim, a educação exerce um papel crucial para que os direitos garantidos constitucionalmente ultrapassem as barreiras do formalismo e se concretizem efetivamente. “Compreender a diferença a partir da igualdade e valorizar o papel da educação escolar como fundamento deste objetivo é um ponto muito importante que se faz necessário na sociedade brasileira atual.” (DUARTE; ZANARDI, 2019, p. 45)

O próximo tópico coloca a educação como tema central para possibilitar o exercício da cidadania plena das mulheres.

2.4.2. Educação para exercício da cidadania

De acordo com Cury (2014), desde muito tempo, houve tentativas, no país, de se fazer com que o jovem sobretudo nas escolas formais tivesse uma formação cognoscitiva, uma educação para a cidadania.

Sobre cidadania e o exercício pleno por mulheres é imperioso analisar o que significaria em seu caráter histórico. Como o tópico anterior demonstrou que a legislação tardou para reconhecer os direitos das mulheres o presente tópico se

volta para a análise do exercício da igualdade material por mulheres, no reconhecimento de sua cidadania.

Na Inglaterra, Marshall (1967) desenvolveu o conceito de cidadania, que seria desmembrado em três partes: civil, político e social.

[...] elemento civil é composto dos direitos necessários à liberdade individual – liberdade de ir e vir, liberdade de imprensa, pensamento e fé, o direito à propriedade e de concluir contratos válidos e o direito à justiça. O elemento político, o direito de participar no exercício do poder político, como um membro de um organismo investido da autoridade política ou como um eleitor dos membros de tal organismo. Elemento social se refere a tudo o que vai desde o direito a um mínimo de bem-estar econômico e segurança ao direito de participar, por completo na herança social (MARSHALL, 1967, p. 63-64).

Primordialmente, os três elementos estavam juntos e se confundiam. Não existia uma separação entre eles. Isso porque as próprias instituições associadas a esses direitos (tribunais de justiça, parlamento, sistema educacional) também assim estavam. Entretanto, ao longo da história essas instituições foram se afastando e como consequência houve a separação das três classes de direitos atrelados à cidadania. Com essa partição, na visão do autor, foi possível identificar e criar uma referência temporal para cada um dos direitos (MARSHALL, 1967).

Quando os três elementos da cidadania se distanciaram um dos outros, logo passaram a parecer elementos estranhos entre si. O divórcio entre eles era tão completo que é possível, sem distorcer os fatos históricos, atribuir o período de formação da vida de cada um a um século diferente na realidade inglesa – os direitos civis ao século XVIII, os políticos ao XIX e os sociais ao XX. Estes períodos, é evidente, devem ser tratados com uma elasticidade razoável, e há algum entrelaçamento, especialmente entre os dois últimos. (MARSHALL, 1967)

Sobre cada um dos direitos civis, políticos e sociais, entendem-se como:

Os direitos civis são os direitos fundamentais à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei. Eles se desdobram na garantia de ir e vir, de escolher o trabalho, de manifestar o pensamento, de organizar-se, de ter respeitada a inviolabilidade do lar e da correspondência, de não ser preso a não ser pela autoridade competente e de acordo com as leis, de não ser condenado sem processo legal regular.

Os direitos políticos se referem à participação do cidadão no governo da sociedade. Seu exercício é limitado a parcela da população e consiste na capacidade de fazer demonstrações políticas, de organizar partidos, de votar, de ser votado. Em geral, quando se fala de direitos políticos, é do direito do voto que se está falando.

Os direitos sociais, se os direitos civis garantem a vida em sociedade, se os direitos políticos garantem a participação no governo da sociedade, os direitos sociais garantem a participação na riqueza coletiva. Eles incluem o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, à aposentadoria. Os direitos sociais permitem às sociedades politicamente organizadas reduzir os excessos de desigualdade, a ideia central em que se baseiam é a da justiça social (CARVALHO, 2002, p. 9).

Como se observa, o fenômeno da cidadania é complexo e se define historicamente (CARVALHO, 2002), dada sua composição de diversos elementos e dimensões. Com isso, a falta de uma dimensão não é suficiente para caracterizar uma cidadania fraca. Ou seja, pode haver grupos ou indivíduos que possuem apenas uma dimensão da cidadania, mas que mesmo assim não deixaria de exercê-la (MARSHALL, 1967).

O direito à educação é também um direito civil e social, no sentido de que contribui para que o indivíduo se desenvolva plenamente, se relacione com o outro e atue na sociedade. O exercício da cidadania plena somente seria possível com a efetivação do direito à educação.

Salienta-se que a educação das crianças, segundo Marshall (1967) está diretamente relacionada com a cidadania, e quando o Estado garante que todas as crianças serão educadas. O autor ainda aponta que não se trata do direito da criança em frequentar as instituições de ensino, mas do direito de o cidadão adulto ter sido educado (MARSHALL, 1967).

A educação infantil é fundamental na inserção da criança na perspectiva da cidadania. A Declaração Universal de Direitos da Criança, de 1959, ao estabelecer o direito a receber educação escolar, o faz tendo em vista a cultura em que está inserida a criança e na busca pela responsabilidade social e moral (princípio VII). Isso evidencia que a educação infantil deve se fazer no contexto social e para o contexto social.

No Brasil, em se tratando da relação da educação e direito à educação previsto nas Constituições, o país tem uma trajetória peculiar, visto que o reconhecimento formal nem sempre correspondeu a realidade (CURY, 2014).

A realidade da cidadania educacional esteve distante do que se poderia esperar, educação tomada em seu sentido específico de educação escolar, ocorreu de modo tardio (CURY, 2014).

Como aponta Cury (2005), o Império não foi um momento efetivo da educação como um direito universal de cidadania, porque atrelou o direito à

educação à cidadania brasileira, excluindo os escravos e silenciando sobre a mulheres.

Art. 179 A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte.

[...]

XXXII. A Instrução primaria, e gratuita a todos os Cidadãos (BRASIL, 1824).

Nesse sentido, a instrução primária gratuita é limitada como componente dos direitos civis e políticos do indivíduo considerado cidadão.

O idealismo burguês centra suas forças na propriedade e suas decorrências. Ao proprietário é dado fazer contratos, casar-se, testar e dirigir a educação dos filhos. Assim, em teoria, o cidadão-proprietário exerce a cidadania ativa, inclusive atuando na criação de direitos. A propriedade era um pressuposto para que se alcançasse os direitos à liberdade e à plena cidadania. De outro lado, encontra-se o não proprietário que ou não integra a classe de cidadãos ou a integra em uma posição passiva de referencial de direitos concedidos pelo Estado como benesse ou favor.

As mulheres livres se encontravam nessa segunda posição, pois eram cidadãs como referencial de tutela, mas sem a atuação plena. Desde as Ordenações do Reino de Portugal, por aplicação subsidiária do Direito Romano, o marido tinha a *manu maritalis*, o que lhe garantia o seu poder sobre a esposa.

O Código Civil de 1916 manteve tal posição, mas localizando a questão como uma incapacidade relativa. Sua redação original trazia: “Art. 6º. São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, I), ou à maneira de os exercer: [...] II - As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal” (BRASIL, 1916).

Na mesma linha da legislação civil vieram as constituições com o reconhecimento de direitos à mulher, mas sem o exercício efetivo destes. Assim, ocorreu nas primeiras Constituições da República, mantendo-se a cidadania passiva das mulheres na Constituição de 1891 e na Constituição de 1934.

Às mulheres casadas não era dada a capacidade de exercer seus direitos civis. Essa incapacidade relativa permaneceu até o advento do Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 4.121/1962), em 1962.

Quanto à educação, todavia, a Constituição de 1934 inovou em diferentes aspectos: tornou a educação um direito de todos, impôs um Plano Nacional de Educação, com o ensino primário integral, gratuito e obrigatório (art. 150, parágrafo único) e vinculou percentuais obrigatórios de impostos dos Estados, Municípios e União em favor da educação escolar.

Já a Constituição outorgada de 1937, retirou a vinculação de impostos para o financiamento da educação, colocou o Estado como subsidiário da família e do segmento privado na oferta da educação escolar. Nas escolas públicas os mais ricos deveriam assistir aos mais pobres (CURY, 2005).

A Constituição de 1946 retoma alguns princípios da Constituição de 1934, como a vinculação de impostos para o financiamento da educação como direito de todos, distinção de educação da rede pública e da rede privada, gratuidade e obrigatoriedade do ensino primário. Repôs, também, em termos federativos, a autonomia dos Estados na organização dos sistemas de ensino.

Na vigência dessa Constituição foi aprovada, em 1961, a Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 4.024). Com o processo ditatorial, a Constituição de 1967 realiza a desvinculação de verbas e tantos outros retrocessos.

A busca pela redemocratização, a necessidade de normas estruturantes na democracia, conduziram a mobilização popular, resultando na Constituinte de 1987. Os demais aspectos da Constituição vigente serão abordados no próximo título.

Cury (2002) afirma que o direito à educação e o seu acesso é forma de contribuição para a transformação social e do indivíduo, mesmo que em um pequeno raio de ação, fazendo assim com que se reduza as desigualdades e discriminações, possibilitando uma maior abertura e diálogo entre as comunidades e entre os povos.

O acesso à educação é também um meio de abertura que dá ao indivíduo uma chave de autoconstrução e de se reconhecer como capaz de opções. O direito à educação, nesta medida, é uma oportunidade de crescimento cidadão, um caminho de opções diferenciadas e uma chave de crescente estima de si (CURY, 2002, p. 260).

Extraí-se das palavras de Cury (2002) que, sem a educação escolar universal, não é possível pensar uma cidadania por completo, universalizante, ou seja, ambas estão intimamente interligadas. Ora, vejamos:

A disseminação e a universalização da educação escolar de qualidade como um direito da cidadania são o pressuposto civil de uma cidadania universal e parte daquilo que um dia Kant considerou como uma das condições “da paz perpétua”: o caráter verdadeiramente republicano dos Estados que garantem este direito de liberdade e de igualdade para todos, entre outros. (CURY, 2002, p. 262)

A educação popular permitiu às pessoas tomarem conhecimento de seus direitos e se organizarem para lutar por eles. A ausência de uma população educada tem sido sempre um dos principais obstáculos à construção da cidadania civil e política (CARVALHO, 2002).

A cidadania do século XIX, ainda que abrangesse tanto o grupo dos cidadãos-proprietários, quanto o do não-cidadão não-proprietário, era pensada apenas em uma ótica política de controle social (GOHN, 2012).

Acompanhando a linha de raciocínio do século XIX, no século XX, a cidadania deixa de ser conquista da sociedade civil e passa a ser regrada pelo Estado (GOHN, 2012), uma vez que este é o novo regulador dos direitos e obrigações de cada indivíduo. Isso foi uma marca da ditadura que controlou os direitos civis e políticos, conquanto tenha garantido alguns direitos sociais.

Com o surgimento da cidadania como poder regulador do Estado, impulsionou-se o nascimento de outra visão, retornando a ideia de comunidade em contraposição à sociedade urbano-industrial burocratizada (GOHN, 2012), que era defendida pelo desenvolvimento do neoliberalismo comunitarista do século XX.

A educação ocupa lugar central na acepção coletiva da cidadania, porque se constrói no processo de luta que é, em si próprio, um movimento educativo. A cidadania não se constrói por decretos ou intervenções externas, programas ou agente pré-configurados, e sim como um processo interno, no interior da prática social em curso, como fruto do acúmulo das experiências agregadas.

É pela universalização da cidadania e pela igualdade material que novos sujeitos sociais se constituíram, por meio de um processo de lutas históricas e construção de identidades culturais e de gênero, em que a lei foi importante para pavimentar e cristalizar esses direitos.

2.5 Constituição da República de 1988: novo paradigma

A Constituição Federal de 1988 elegeu a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a cidadania como partes dos fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil. Entre seus objetivos, conforme o art. 3º, estão:

Construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalidade; reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Do ponto de vista geral, para cumprimento destes fundamentos e princípios democráticos e objetivos republicanos e nacionais, é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (BRASIL, 1988). O § 2º do art. 5º lembra que não estão excluídos de observância os direitos e as garantias decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil participe.

Nas Convenções e Recomendações da OIT, das quais o país é signatário, em especial a Convenção 88 de 1948, há preceitos fundamentais para a definição e concretização de políticas públicas, preferencialmente integradas sistemicamente, orientadas ao mercado de trabalho: os serviços de intermediação de mão-de-obra, o seguro-desemprego, a qualificação social e profissional, a orientação profissional, informações sobre o mercado de trabalho, a certificação profissional, sobretudo para jovens, frentes de trabalho, fomento e regulação do microcrédito.

Entre eles estão a proibição de discriminação em relação a sexo (art. 3º, IV; art. 5º, I) e os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal, cujo exercício se dá igualmente pelo homem e pela mulher.

Tal prerrogativa pressupõe o compromisso da sociedade e do Estado com a promoção do crescimento integral dos indivíduos e a conformação de personalidades verdadeiramente livres e potencialmente autônomas.

A linguagem dos direitos, trazida dos movimentos de defesa dos direitos humanos, foi absorvida. É o que se percebe, por exemplo, no artigo 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988).

O art. 7º, por sua vez, no inciso XX, enuncia que o mercado de trabalho da mulher deve ser protegido e promovido, mediante incentivos específicos (BRASIL, 1988). A própria Constituição traz alguns desses incentivos na medida em que garante o emprego durante o período de gestação e após o parto, além de instituir, por meio da Previdência Social, a licença maternidade e o salário maternidade.

Percebe-se claramente a influência dos direitos humanos na enunciação desses direitos e na forma como foram incluídos. Pode-se mesmo afirmar que há certa primazia concedida à educação, em razão do tratamento dispensado no artigo 6º, como o primeiro dos direitos sociais, e nos artigos 205 ao 214 da Constituição.

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1988)

O sentido do direito à educação na Constituição de 1988 está intimamente ligado ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, bem como com a construção da individualidade e da plena cidadania⁴. É o que se depreende de seu artigo 205, que enuncia expressamente a educação como um preparo para o exercício da cidadania.

Wilba Bernardes salienta que a promoção da cidadania pela Constituição de 1988 se faz na medida em que se permite ao indivíduo uma ampla participação nos “negócios da cidade”. Essa participação ultrapassa a ideia de concessão de direitos e garantias fundamentais para alcançar ainda o pleno desenvolvimento da personalidade humana por meio de um indivíduo “questionador, participativo, atuante e propulsor de mudanças, fomentando uma nova proposta dialógica” (BERNARDES, 2003, p. 180).

Como se pode perceber, a interrelação entre educação e cidadania é fundamental para a compreensão dessa nova ordem constitucional, que a todo momento estabelece a codependência e a cooriginalidade entre os direitos sociais e a cidadania.

⁴ Vale ressaltar a noção plural de dignidade constitucional descrita por Naves e Sá (2021, p. 21-22): “É que o processo de dignificação, por sua vez, nos levará a concepções sobre dignidade da vida, conceito que instiga a atenção de muitos, exatamente porque não se apresenta de maneira unívoca, haja vista a multiplicidade de valores culturais, religiosos e éticos desenvolvidos nas sociedades plurais e democráticas. Não se pode construir um substrato axiológico do que seja dignidade de forma descontextualizada, ou seja, a dignidade como valor carrega elementos culturais que não se definem *a priori*, mas somente historicamente.”

O direito à educação parte do reconhecimento de que o saber sistemático é mais do que uma importante herança cultural. Como parte da herança cultural, o cidadão torna-se capaz de se apossar de padrões cognitivos e formativos pelos quais tem maiores possibilidade de participar dos destinos de sua sociedade e colaborar na sua transformação. Ter o domínio de conhecimento sistemáticos é também um patamar *sine qua non*, a fim de poder alargar o campo e o horizonte destes e de novos conhecimentos (CURY, 2015, p. 66).

Não há como exercer ativamente a cidadania, no sentido de participar da formação dos direitos, sem a garantia mínima de liberdades ao indivíduo. Da mesma forma, não há como promover liberdades ao indivíduo sem que este atue no espaço público exercendo sua cidadania.

O tratamento constitucional do direito à educação, como direito fundamental positivo, isto é, que exige a atuação estatal, relaciona-se à busca da igualdade material e, por isso, ao reconhecimento das diferenças individuais.

Os instrumentos do mandado de segurança coletivo, do mandado de injunção e da ação civil pública e, na sua interpretação, o inciso II do art. 208 da Constituição, ao apontarem a perspectiva da extensão progressiva da gratuidade e da obrigatoriedade do ensino médio, teriam também sinalizado para a resolução da equação entre ensino propedêutico e profissional, tornando este último parte do direito à educação

Esses instrumentos servem para que o indivíduo possa efetivamente se utilizar das liberdades, o que implicaria na formação com compromisso no desenvolvimento integral, criativo e crítico do trabalhador.

Conforme Raposo:

No contexto da sociedade da informação e da globalização, o traço de direito fundamental do direito à educação se acentua. Sob a perspectiva individual, potencializa-se a exigibilidade direta pelo cidadão e no plano objetivo solidifica-se o dever do Estado em promover sua efetividade. Se no plano subjetivo se resguarda o desenvolvimento da personalidade humana e mesmo a qualificação profissional, no plano objetivo o direito à educação se afirma indispensável ao próprio desenvolvimento do País (RAPOSO, 2005).

A Constituição Federal de 1988 preconizou o estabelecimento de Plano Nacional de Educação no seu artigo 214, com característica plurianual e finalidades de articulação e integração das ações do Poder Público, de modo a conduzir à promoção do desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, levando à

erradicação do analfabetismo; à melhoria da qualidade do ensino; à formação para o trabalho e à promoção humanística, científica e tecnológica do País (BRASIL, 1988).

2.6 À guisa de conclusão: trabalho e educação

Juridicamente, a correlação entre a Modernidade industrial e o reconhecimento da mulher como integrante da força laboral foi exposto na história constitucional brasileira. Quase que consecutivamente à formação das indústrias de base no Brasil, deu-se a conquista do sufrágio feminino e a regulação protetiva do trabalho, com normas específicas para o trabalho feminino.

O reconhecimento formal foi um passo na garantia dos direitos, mas ainda havia um longo caminho a ser percorrido, como a passagem da igualdade formal para a igualdade de gênero. A alteração formal indicava um caminho para a igualdade, que para as mulheres ainda era exigido superar outros entraves, como a existência de legislações proibitivas do trabalho de mulheres.

Como as mulheres sofreram em diferentes aspectos com a restrição de direitos, como o trabalho, exercício dos direitos políticos e outros, percebeu-se que garantir igual acesso à norma não garantiria igual acesso à efetivação de direitos.

Por isso, foi necessário passar a um segundo momento histórico da igualdade, aquele que distingue o idêntico do igual. A identidade só pode ser aplicada a situações idênticas. A igualdade material pressupunha a aplicação a pessoas ou entidades distintas. Por isso, discriminar não seria necessariamente atentatório contra a igualdade, embora o seja em relação à identidade.

O exercício da igualdade seria então expresso no exercício da cidadania plena, viabilizada pela educação. Realizou-se um retorno histórico nas constituições brasileiras (de 1824 a 1988), com o objetivo de verificar se nesses ordenamentos havia garantia dos direitos civis, políticos e sociais das mulheres. Ficou evidente que as mulheres padeceram mais uma vez da ausência de mecanismos para efetivar a igualdade, mesmo a igualdade formal tardou para essas. Apesar de ter ficado evidente um avanço lento entre cada uma das cartas constitucionais.

Foi demonstrado como a educação ocupa lugar central na acepção coletiva da cidadania, porque se constrói no processo de luta que é, em si próprio, um movimento educativo. Concluiu-se que a universalização da cidadania e a igualdade material constituíram novos sujeitos sociais, por meio de um processo de lutas

históricas e construção de identidades culturais e de gênero, em que a lei foi importante para pavimentar e cristalizar esses direitos.

Como supracitado, a Constituição de 1988 avança muito em termos de garantia de direitos, em igualdade e na questão do direito à diferença. O sentido do direito à educação na Constituição de 1988 está intimamente ligado ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, bem como com a construção da individualidade e da plena cidadania.

Nesse segundo capítulo então, os elementos sociais, históricos e jurídicos demonstraram alguns pontos: 1) as mulheres foram incorporadas na força de trabalho tardiamente e de forma a receber proventos inferiores e consideradas como “força secundária”; 2) o uso das máquinas colaborou diretamente para a entrada das mulheres na força de trabalho, assim como a escolarização; 3) juridicamente as mulheres tiveram direitos civis, políticos e sociais garantidos mais tardiamente que os homens, tanto na ordem jurídica interna quanto externa, o que implicou no atraso do acesso a direitos fundamentais às mulheres, como trabalho e educação, e assim como retardou o exercício da cidadania plena por essas; 4) ficou evidenciado como a escolarização contribuiu para a entrada das mulheres na força de trabalho, pois diretamente relacionada com as exigências da “nova ordem” econômica vigente, que exigia profissionais com maior capacitação e não mais força motora; 5) a educação foi evidenciada como elemento central para colaborar para o exercício da cidadania plena por mulheres; 6) o trabalho, por ser um caráter ontológico a todos os seres humanos, não pode ser garantido de forma diferente para homens e mulheres, o que contrariaria direitos de fundamentais, como o da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

A partir dessas elucidações, o terceiro capítulo enfrenta questões primordiais. Considerando que as mulheres acessam mais tardiamente a força de trabalho, após acessarem, como se daria a mobilidade dessas entre os cargos mais baixos até os mais altos? Se a escolaridade contribuiu fortemente para a entrada das mulheres na força de trabalho, e como elas se escolarizaram mais, seria ela ainda um fator que influenciaria nessa mobilidade ascendente?

Assim, elegeu-se como segundo objetivo específico compreender a relação entre escolaridade mobilidade social, por meio da análise sociológica do(s) conceito(s) de mobilidade social e sua relação entre trabalho e escolaridade. Linhas

gerais que permitiram apontar a estrutura de estratos no Brasil, confrontando, ainda, a problemática da segmentação do trabalho e gênero no setor mineral.

3 MOBILIDADE SOCIAL, LIDERANÇA FEMININA E MINERAÇÃO:

3.1 Mobilidade social e educação

O objetivo central do capítulo é compreender a relação entre escolaridade e mobilidade social, por meio da análise sociológica do(s) conceito(s) de mobilidade social e sua relação entre trabalho e escolaridade. Em linhas gerais que permitiram apontar a estrutura de estratos no Brasil, confrontando, ainda, a problemática da segmentação do trabalho e gênero no setor mineral.

As análises de mobilidade têm como objetivo principal estabelecer os contornos da estrutura social definindo, através do estudo do delineamento e da reprodução das classes, as características do sistema de estratificação (SCALON, 1997, p. 61). Além disso, possibilita mensurar o grau de fluidez da estrutura social, bem como identificar os padrões e a movimentação envolvidos na distribuição e redistribuição de atributos.

Como o espaço social não é estático, é por meio do estudo da mobilidade que se busca capturar a intensidade e a direção das mudanças, na tentativa de revelar como ele é organizado e o grau de fluidez de sua estrutura social, ou seja, de como são distribuídas as oportunidades de alcançar posições sociais (SCALON, 2001). Pois, exceto nas sociedades organizadas em castas e em estamentos em que não há possibilidade de migrar de uma casta para outra, em sociedades como as capitalistas, os indivíduos, ainda que sob condições, têm a possibilidade de se mover de um estrato para outro⁵.

Esse fenômeno pode decorrer de melhorias nos rendimentos, na educação e no mercado de trabalho. Pode ter caráter ascendente (o indivíduo passa a gozar de melhores condições de vida), ou descendente, na qual o indivíduo experimenta uma piora das suas condições de vida (LOPES; MACEDO; FERREIRA, 2014).

Um dos pressupostos das análises de mobilidade é o de que na sociedade moderna as oportunidades de aquisição de riqueza e poder são diferenciadas e dependem de condições sociais que não se restringem às qualidades pessoais.

⁵ Ver mais em: HIRANO, Sedi. **Castas, estamentos e classes sociais**: discussões teóricas preliminares. 1972. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1972. Acesso em: 12 fev. 2024.

Analísá-la permite identificar os caminhos, possíveis bloqueios, sucessos e fracassos que são padronizados e sistemáticos, entendidos como resultados tanto de talentos e realizações individuais como de processos sociais. Inserida assim, como campo de estudo das desigualdades, processos de cristalização ou redistribuição, permanência ou mudança nas chances de alocação na estrutura social (SCALON, 2001).

A posição social permite distinguir dois tipos de orientação teórica nos estudos de mobilidade. O primeiro deles analisa a mobilidade a partir do movimento interclasses e dos interesses envolvidos na identificação com o comportamento de classe. O segundo mensura a mobilidade com base em categorias ocupacionais e, dessa maneira, a encara como resultado de processos que têm lugar na estrutura de emprego (SCALON, 2001).

Sobre a variação de mobilidade estrutural, Jannuzzi (2000) define a mobilidade ocupacional e seus macrodeterminantes: a imersão de indivíduos ou grupos sociais no mercado de trabalho; suas trocas ocupacionais em direção a postos de maior ou menos status e remuneração; suas transições “de” e “para” inatividade e desocupação, o que depende da dinâmica conjuntural das atividades econômicas; do nível de oferta setorial de empregos; do grau de desenvolvimento da estrutura produtiva; e das transformações estruturais na forma de organização da produção (JANNUZZI, 2000).

As análises de mobilidade poderiam ser relacionadas a essas duas perspectivas que partem de contextos conceituais distintos e informam não só a própria definição do que é mobilidade como também a forma como ela é medida e observada. São eles: o contexto de estrutura de classes e o contexto hierárquico. No contexto de estrutura de classes, a mobilidade é concebida como movimento entre posições de classe dentro da estrutura social. No contexto hierárquico, a mobilidade é compreendida como o movimento dentro de uma hierarquia social (SCALON, 2001).

Assim, considera-se um processo pelo qual um indivíduo (ou um grupo) que pertence a uma determinada posição social transita para outra, de acordo com o sistema de estratificação social. A estratificação indica a existência de desigualdades na posse de bens e valores entre pessoas de uma determinada sociedade, resultando em grupos de pessoas que ocupam posições diferentes.

Na sociologia clássica, Marx e Weber possuem diferentes definições para o conceito de classes sociais. Enquanto para Marx a chave analítica está na produção social e na exploração do trabalho, para Weber ela se encontra no poder.

[...] a marxista, que está calcada basicamente na ideia de relações de produção e divide a estrutura em duas grandes classes em oposição; a weberiana, na qual classe é definida segundo recursos diferenciados que no mercado obtêm também recompensas diferenciadas; (SCALON, 1997, p. 61).

Desse modo, para Marx, são as determinações particulares do modo de produção e reprodução da vida social e da exploração capitalistas que qualificam as classes. Em Weber⁶, as classes são qualificadas pela posição de poder dos indivíduos no mercado e pelas motivações oriundas da ação e relação sociais.

Ainda ao discorrer sobre as tradições nas análises de classe, Scalón (1997) acrescenta uma terceira perspectiva, a tradição funcionalista ou teoria de status, a qual não reconhece fronteiras de classes e, portanto, as recompensas se dão de acordo com a ideia de realização (*achievement*) e não de propriedade.

Essa última tradição é amplamente adotada nos Estados Unidos, com referências em Blau e Duncan (1967). Contudo, desde que se dissocie os conceitos de classe e status, é possível questionar a validade de considerar essa perspectiva como teoria de classes (SCALON, 1997).

Sobre as referências em cada uma das tradições marxista e weberiana, Erick Olin Wright e John H. Goldthorpe são, respectivamente, expoentes das teorias, ambos voltados para uma orientação empírica dos estudos de estratificação social. Outro autor amplamente citado é Giddens (2005), que trata do "deslocamento de indivíduos e grupos entre posições socioeconômicas diferentes", porém suas análises se centram na produção teórica das classes, não direcionando seus estudos para análises empíricas.

Aproximado da primeira vertente (marxista), no Brasil, Pastore e Valle Silva (2000) adotam uma perspectiva como "estudos da mobilidade de status" ou de "hierarquias socioeconômicas", com o objetivo de analisar as mudanças na mobilidade social e na estrutura ocupacional brasileira ocorridas entre as décadas de

⁶ Ver mais em: STAVENHAGEN, R. **Classes sociais e estratificação social**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7626399/mod_resource/content/1/Rodolfo%20Stavenhagen%20-%20Classes%20sociais%20e%20estrafitica%C3%A7%C3%A3o%20social.pdf. Acesso em 21 dez. 2023.

1970 e 1990 e sua ordenação hierárquica, de acordo com características de renda e educação.

Já outra referência brasileira, Maria Celi Scalon (1997) propõe outra forma de analisar a mobilidade social, em vez de "grupos de status" ordenados hierarquicamente entre baixo e alto, a autora elabora um mapa de nove classes sociais, que indicam posições distintas em uma estrutura de classes definida por diferentes condições de mercado e trabalho, aproximada com as definições do sociólogo inglês John H. Goldthorpe (1987). Além disso, esta perspectiva objetiva não só descreve as barreiras de classe mais difíceis de serem transpostas como discute os efeitos da interação entre gênero e classe nos padrões de mobilidade social.

Ainda na análise das duas orientações teóricas, a mobilidade ocupacional ou mobilidade de classes, o foco de análise é a associação entre a posição social de origem, representada pela ocupação do pai, e a posição social de destino, representada pela ocupação atual ou a primeira ocupação do indivíduo. Nesse espaço social, se distribuem bens e valores. O deslocamento pode se dar no decurso de uma geração, a mobilidade intrageracional, ou entre gerações, a mobilidade intergeracional.

Estudar a mobilidade social permitiria apontar as desigualdades nas oportunidades de aquisição de bens e valores e as estratégias de manutenção e reprodução das posições sociais (SCALON, 2001).

A proporção de mobilidade social ascendente ou descendente é entendida como um indicador do "grau de abertura" de uma sociedade e, desta feita, relaciona-se com o sistema de estratificação social que nela vigora.

Fala-se de velocidade da mobilidade social para indicar o número de escalões sociais ou estratos que indivíduos ou grupos percorrem num certo tempo, já a "generalidade" são as pessoas ou grupos que se movem entre os estratos. Um primeiro índice de mobilidade consiste na combinação da velocidade do processo com a generalidade do fenômeno e é denominada quantidade de mobilidade social.

Nesse sentido, alguns autores costumam contrapor a mobilidade social a mobilidades específicas (por exemplo, mobilidade ocupacional), reservando para a primeira o significado de transferência de uma camada social a outra.

Outros consideram as mobilidades específicas como indicadoras mais ou menos adequadas dos processos gerais de transição que ocorrem no seio dos

sistemas hierárquicos, especialmente na estratificação aberta. Contudo, parece existir acordo em considerar toda mudança entre posições sociais que implicam posições hierárquicas sob o conceito geral de mobilidade social.

Os dois tipos de mobilidade social implicam comparações analíticas entre as posições sociais herdadas ou alcançadas e os meios de mobilidade. As origens sociais parecem influir no acesso a certas posições, nas aspirações, nas motivações relativas à manutenção e mudança de posição e nas barreiras e facilidades no nível educacional.

A mobilidade social pode ser horizontal, quando os processos de transformação ocorrem dentro de um mesmo estrato ou categoria hierárquica, e vertical, quando os processos de transição atuam no sentido de ordenamento hierárquico e as mudanças de posição implicam a ascensão ou descenso de uma camada social a outra.

A mobilidade social só tem sentido em função de tipos específicos de estratificação, quer analíticos quer substantivos. Pode-se falar de mobilidade social em relação a matrizes sociais (sociedade local e nacional); a matrizes institucionais (ordem econômica, política e social) e a tipos de estratificação.

Conforme Pastore e Valle Silva (2000), o Brasil, segundo determinados períodos, se caracteriza por ser um país de muita mobilidade social e enorme desigualdade. Esses aspectos são evidentes quando se analisa os dados de mobilidade social existentes. Em seu trabalho, o autor utiliza dados dos anos de 1973 e 1996, os quais captam transformações a longo prazo, registrando informações que tratam de indivíduos de todas as idades.

Os dados de 1973 refletem muitas mudanças que ocorreram na economia desde o início do século XX, como o início da industrialização, o êxodo rural, o crescimento brasileiro depois da crise de 1930, com a ampliação do processo de substituição de importações, expansão do comércio e transformação dos meios de transporte.

Na década de 1940, as condições impostas pela Segunda Guerra Mundial aceleraram o processo de substituição de importações – as dificuldades de importação protegeram vários setores da indústria nacional – e houve crescimento da indústria de forma acentuada. Esse crescimento continuou na década de 1950, sendo que em 1970 a maior parte do mercado interno já era suprida com bens produzidos no próprio país, complementando-se o ciclo de substituição de

importações de bens de consumo e iniciando-se a produção de bens duráveis. Também na década de 1950, o capital estrangeiro entrou maciçamente para apoiar a industrialização (PASTORE; VALLE SILVA, 2000).

No período de 2002 a 2014, observa-se uma grande mudança na sociedade brasileira. Houve uma melhoria nos padrões de vida de uma grande parcela da população provocando muita mobilidade social. Algumas linhas de pesquisa defenderam a tese de que houve a formação de uma nova classe média no Brasil, embora essa tese tenha encontrado diversas críticas.

Ambas as teorias ajudam a compreender sobre a ocupação a partir do recorte de gênero, as tendências de abertura ou não para mobilidade ascendente de mulheres no contexto de classes do Brasil. É o que se pretende desenvolver a seguir.

3.2 Impacto da educação na mobilidade

As mulheres têm protagonizado dinâmicas de abertura no acesso a algumas categorias sociais e se inserido em dinâmicas de mobilidade social perceptível nas relações de trabalho e nível de escolaridade. A partir dessa lógica, o presente tópico analisa de que modo a variável gênero se associa à dimensão educativa na explicação de alguns dos processos de mobilidade.

Para iniciar a análise, opta-se pelo reconhecimento e caracterização das dinâmicas e transições no alargamento da escolaridade, numa perspectiva histórica. Em seguida, pela identificação de processos de mobilidade educacional e transformações observadas nas estruturas socioeducacionais e, por fim, pela análise da educação como um elemento estrutural na desigualdade e nas oportunidades sociais.

No Brasil, ao longo do século XX e nos dez primeiros anos do século XXI, o acesso à escola foi sendo ampliado para os diferentes grupos populacionais antes excluídos do processo educacional formal. Com isto, as mulheres passaram a ter a oportunidade de estudar para além dos anos iniciais do ensino fundamental (antes denominado ensino primário), o que hoje em dia se reflete na maior positividade dos indicadores educacionais, nos quais as mulheres vêm superando os homens

Pastore e Valle Silva (2000) colocam a educação como o mais importante determinante das trajetórias sociais futuras dos brasileiros, importância que vem

crecendo ao longo do tempo, e se constitui hoje o determinante central e decisivo do posicionamento socioeconômico das pessoas na hierarquia social.

A entrada, permanência e ascensão da mulher na força de trabalho, conforme histórico apresentado, foi um processo difícil. Além disso, as possibilidades de sucesso são reduzidas e ainda são acompanhadas de segregações e discriminações que colocam as mulheres em condições menos favoráveis. Fatores como o preconceito foram um dos responsáveis pela dificuldade de acesso das mulheres, pela segregação ocupacional e pela discriminação nos rendimentos. No tocante à educação, o histórico apresentado revela que as mulheres também tiveram o acesso garantido mais tardiamente, no que se refere ao então chamado ensino secundário (primeiro ciclo/ginásio/anos finais e segundo ciclo/colegial), depois ensino de 2º grau e hoje ensino médio.

Scalon (2009) afirma que o nível educacional é um importante indicador do padrão de vida de uma sociedade e está fortemente relacionado aos diversos fatores que influenciam na qualidade de vida dos indivíduos, na saúde, até mesmo no grau de associativismo, sendo que o nível de escolarização é informação essencial para o conhecimento da distribuição de recursos e de oportunidades em um país.

Neves e outros (2012) salientam que a escolaridade vem sendo estudada desde a II Guerra Mundial como fator de aumento da produtividade do trabalhador, como indicador extramercado aos empregadores ou como efeito da hierarquização social, destacando-se as correntes da Teoria do Capital Humano, do Credencialismo e da Reprodução Social.

A partir da década de 1950, no pós-guerra, a educação foi um campo estratégico para o desenvolvimento tecnológico e para a soberania dos países, com uma polarização entre Estados Unidos e União Soviética. Os governos nacionais incentivaram pesquisas para uma maior escolarização da população e se passou a dar maior importância à correlação entre escolaridade e rendimentos.

As dinâmicas da sociedade reconhecem a relevância nas relações entre educação e mobilidade social, analisando os recursos educativos e sua relevância nos mercados de trabalho e nos estilos de vida, bem como a relevância dos recursos na acentuação ou na diminuição das desigualdades, ou ainda na redução da vulnerabilidade a exclusões sociais.

John H. Goldthorpe (2012, 2014) analisa a expansão das qualificações na Europa. Para o autor, naquele contexto, a dimensão educativa tem enfraquecido

enquanto fator implicado na mobilidade social e como elemento estrutural nas desigualdades e oportunidades sociais. O estudo aponta para o enfraquecimento da influência das credenciais escolares e do poder das políticas educativas na mobilidade social, com a diminuição da relação entre a educação, as experiências de mobilidade ascendente, e os destinos sociais relacionados.

Um fato que o autor chama a atenção é que tal enfraquecimento não se verifica para as mulheres, cujo acesso a maiores níveis de escolaridade lhes permite aumentar as suas possibilidades de disputar, com os homens, lugares de dirigentes e de profissionais técnicos e científicos, obtendo assim maior ascensão social.

Outro dado a ser considerado é que o alargamento das escolaridades e a mobilidade educativa, o nível de escolarização das diferentes gerações (de progenitores e filhos) e as condições de desempenho dos sistemas educativos também influenciam nas ocupações da força de trabalho.

Martins e colegas (2016) constataram que pais e mães com escolaridade de nível secundário marcam alguma presença em todos os grupos profissionais, mas incidem nos grupos de profissões de base dos serviços administrativos e comerciais, característicos de sociedades mais urbanas e fortemente servicializadas.

A distribuição dos progenitores com perfil de escolarização superior é particularmente incidente no grupo dos profissionais e especialistas qualificados e nas profissões de direção e administração (MARTINS; MAURITTI; COSTA, 2016).

Neste sentido, de acordo com as análises realizadas no estudo citado, seria possível sustentar substantivamente que a dimensão educativa tem efeitos importantes na mobilidade social, nas inserções profissionais e na distribuição dos recursos. Escolaridades mais elevadas conduzem a maiores oportunidades médias de acesso a profissões mais qualificadas e a rendimentos também mais elevados (MARTINS; MAURITTI; COSTA, 2016).

Na realidade de países como o Brasil, a possibilidade de conseguir qualificações médias ou superiores está longe de ser generalizada, marcado por estruturas sociais muito desiguais e por fortes atrasos educativos (MARTINS; MAURITTI; COSTA, 2016).

No caso de indivíduos provenientes de meios sociais sub-representados nos indicadores de estratificação social, o empoderamento social que a educação proporciona e as oportunidades de mobilidade social ascendente que ela abre

sugerem a importância de políticas continuadas de alargamento de escolaridade (MARTINS; MAURITTI; COSTA, 2016).

Dentre as teorias críticas do funcionalismo e da teoria do capital humano estão Collins (1979) e Thurow (1975), cujas ideias, conforme Neves e Xavier (2012), denominam de Teoria do Credencialismo, e as teorias de Bourdieu, Bowles e Gintis, denominadas de Teoria da Reprodução Social.

Neves e Xavier (2012) afirmam que as credenciais educativas são uma cartada para justificar o acesso às posições privilegiadas e funcionam como um fator extramercado de seleção de mão de obra, não indicando um incremento na produtividade do trabalhador.

No caso dessa última, os autores se perguntavam o que deveria se esperar de um sistema educacional adequado, para eles três objetivos eram centrais. Primeiro lugar, a educação deveria ser igualitária no sentido de atuar como uma força efetiva para terminar com as desigualdades sociais e históricas. Em segundo lugar, a educação deveria ser desenvolvimentista, no sentido de fornecer aos estudantes os meios para desenvolver as potências cognitivas, físicas e emocionais. E, por último, deveria ser um meio para a chamada “continuidade social da vida”, promovendo integração (BOWLES; GINTIS, 1990, p. 93).

Para os autores, a reprodução se daria no sentido de que:

A relação atua entre a educação e a produção capitalista é assegurada não propriamente através do conteúdo da educação, mas através de sua forma: as relações sociais do encontro educacional. Na medida em que a educação prepara os estudantes para serem “bons trabalhadores”, ela o faz através de uma correspondência entre as relações sociais de produção e as relações sociais da educação. Tal como a divisão do trabalho na empresa capitalista, o sistema educação é uma hierarquia magnificamente graduada de autoridade e controle na qual a competição, e não a cooperação, governa a relação entre participantes, e na qual um sistema externo de recompensa – salários no caso da economia, e notas no caso das escolas – garante o domínio. (BOWLES; GINTIS, 1990, p. 95).

A segunda vertente considera que as habilidades do trabalho não existem no mercado de trabalho, mas são informalmente adquiridas pelo treinamento no local de trabalho sendo, que os trabalhadores com experiência prévia possuem qualificações importantes para o processo de seleção, pois significam baixos custos de treinamento. Conclui-se que tanto a experiência, como a educação são características pessoais importantes para a seleção dos indivíduos (NEVES; XAVIER, 2012)

Por fim, em contrapartida, a Teoria da Reprodução Social pressupõe que as condições de vida de um indivíduo estão diretamente ligadas à sua herança familiar. As capacidades de um indivíduo são produtos do investimento em capital cultural previamente realizado pela família e reforçado pelo sistema escolar. O investimento dos pais na carreira dos filhos é um sistema de reprodução na medida em que a apropriação da cultura dominante se dá pela classe dominante, pois os códigos necessários à cultura legitimada são transmitidos pela família (NEVES; XAVIER, 2012).

3.2.1 Trocando em números e miúdos: trabalho, educação, gênero e mobilidade

Amossé (2019), ao analisar as estatísticas nos estudos de gênero, ressalta que os métodos e instrumentos quantitativos mantêm uma ligação de dupla natureza com a realidade. Para alguns, é considerada como instrumentos de conhecimento, porque fornecem representações da realidade (objetivas). Para outros, dispositivos de poder, cuja forma e cujas utilizações revelam as relações de poder existentes na sociedade e a maneira como elas se cristalizariam.

Sobre os laços entre estatísticas e análise de gênero, sem dúvida pode-se afirmar que são instrumentos reveladores, demonstrando a amplitude de diferenças pelos grandes números aos quais elas remetem.

Vislumbra-se a estrutura socioeconômica brasileira pela inserção dos trabalhadores nas atividades econômicas, que reproduz as desigualdades e as condições sociais existentes, uma vez que o rendimento do trabalho é a principal parcela correspondente à renda total das famílias.

Como base para este capítulo, foi utilizado principalmente a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD, para os indicadores de força de trabalho e suas subdivisões, tais como ocupação, rendimentos do trabalho e outros. Foram analisados, complementarmente, algumas pesquisas publicadas com essa temática.

As condições da mulher brasileira trabalhadora são marcadas por contradições, progressos e atrasos, deslocamentos e permanência. Tem-se ora a intensidade e a constância do aumento da participação feminina na força de trabalho desde a década de 1970, ora o elevado desemprego e as más condições de

trabalho. Ainda se une a isso a contradição entre a conquista de bons empregos, o acesso às carreiras e profissões de prestígio e a posições de liderança, por parte das mulheres mais escolarizadas, e de outro, o predomínio do trabalho feminino em ambientes separados de atividades precárias e informais.

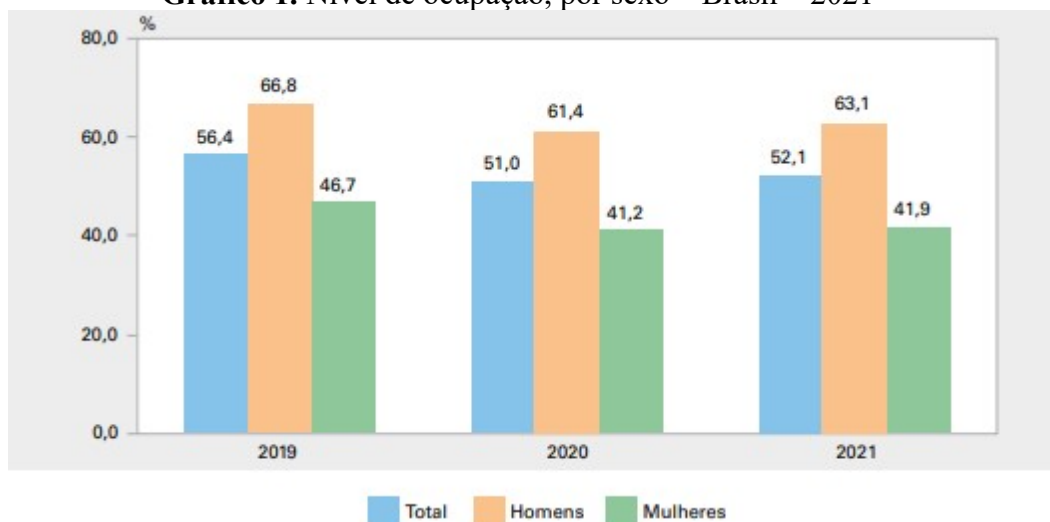
Até o final dos anos 1970, as trabalhadoras eram em sua maioria jovens, solteiras e sem filhos. Atualmente, o perfil das trabalhadoras vem revelando uma nova identidade feminina, voltada para o trabalho e para a família – elas se tornam mais velhas, casadas e mães.

Ana Tossato (2009), em seu texto *Mulheres no Ascenso Operário de 1978 a 1980*, revela que a política de desenvolvimento industrial da década de 1970, centrada no arrocho salarial, significou um rebaixamento dos salários em relação ao custo de vida, o fim das facilidades de crédito e uma maior instabilidade empregatícia. Assim, aumentou significativamente a mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro, a partir da necessidade das mulheres de auxiliar no orçamento familiar, frente à desvalorização do salário real.

Na década de 1970, 20,7% das mulheres brasileiras eram economicamente ativas, sendo que, em 1976, este número salta para 28,8%. A persistência do crescimento da força de trabalho feminina no contexto brasileiro faz-se presente na década de 1980, passando de 31,3 % em 1981 para 33,5% em 1985, chegando aos anos 1990 com 22,9 milhões de mulheres trabalhando, o que corresponde a 35,5 % da População Economicamente Ativa - PEA. Nessa época, as trabalhadoras qualificadas tinham, em geral, mais de 25 anos de idade em 71% dos casos (TOSSATO, 2009).

Ao traçar um panorama sobre a situação das mulheres na força de trabalho brasileira de 1992 até o ano de 2005, Bruschini (2007) constatam que as mulheres brasileiras estavam cada vez mais qualificadas, com mais tempo de estudo que os homens, começando a ingressar em profissões tradicionalmente masculinas, naquelas consideradas de prestígio e a ocupar postos de comando.

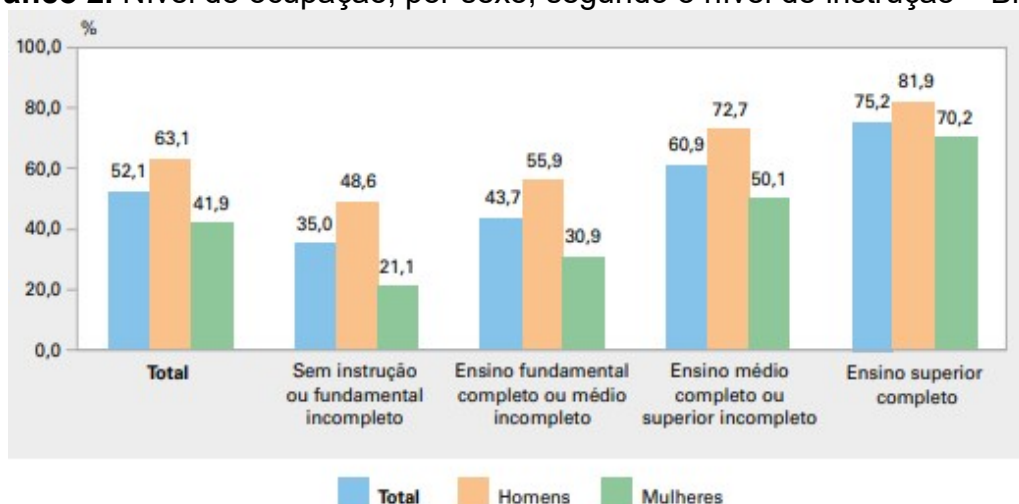
Dados mais recentes da PNAD, 2021, ao se referir em relação ao recorte por sexo, demonstram, historicamente, que o nível de ocupação das mulheres é substancialmente inferior ao dos homens, o que ocorre tanto pela menor participação no mercado de trabalho, como pela maior taxa de desocupação desse grupo.

Gráfico 1. Nível de ocupação, por sexo – Brasil – 2021

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2021.

Corroborando os estudos apresentados, com a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades, viabilizou-se o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho e renda. Todos esses fatores colaboram para explicar o crescimento da atividade feminina, assim como as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo.

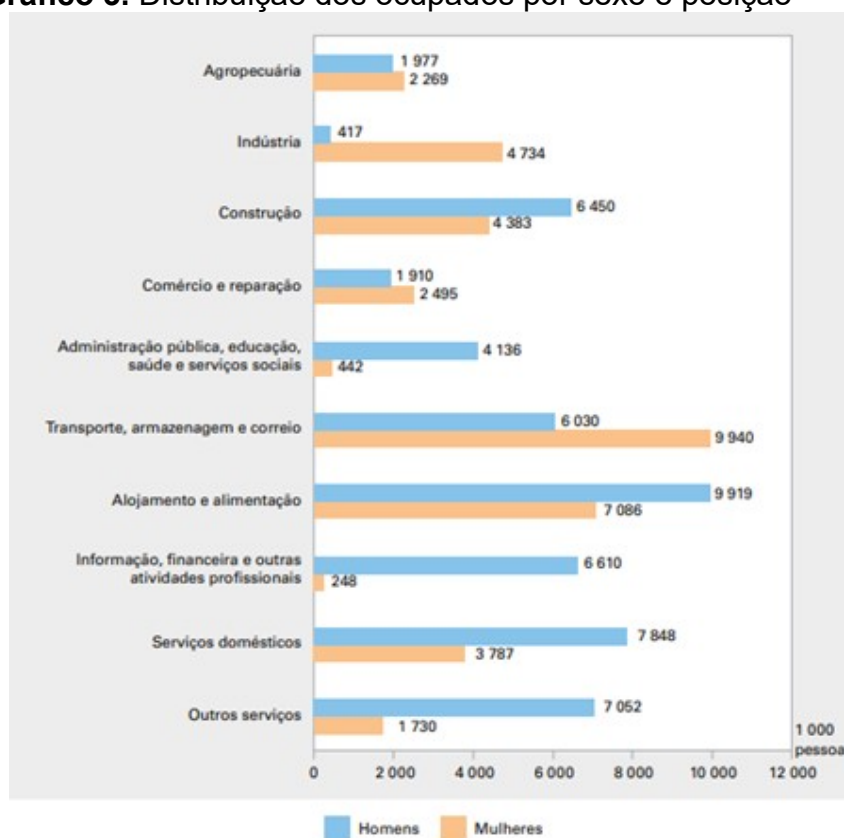
Embora a maior escolaridade não seja suficiente para equilibrar a situação das mulheres em relação aos homens, para elas essa é uma característica muito relevante para assegurar a inserção na força de trabalho. Como é possível observar abaixo, quanto maior a escolaridade maior é a possibilidade da mulher de se inserir entre a população ocupada.

Gráfico 2. Nível de ocupação, por sexo, segundo o nível de instrução – Brasil

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2021.

Em 2020, a estrutura ocupacional feminina se caracterizava, de modo geral, por dois segmentos diferenciados em termos de qualificação e prestígio e, conseqüentemente, remuneração. Ocupações em serviços administrativos e em serviços de turismo, serventia, higiene, beleza e auxílio à saúde representavam 50% dos empregos femininos com carteira assinada. De outro lado, as ocupações de nível superior nas áreas jurídica, do ensino e das artes, eram responsáveis pela oferta de 18% dos empregos femininos.

Gráfico 3. Distribuição dos ocupados por sexo e posição



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2021.

As taxas de atividade das mais instruídas (mais de 11 anos de estudo) são muito mais elevadas do que as taxas gerais de atividade, em todos os anos analisados. As trabalhadoras têm escolaridade mais elevada do que os trabalhadores, reproduzindo o que ocorre na população de modo geral.

No entanto, as trabalhadoras ganham salários inferiores aos dos homens em quase todas as ocupações e são maioria no mercado informal, nas ocupações precárias e sem remuneração. Além disso, recai sobre elas grande parte das tarefas domésticas (BRUSCHINI; LOMBARDI; UNBEHAUM, 2006).

A composição das atividades econômicas sinaliza o perfil produtivo de um país, identificando aspectos como nível de industrialização, influência da atividade agropecuária e dos diversos segmentos, mais ou menos modernos, do setor de serviços (IBGE, 2021).

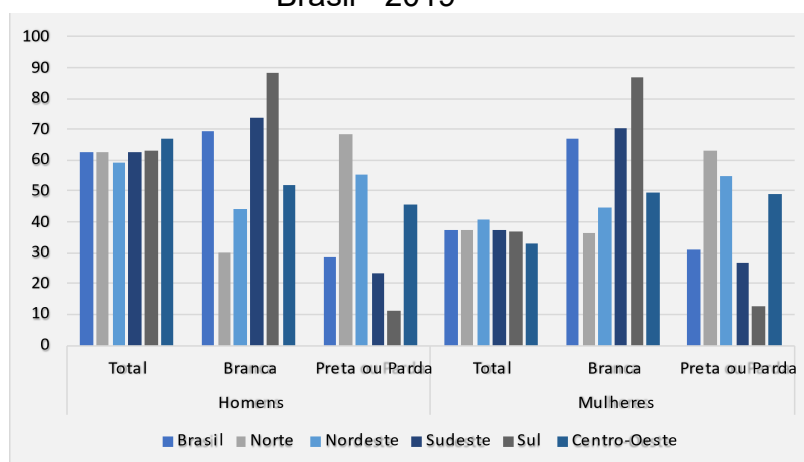
A estrutura produtiva brasileira ainda carrega elementos e relações trabalhistas características de economias com baixo desenvolvimento, com grande número de trabalhadores em serviços domésticos. Essa área, em 2021, alcançou 5,2 milhões de pessoas ocupadas, em sua imensa maioria mulheres (4,7 milhões).

O Instituto Ethos (2016) comparou, entre os anos de 2007, 2010 e 2016, a presença feminina nos cargos de liderança em 500 grandes empresas brasileiras. A pesquisa concluiu que as mulheres representavam 35% dos funcionários em ocupações comuns, ou seja, no quadro funcional em 2007, enquanto no quadro executivo esse percentual reduzia-se a 11,5% (ETHOS, 2016).

O Brasil, segundo os dados desse instituto, é o segundo país com menos mulheres em cargos de liderança, com apenas 12% sendo ocupados por elas. No mesmo estudo é demonstrado que as mulheres demoram mais tempo para conquistarem a ascensão, pois 55% das que estão em cargos de nível 1 têm idade entre 51 e 60 anos, já a maioria dos homens no mesmo nível, estão entre 41 e 50 anos (ETHOS, 2016).

Pesquisas conduzidas pelo IBGE, conforme gráfico abaixo, mostram que a menor presença de mulheres em cargos de gerência e direção.

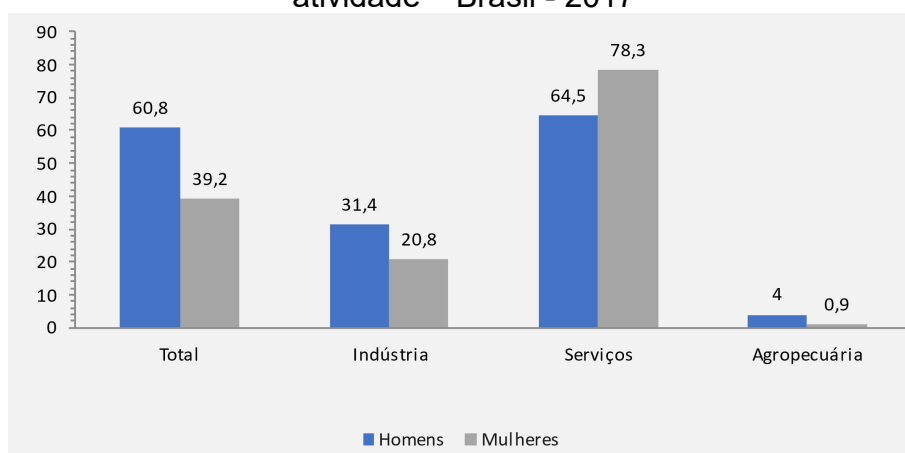
Gráfico 4. Proporção de mulheres em posições gerenciais por sexo, cor ou raça – Brasil - 2019



IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2021.

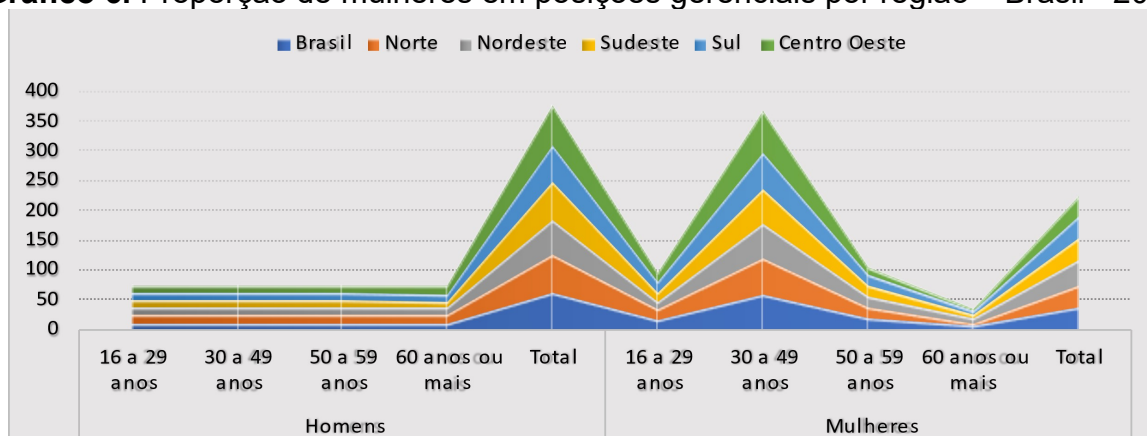
Ao analisar as empresas segundo o ramo de atividade, no entanto, verifica-se que os empregos femininos em nível de diretoria predominam em empresas de serviços comunitários e sociais, nos quais pouco mais da metade dos cargos desse nível eram ocupados por mulheres.

Gráfico 5. Proporção de mulheres em posições gerenciais, por sexo e setor de atividade – Brasil - 2017



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2021.

Gráfico 6. Proporção de mulheres em posições gerenciais por região – Brasil - 2019



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2021.

A estrutura econômica e o mercado de trabalho relacionam a dinâmica da economia e o comportamento de indicadores do mercado de trabalho, tais como desocupação, informalidade e subutilização, os quais ressaltam desigualdades estruturais incidentes em grupos populacionais mais vulneráveis.

A partir dos cenários apresentados, algumas conclusões são possíveis:

1. Mulheres demonstram maiores taxas em nível de escolarização, mas quanto ao trabalho, os homens com a mesma escolaridade possuem maior taxa de ocupação;

2. Mesmo sendo as mulheres mais escolarizadas, os cargos de direção das empresas, que poderiam sugerir a necessidade de pessoas com nível maior de instrução, ainda são ocupados majoritariamente por homens;

3. Escolarização continua como um fator relevante para as mulheres no que tange à entrada e ao acesso ao trabalho, haja vista que mulheres com menor escolarização são menos ocupadas que homens na mesma situação;

4. A maior taxa de escolarização das mulheres não significa que elas participarão de forma igualitária economicamente, o que sugere que elas também têm uma menor mobilidade social;

5. Na indústria, setor foco deste trabalho, as mulheres ainda são minoria nos cargos de liderança, corroborando com a hipótese de uma grande masculinização persistente no setor;

Após essa breve análise, os próximos tópicos adentram na análise do setor de mineração, com foco na atuação de mulheres ocupando cargos de liderança, o que representa que algumas mulheres obtiveram a mobilidade ascendente, que refletiu possivelmente na mobilidade de classe para algumas e para outras a manutenção.

3.3 Minas e mineração: considerações sobre o setor

3.3.1 Mineração

Conforme análise de dados do tópico anterior, ficou evidente que a indústria é o setor com a menor taxa de representação feminina em cargos de liderança, as mulheres também são minoria nesse setor nos demais cargos.

Para a compreensão do fenômeno de atuação das mulheres na mineração, e suas implicações quanto a mobilidade ascendente das mulheres, é necessário antes entender por meio de um resgate histórico informações do setor de mineração, para verificar continuidades e avanços concretos e simbólicos, que ainda hoje levam à associação entre mineração e masculinidade. Além disso, para compreensão da expressividade desse setor em termos de arrecadação em relação aos outros setores.

Em primeiro lugar, mineração, nesse estudo, é um setor econômico, que engloba as atividades de pesquisa (exploração), extração (lavra) e produção

(beneficiamento) de minérios (ouro, níquel, ferro e outros), fontes de recursos naturais não renováveis, amplamente utilizados pelas indústrias de transformação, como metalurgia, siderurgia, química, informática e construção civil (MME, 2011). A atividade mineradora é indispensável para a sustentação das condições modernas de vida e desenvolvimento das sociedades capitalistas.

No Brasil, o desenvolvimento, a expansão e a arrecadação de vários municípios são resultantes da presença de mineradoras. Essa presença pode resultar em uma série de desafios para as localidades de instalação, como os impactos ambientais no local de pesquisa e extração; a influência direta ao inflacionar produtos e serviços; o aumento de criminalidade e prostituição e a construção de uma dependência pouco sustentada por um planejamento futuro (CARRILHO, 2016).

O início da colonização do Brasil por Portugal, a princípio, não despertava grande interesse exploratório. Silva (1995) aponta que a extração de minerais e pedras preciosas não foi um empreendimento bem-sucedido no país recém-descoberto. A Metrópole estava interessada em desenvolver seus canais comerciais pela Europa.

O ciclo mineral, segundo Barreto (2001), aparece em dois períodos. O primeiro ciclo mineral correspondente à descoberta do ouro em grande quantidade do século XVII até o XIX, essa descoberta trouxe grandes mudanças para a colônia, sendo responsável pelo Brasil se tornar o primeiro produtor mundial de ouro e diamantes. O segundo ciclo mineral, seguindo essa lógica, teve início em 1950, com a descoberta de minerais como o manganês, o petróleo, o minério de ferro e outros. (BARRETO, 2001)

A situação se modificou no século XVII, o pouco conhecimento de mineração era compensado pela riqueza do “jazimento” e facilidade de extração do metal. Foi uma época em que foram trazidos um número significativo de pessoas escravizadas de regiões africanas frequentadas por árabes, que conheciam princípios de mineração aprendidos com esses povos (SILVA, 1995, p. 77), resultando na primeira importação de tecnologia da mineração brasileira.

Barreto (2001) aponta que somente nessa época (século XVII) ocorreu a primeira significativa alta no mercado mineral no país, provocada pela descoberta do ouro. Foi esse o primeiro passo para o Brasil se tornar uma referência mundial no setor de extração mineral.

Segundo Fausto (2003), após a descoberta do ouro, migraram para o Brasil mais de 600 mil pessoas, uma média de 8 a 10 mil pessoas por ano, o que retrata a importância da descoberta de metais preciosos para o país.

A mineração, sobretudo de aluvião, requeria menor volume de capital e de mão-de-obra para a qual o cativo, trazendo força de trabalho pela violência, foi importante. Além disso, era atividade de natureza volátil, cheia de incertezas. As fortunas podiam surgir e desaparecer rapidamente. O ambiente urbano que logo a cercou também contribuía para afrouxar os controles sociais, inclusive sobre a população escrava. Tudo isto contribuía para maior mobilidade social do que a existente nos latifúndios.

Por outro lado, a exploração do ouro e do diamante sofreu com maior força a presença de máquina repressiva e fiscal do sistema colonial. A maior mobilidade e o maior controle tornaram a região mineradora mais propícia à rebelião política. O fator mais negativo para a cidadania foi a escravidão (CARVALHO, 2002).

Esta época, que ficou conhecida como “Ciclo Econômico do Ouro”, teve seu auge entre 1733 e 1748 e foi a motivadora da colonização dos sertões do Brasil, mesmo com todas as mazelas realizadas por esse panorama. Esse período refere-se também à descoberta e extração de diamantes (século XVII).

Em 1808, com a transferência da Corte Portuguesa para o Rio de Janeiro, chegou ao conhecimento de D. João VI, então Príncipe Regente, a decadência da mineração de ouro e diamante. Na tentativa de tentar recuperar o mercado, foi contratado pela Coroa portuguesa o Barão Wilhelm Ludwig von Eschwege, criando “a primeira verdadeira empresa de mineração ao fundar a Sociedade Mineralógica de Passagem” (SILVA, 1995, p. 78).

Após esse período, no século XIX, com as companhias inglesas, organizações societárias que objetivavam desenvolver empreendimento auríferos no Brasil, levantando os necessários recursos pela venda de participações no já consolidado mercado de capitais (SILVA, 1995). Nessa época, alguns empreendimentos se consolidaram no Brasil, tal como a Mineração Morro Velho S/A, na cidade de Nova Lima, Minas Gerais.

As empresas inglesas que aqui se consolidaram foram introdutoras de novas e revolucionárias tecnologias, especialmente processos hidro metalúrgicos para extração do ouro de minérios com baixo grau de liberação para o metal. Com os ingleses, as minas de ouro brasileiras conheceram os processos de extração do

metal por cloração e, posteriormente, por cianuretação, aqui implantados no século XIX (SILVA, 1995).

No século XIX, a mineração brasileira tem um período de decadência. Durante o segundo império, os esforços para fomentar a mineração no Brasil não surtiram os efeitos esperados. Com a República, as grandes reservas de minério de ferro existentes no Estado de Minas Gerais ficam conhecidas no mundo, porque programas americanos foram criados para explorar e estudar as reservas minerais (SILVA, 1995).

Em 1930, com a chamada Revolução de Trinta, foram dados importantes passos no setor minerário, como uma nova definição jurídica para o bem mineral como propriedade da nação. No ano de 1934, houve um marco na história da mineração brasileira, com a criação do Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM) através do Decreto número 23.979, de 08/03/1934.

A promulgação da Constituição de 1934 repercutiu no destino da mineração brasileira, reconhecendo como competência privativa da União legislar sobre riquezas do subsolo e mineração. Além disso, previu que o aproveitamento industrial das minas e das jazidas minerais dependerá de concessão federal, autorizações e concessões que só poderão ser conferidas exclusivamente a brasileiros ou a empresas organizadas no Brasil, conforme artigos abaixo. Além disso, a Constituição separou as propriedades do solo e do subsolo.

Art. 5º - Compete privativamente à União:

[...]

XIX - legislar sobre:

j) bens do domínio federal, riquezas do subsolo, mineração, metalurgia, águas, energia hidrelétrica, florestas, caça e pesca e a sua exploração;

[...]

§ 3º - A competência federal para legislar sobre as matérias dos números XIV e XIX, letras *c* e *i*, *in fine*, e sobre registros públicos, desapropriações, arbitragem comercial, juntas comerciais e respectivos processos; requisições civis e militares, radiocomunicação, emigração, imigração e caixas econômicas; riquezas do subsolo, mineração, metalurgia, águas, energia hidrelétrica, florestas, caça e pesca, e a sua exploração não exclui a legislação estadual supletiva ou complementar sobre as mesmas matérias. As leis estaduais, nestes casos, poderão, atendendo às peculiaridades locais, suprir as lacunas ou deficiências da legislação federal, sem dispensar as exigências desta.

[...]

Art. 119 - O **aproveitamento industrial das minas e das jazidas minerais**, bem como das águas e da energia hidráulica, ainda que de propriedade privada, depende de autorização ou concessão federal, na forma da lei.

§ 1º - As autorizações ou concessões serão conferidas exclusivamente a brasileiros ou a empresas organizadas no Brasil, ressalvada ao proprietário

preferência na exploração ou co-participação nos lucros (BRASIL, 1934, grifo nosso).

Com a Segunda Guerra Mundial, a mineração ganha uma especial atenção, já que o transporte brasileiro que se baseava na rede ferroviária e na navegação, ambas movidas a vapor, gerado da queima de carvão mineral e lenha. Outro fator de relevância quanto aos transportes é que outra fonte de combustível se tornou de difícil abastecimento, combustível que era importado, o petróleo, as importações de um modo geral se tornaram difíceis.

Um dos fatos marcantes dessa época foi o acordo de Washington (1942), o Brasil reforçaria o abastecimento de aciarias, com hematitas compactas de alto teor metálico e receberia apoio financeiro para construir um terminal marítimo, modernizar uma ferrovia e abrir uma mina na bacia do Rio Doce (SILVA, 1995).

Além disso, o apoio financeiro priorizaria a construção de uma indústria siderúrgica integrada, considerada moderna, totalmente verticalizada, das minas aos produtos acabados, em 1942. Assim nasciam, em 1941, a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) e, em 1942, a Companhia do Vale do Rio Doce, marcos importantes da indústria mineral brasileira. O governo Vargas ainda criou o Conselho Nacional do Petróleo, em 1938 (SILVA, 1995).

A Constituição de 1946, assim como a de Constituição de 1934, definiu como competência da União, legislar sobre mineração e metalurgia, acrescenta a competência da União para decretar impostos sobre os minerais do País.

Art. 5º - Compete à União:

[...]

XV - legislar sobre:

I) riquezas do subsolo, mineração, metalurgia, águas, energia elétrica, floresta, caça e pesca;

[...]

Art. 15 - **Compete à União decretar impostos sobre:**

[...]

III - produção, comércio, distribuição e consumo, e bem assim importação e exportação de lubrificantes e de combustíveis líquidos ou gasosos de qualquer origem ou natureza, estendendo-se esse regime, no que for aplicável, **aos minerais do País** e à energia elétrica;

[...]

Art. 153 - **O aproveitamento dos recursos minerais** e de energia hidráulica depende de autorização ou concessão federal na forma da lei.

§ 1º - As autorizações ou concessões **serão conferidas exclusivamente a brasileiros ou a sociedades organizadas no País**, assegurada ao proprietário do solo preferência para a exploração. Os direitos de preferência do proprietário do solo, quanto às minas e jazidas, serão regulados de acordo com a natureza delas. (BRASIL, 1946, grifos nossos)

A nova ordem constitucional reabriu a mineração à participação do capital estrangeiro (artigo supracitado: sociedades organizadas no país e não do país). A tributação única foi estendida para todos os minerais do país pela Constituição.

Após o final da Segunda Guerra, no ano de 1950, a chamada guerra fria se inicia, ela já dividia o mundo, e o Brasil entrara no campo de disputas. No mesmo ano, ocorre o retorno de Getúlio Vargas à Presidência da República. O presidente assume a causa nacional-populista, posicionamento que influenciará a evolução da mineração brasileira. Começa com o monopólio estatal do Petróleo, entra em operação a Petróleo Brasileiro – PETROBRAS (1953), lei número 2004 de 1953, dos Minerais Radioativos, e a Usina Siderúrgica de Minas Gerais – USIMINAS (1953).⁷

Seguindo assim, na linha do tempo, na primeira metade da década de 1960 foi criado o Ministério das Minas e Energias (1961), e houve a continuidade à implantação do plano de expansão da Companhia Vale do Rio Doce (CVRD).

Após o curto governo Jânio Quadros, já no tumultuado governo João Goulart, a mineração viu ser nomeado Ministro das Minas e Energia, Eliezer Baptista da Silva, o que garantiu a continuidade na implantação dos planos de expansão da CVRD, colocando-a entre uma das mais confiáveis alternativas para fornecimento de minério de ferro ao mercado mundial (SILVA, 1995).

No ano de 1967 foi descoberto minério de ferro na Serra dos Carajás. O Decreto-Lei nº 227, de 28 de fevereiro, denominado de Código da Mineração, regula os direitos sobre as massas individualizadas de substâncias minerais ou fósseis, encontradas na superfície ou no interior da terra formando os recursos minerais do País; o regime de seu aproveitamento; e a fiscalização pelo Governo Federal, da pesquisa, da lavra e de outros aspectos da indústria mineral. Além de ocorrer a instituição do monopólio sobre a pesquisa e a lavra de petróleo como exigência constitucional. A modernização das estruturas burocráticas do Estado e a estabilidade econômica do País atraíram capital estrangeiro e empresas estrangeiras de exploração mineral.

⁷ A Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. (USIMINAS) é uma das maiores siderúrgicas do Brasil, fundada em 25 de abril de 1956, em um cenário brasileiro de euforia e otimismo gerados pelo Plano de Desenvolvimento do governo Juscelino Kubitschek, no Horto de Nossa Senhora, atual Ipatinga. Originalmente criada como uma empresa estatal com o apoio do capital e da tecnologia japonesa foi inaugurada em 1962 no então distrito de Ipatinga, que na época pertencia ao município de Coronel Fabriciano.

A década de 1970 representou um período produtivo para a mineração brasileira com grandes investimentos em pesquisa, grandes projetos foram implantados e o País ocupou uma posição importante no cenário das atividades de mineração. O Estado passou a fazer investimentos vultosos recursos no setor, e as empresas estrangeiras foram atraídas pelo crescimento econômico que caracterizou o início do período militar.

A década de 1980 engloba o período de decadência. Agrava-se a crise econômica mundial, enfraquecendo os investidores internacionais tradicionais. O estado brasileiro é brutalmente atingido pela crise econômica e paga caro por sua imprevidência (SILVA, 1995).

A Constituição, promulgada em 5 de outubro de 1988, restabeleceu, em parte, as restrições à participação estrangeira na exploração e aproveitamento de recursos minerais. Além disso, o processo de redemocratização trouxe uma nova visão institucional sobre a mineração. Ao reconhecer inclusive os potenciais danos ao meio ambiente, artigo 225, parágrafo 2º, Capítulo VI da Constituição Federal atribuiu, às empresas mineradoras, a responsabilidade pela recuperação do meio ambiente degradado, a fim de garantir o direito de todos “ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida” (BRASIL, 1988).

Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, havia a incidência do Imposto Único sobre Mineral – IUM. O IUM incidia uma só vez sobre uma das seguintes operações: extração, tratamento, circulação, distribuição, exportação ou consumo de substâncias minerais do País.

A Constituição de 1988 extinguiu o IUM e instituiu o pagamento de uma compensação financeira pela exploração dos recursos minerais. A Lei nº 7.990, de 28 de dezembro, definiu que a Compensação Financeira pela Exploração dos Recursos Minerais – CFEM, para fins de aproveitamento econômico, seria de até 3% (três por cento) sobre o valor do faturamento líquido resultante da venda do produto mineral. A Lei nº 8.001, de 13 de março, define os percentuais da distribuição da compensação financeira de que trata a Lei nº 7.990, de 28 de dezembro de 1989.

A partir dos anos 2000 grandes passos são dados em favor e benefício do setor mineral e das grandes corporações que nele atuam. Além dos incentivos que o governo brasileiro tem oferecido às empresas para sua instalação em todo o território nacional e exploração do minério por meio de suas instituições, no ano de

2011 foi lançado o Plano Nacional de Mineração 2030 – PNM 2030 – que se constitui como um planejamento estratégico de longo prazo para o setor.

Entre os anos de 1994 e 2011 a produção total de bens minerais aumentou aproximadamente 381% (IBRAM, 2015). Segundo Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), com leves quedas na virada do milênio e após 2011, evidenciando a crescente diversificação dos recursos minerais explorados no país.

No ano de 2017, o setor de mineração teve 4,69% de participação em todas as riquezas geradas no país. No mais recente Anuário Mineral Brasileiro, do ano base de 2018, o valor de produção das 11 principais substâncias metálicas totalizou cerca de R\$ 103 bilhões, correspondendo a 80% do valor da produção total. A arrecadação da CFEM (4,48 bilhões) foi 111,7% superior ao mesmo período de 2020. As exportações minerais brasileiras alcançaram US\$ 27,65 bilhões.

Dados que economicamente demonstram a expressividade econômica da atividade minerária no Brasil e a sua influência na geração de emprego e renda.

3.3.2 Mineração nas Minas Gerais

O foco da pesquisa são mulheres de uma empresa de mineração, situada em Minas Gerais. A mineração está intimamente ligada à história e à formação do Estado, que desde o período colonial, a partir de 1690, já havia centenas de lavras de ouro na região Central. De 1700 a 1780, Minas Gerais produziu cerca de dois terços do ouro e boa parte das gemas e diamantes extraídos no Brasil.

Essa produção mineral fomentou a abertura de estradas, a implantação de núcleos urbanos, a unificação do território e a criação de uma estrutura administrativa própria e a construção da Estrada Real. Cidades como Ouro Preto, Congonhas, Sabará, São João Del Rei, Tiradentes, Diamantina, Serro e várias outras prosperaram em torno das minas (ALVES, 2008).

Fausto (2003) aponta que, após a descoberta de jazidas de ouro em Minas Gerais, houve migração de pessoas vindo de várias partes do país, o que acabou por contribuir para formar uma sociedade, de certa forma, diversificada, constituída por negociantes, mineradores, advogados, fazendeiros, padres, militares e artesões.

As cidades de Mariana e Ouro Preto foram criadas pela necessidade de explorar o ouro. Nesse sentido, no Estado de Minas Gerais, o ouro foi responsável pelo povoamento e posterior elevação à cidade de várias regiões do atual Estado.

Segundo Fausto (2003), essas cidades se constituíram enquanto tal, a partir de uma necessidade, em um determinado lugar, em um determinado momento, de acordo com o modo de produção correspondente.

O estado de Minas Gerais é referência no setor minerário. Foi classificado, em 2015, pelo IBRAM, como o mais importante Estado minerador do país, com atividade de mineração presente em mais de 400 municípios. É responsável por aproximadamente 53% de toda produção brasileira de minerais metálicos e 29% de minérios em geral (IBRAM, 2015).

O Estado possui em abundância diversos tipos de minérios, em especial o de ferro, pois, dentre os 25 municípios mineradores mais importantes do país, dez são produtores de minério de ferro, sendo oito estão localizados em Minas Gerais.

O quadro abaixo apresenta os 10 municípios do estado de Minas Gerais com maior arrecadação da CFEM entre os anos de 2019 e 2022.

Quadro 1. Ranking dos 10 municípios com maior arrecadação do CFEM, 2019-2022

Ano	2019		2020		2021		2022	
Posição	Município	Arrecadação CFEM	Município	Arrecadação CFEM	Município	Arrecadação CFEM	Município	Arrecadação CFEM
1	Congonhas	284.157.465,30	Conceição do Mato Dentro	358.363.635,10	Conceição do Mato Dentro	668.792.431,34	Conceição do Mato Dentro	391.847.337,04
2	Itabira	241.078.393,45	Congonhas	264.354.215,47	Congonhas	569.516.002,51	Itabirito	317.668.421,11
3	Nova Lima	197.805.274,30	Itabirito	254.692.016,61	Itabirito	522.713.950,15	Mariana	299.016.450,87
4	Conceição do Mato Dentro	196.426.900,00	Itabira	212.935.570,95	Mariana	398.340.270,07	São Gonçalo do Rio Abaixo	298.786.362,03
5	São Gonçalo do Rio Abaixo	160.027.388,02	Nova Lima	212.288.815,69	Itabira	395.120.562,74	Itabira	290.487.992,81
6	Itabirito	106.906.775,44	Mariana	178.055.640,28	São Gonçalo do Rio Abaixo	346.630.878,14	Congonhas	272.647.700,65
7	Mariana	83.089.486,62	São Gonçalo do Rio Abaixo	135.428.900,06	Nova Lima	324.371.811,52	Nova Lima	227.608.532,45
8	Brumadinho	72.616.472,43	Belo Vale	109.375.552,18	Belo Vale	250.083.810,13	Itatiaiuçu	121.545.890,43
9	Belo Vale	59.176.260,32	Itatiaiuçu	106.703.355,97	Itatiaiuçu	229.556.131,97	Ouro Preto	85.448.559,55
10	Itatiaiuçu	57.882.004,35	Brumadinho	85.013.538,49	Brumadinho	164.643.071,12	Belo Vale	84.023.618,61

*Arrecadação CFEM em reais

Fonte: Agência Nacional de Mineração (ANM), acesso em junho/2023.

A importância dessa atividade econômica em nível municipal é novamente evidenciada quando se compara a arrecadação do CFEM em relação a outras unidades da federação, como apresentado no quadro abaixo. A arrecadação do CFEM se destaca uma vez que foi superior à CFEM dos estados de Bahia, Goiás e Mato Grosso, que estão entre os cinco estados com maior arrecadação da CFEM no país.

Quadro 2. Estados brasileiros com maior arrecadação CFEM, 2021-2022

Posição	2021		2022	
	Estado	Arrecadação	Estado	Arrecadação
1	Pará	4.812.911.686,04	Minas Gerais	3.117.767.467,05
2	Minas Gerais	4.602.944.296,61	Pará	2.926.980.524,51
3	Bahia	175.195.194,65	Bahia	182.863.844,27
4	Goiás	166.747.455,93	Goiás	176.327.076,37
5	Mato Grosso	102.400.397,04	Mato Grosso	109.358.812,81

Fonte: Agência Nacional de Mineração (ANM), acesso em junho/2023.

3.3.3 Mineração e trabalho e Gênero

O setor de mineração, principalmente o de mineração de grande e médio porte, é considerado atrativo por seus altos salários, alta porcentagem de empregos em tempo integral e outros benefícios que oferecem condições de trabalho significativamente mais favoráveis do que a média nacional.

Nesta perspectiva, seria uma área potencial de acesso e de desenvolvimento de carreira para as mulheres, reforçando o seu direito de participação num setor econômico dinâmico e com importantes projeções de desenvolvimento, em igualdade de condições com os homens.

Ao mesmo tempo, o reforço da diversidade da força de trabalho, em particular através do aumento da proporção de mulheres no setor, permite aumentar a produtividade do trabalho e fomentar a inovação no setor. Da relevância do setor mineiro para o desenvolvimento de políticas de igualdade, a mineração é considerada um setor estratégico devido aos seus elevados níveis de produtividade e à sua importância como motor do desenvolvimento econômico dos países.

Analisar a evolução desse debate revela a necessidade de fortalecer e melhorar este componente, onde um dos desafios é incorporar a igualdade de gênero no centro e não na periferia desta discussão.

O setor de mineração, examinado a partir de uma perspectiva de gênero, apresenta múltiplos desafios. Historicamente, a produção de indústrias extrativas de recursos naturais, como mineração e hidrocarbonetos, envolvia trabalho considerado “sujo” e pesado, o que em alguma medida vinha justificando a ausência de mulheres compondo aquela força de trabalho.

Em todos os países da região, a mineração é um setor altamente masculinizado. Além disso, é um setor produtivo em que persistem variáveis culturais que perpetuam a discriminação contra as mulheres e as desigualdades de gênero. Os preconceitos tradicionais sobre a mulher na mineração como portadora de má sorte, embora estejam perdendo sua prevalência, foram substituídos por crenças sobre a incompatibilidade da mineração e seus métodos de trabalho com o papel da mulher como mãe, em particular com o direito à licença maternidade, bem como aquelas vinculadas ao uso da força física.

Tal associação, que remete à Antiguidade (CASTILHOS; LIMA; CASTRO, 2006), está na história mais recente fortemente relacionada ao trabalho nas minas subterrâneas de carvão europeias no período da Revolução Industrial, essenciais para o funcionamento das máquinas a vapor que impulsionavam o desenvolvimento capitalista no período.

Com a ampliação do uso da tecnologia na produção dessas indústrias, que diminui ou até retira a necessidade do uso da força física, o trabalho passa a exigir indivíduos dotados de formação técnica e maior escolaridade. No Brasil, as mulheres atingem níveis de escolaridade mais elevados do que os homens, embora se mantenha uma forte segregação horizontal. Essas conquistas na educação são desperdiçadas quando as mulheres enfrentam obstáculos para entrar no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Algumas mineradoras reconhecem que incorporar mais mulheres tem vantagens competitivas, que podem aumentar a lucratividade, e que equipes mistas alcançam melhores resultados.

A inserção das mulheres no setor de mineração também tem potencial de impacto estratégico e de liderança em outros setores da economia. Ao quebrar estereótipos e barreiras à incorporação das mulheres no setor de mineração, pode-

se transformar um efeito de demonstração que permite replicar e abrir novas oportunidades em outros setores produtivos da economia em que persistem níveis semelhantes de atraso (floresta, energia, entre outros).

Atualmente, a mineração inclui uma variedade de profissionais, desde o trabalho braçal e de operação das máquinas, a especialistas de nível superior como engenheiros/as e geólogos/as, entre outros, os quais variam conforme as etapas produtivas e que foram aparecendo ou desaparecendo na medida do desenvolvimento tecnológico do setor. A organização e as relações entre trabalhadoras(es) se alteram radicalmente a depender da etapa de atividade mineral em que se encontram (pesquisa, lavra ou beneficiamento) e do método de extração adotado, no caso das minas já instaladas (subterrâneo ou a céu aberto).

Historicamente percebe-se entre as várias barreiras descritas para a participação das mulheres nesse setor econômico, um dado relevante é sobre a invisibilização das mulheres. Quando pesquisado da existência de figuras femininas em liderança dessas atividades o que é normalmente encontrado são relatos da ausência dessas mulheres.

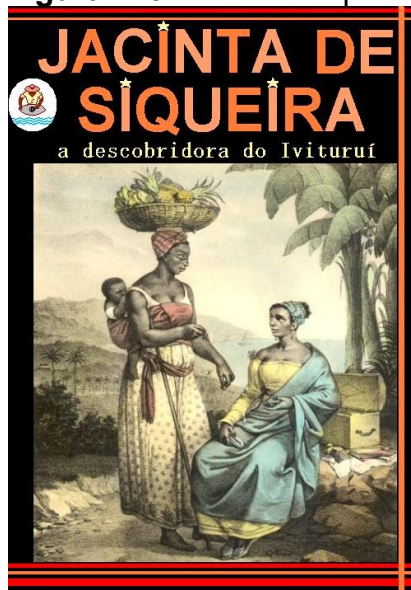
No entanto, um dado importante a ser considerado é que desde o início da mineração de ouro, temos relatos, ainda que esparsos, de mulheres, escravas ou escravas forras que se destacavam na mineração – negras minas.

3.3.4 Jacinta Siqueira: mulher negra, proprietária de escravos, mineradora e dona de suas próprias lavras

Dos grandes encontros oportunizados por essa pesquisa, a história da Jacinta de Siqueira foi uma das mais incríveis a ser registrada. Seria possível imaginar, no século XVIII, uma mulher negra, proprietária de escravos, mineradora e dona de suas próprias lavras?

Em esparsos registros, foi possível encontrar a história de uma mulher líder, que teria ascendido economicamente, na cidade do Serro. Àquela época, ainda Arraial, ela teria contribuído com a elevação à Vila. Na Figura 2, ela está sentada à direita, retratada com vestes longas, ao lado de um baú amarelo, cor do ouro, assim como seu vestido, remetendo às suas posses e ao mineral que explorava.

Figura 2. Jacinta de Siqueira



Fonte: Blog Guia do Serro – Turismo, História e Cultura⁸

No memorável livro de Gilberto Freyre (2001), “Casa Grande e Senzala”, na nota 31, o autor faz um breve relato sobre a história dela, indicando que nos escritos de Luís Pinto constavam documentos sobre história dessa célebre mulher.

Estes cadernos, tive a fortuna de encontrá-los em recente viagem a Minas. Acham-se alguns em Caeté, outros em Belo Horizonte, em mãos de um particular, que gentilmente nos franqueou à leitura. Representam o esforço pachorrento, e tudo indica que escrupuloso, não de um simples bisbilhoteiro, mas de velho pesquisador municipal, falecido há anos: Luís Pinto. Pinto passou a vida vasculhando arquivos, atas, livros de registro de casamento e batismo, testamentos, na colheita de dados genealógicos de algumas das mais importantes famílias mineiras. Tive o gosto de ver confirmadas por esses dados generalizações a que me arriscara, na primeira edição deste trabalho, sobre a formação da família naquelas zonas do Brasil onde foi maior a escassez de mulher branca. É assim que Jacintha de Siqueira, **"a celebre mulher africana que em fins do século XVII ou princípios do XVIII veio com diversos bandeirantes da Bahia"** e a quem **"se deve o descobrimento de ouro no córrego Quatro Vinténs e ereção do Arraial à Villa Nova do Príncipe em 1714"**, aparece identificada como o tronco, por assim dizer matriarcal, de todo um grupo de ilustres famílias do nosso país. **"Os pais de todos os filhos de Jacintha Siqueira - acrescenta o genealogista - foram homens importantes e ricos e muitos figuram entre os homens da governança [...]"** Entre outros, um sargento-mor (FREYRE, 2001, p. 38, grifo nosso).

Essa personagem histórica de Minas teria encontrado os primeiros quatro vinténs de ouro nos garimpos primitivos do Ivituruf, nome da região do Serro naquela época. Com os dados disponíveis não é possível determinar se ela teria sido uma escrava forra ou qual sua origem determinada. Tornou-se uma rica mulher, com sua

⁸ Disponível em: <https://serromg.blogspot.com/2009/02/jacinta-de-siqueira-descobridora-do.html>

atividade minerária. Não se tem registro de seu casamento, mas há registro de filhas de pais diferentes, com os homens de maior prestígio social da vila, fato identificável em seu testamento. Teria criado uma rede de proteção.

Sem fonte comprovada, relata-se que ela foi a principal construtora da antiga Igreja da Purificação (já demolida, na atual Praça Dom Epaminondas), que foi a primeira em madeira e taipa do Serro. Dada a aparente relevância dessa mulher, é de se causar estranheza um possível silenciamento das publicações, das fontes e dos registros sobre sua história e demais estudos sobre a sua notoriedade.

É recente a retomada do interesse de pesquisadores sobre a história de Jacinta. Furtado (2021) e Briskievicz (2020) publicaram artigos com o objetivo de propor uma discussão sobre a trajetória da mineradora, contudo as fontes citadas pelos autores são insuficientes para se inferir com precisão sobre como se deu sua trajetória de mulher, mineradora e negra.

Briskievicz (2020) ressalta que historiadores que estudaram a história do Serro, como Nelson Coelho de Senna, Dario Augusto Ferreira da Silva e Luiz Antônio de Pinto, não evidenciam a presença marcante de Jacinta, minimizando sua importância. Ferreira da Silva, conhecedor das lendas do Serro, teria silenciado completamente sobre o assunto e nada escreveu sobre ela. Pinto, por sua vez, reuniu em alguns escritos poucos relatos sobre Jacinta de Siqueira.

Furtado (2021) menciona que mulheres foram fundamentais no reconhecimento das jazidas mais ricas, na transferência de técnicas e de ferramentas apropriadas para a exploração da aluvião, dos rios e nas formas de apuração do ouro, sendo corresponsáveis pela transmigração desse conhecimento.

Há, no entanto, uma relativa ausência de estudos sobre as mulheres no cotidiano da mineração em Minas Gerais. A presença delas é velada a partir do diálogo entre a documentação manuscrita e a iconográfica, produzidas, desde o século XVIII aos dias de hoje.

A representação das mulheres nas atividades de extração mineral é quase fugidia, aparecendo aqui e ali em imagens e documentos. Conforme as ordens régias, a partir de 1772, a extração das pedras passou a ser monopólio régio, tendo sido criada a Real Extração dos Diamantes, companhia que empregou um plantel imenso de cativos, variando em média entre 1.000 e 5.000, que eram alugados anualmente dos proprietários da região (FURTADO, 2021).

Os documentos raramente revelam o nome ou o sexo desses escravos, pois seu registro era feito em nome do(a) senhor(a). Mas não é o caso de Rita Nagô, escrava de Anna Clara Freire, que, em vista da execução de uma dívida que essa proprietária contraíra, passou a ser propriedade da Real Extração, sendo um dos raros cativos cujo nome aparece registrado na documentação, tratando-se de uma mulher (FURTADO, 2021).

A história de Jacinta de Siqueira acende uma luz sobre as mulheres, trabalhadoras da mineração, e promove um ponto de encontro. Mulheres sempre estiveram presentes na força de trabalho, e, em alguns casos, como na história passada, executando atividades como protagonistas.

Assim como na história de Jacinta, a tese busca evidenciar a trajetória das mulheres, que ainda nos tempos de hoje encontram barreiras e enfrentam as faces da invisibilização.

Desse modo, as análises a seguir refletem sobre as políticas de uma empresa da indústria de mineração e se essa dinâmica de gênero corresponde ao que é apresentado nos macrodados brasileiros. Utiliza-se das informações quantitativas da população em geral para olhar a trajetória das mulheres que estão em cargos de liderança e sua escolarização como um possível fator de impacto e avaliar se na percepção delas é sentida que a escolarização tem essa relevância.

3.4 Um papo reto: mobilidade feminina, escolaridade e mineração

As mulheres protagonizaram dinâmicas de abertura no acesso a algumas categorias sociais e na inserção em dinâmicas de mobilidade social perceptível nas relações de trabalho e nível de escolaridade.

A literatura apresentada sobre mobilidade social reconhece a educação como um dos mais importantes determinantes das trajetórias sociais futuras dos brasileiros e decisivo do posicionamento socioeconômico das pessoas na hierarquia social. O nível de escolarização é informação essencial para o conhecimento da distribuição de recursos e de oportunidades em um país.

A entrada, permanência e ascensão da mulher na força de trabalho, conforme histórico apresentado, foi um processo difícil. Além disso, as possibilidades de sucesso são reduzidas e ainda são acompanhadas de segregações e discriminações que colocam as mulheres em condições menos favoráveis. Fatores

como o preconceito foram um dos responsáveis pela dificuldade de acesso das mulheres, pela segregação ocupacional e pela discriminação nos rendimentos. No tocante à educação, o histórico apresentado revela que as mulheres também tiveram o acesso garantido mais tardiamente, no que se refere ao então chamado ensino secundário (primeiro ciclo/ginásio/anos finais e segundo ciclo/colegial), depois ensino de 2º grau e hoje ensino médio.

John H. Goldthorpe (2012, 2014) ao analisar a expansão das qualificações na Europa esclareceu que a dimensão educativa tem enfraquecido enquanto fator implicado na mobilidade social e como elemento estrutural nas desigualdades e oportunidades sociais. Porém, o autor chamou a atenção que tal enfraquecimento não se verifica para as mulheres, cujo acesso a maiores níveis de escolaridade lhes permite aumentar as suas possibilidades de disputar, com os homens, lugares de dirigentes e de profissionais técnicos e científicos, obtendo, assim, maior ascensão social. Concluindo que a educação continua a colaborar para a mobilidade ascendente de mulheres na força de trabalho.

Além disso, com base nos dados quantitativos para avaliar os processos de ocupação das mulheres e de mobilidade destas na força de trabalho do Brasil, reitera-se o que foi ressaltado ao final do terceiro capítulo, concluindo: 1) mulheres demonstram maiores taxas em nível de escolarização, mas quanto ao trabalho, os homens com a mesma escolaridade possuem maior taxa de ocupação; 2) mesmo sendo as mulheres mais escolarizadas, os cargos de direção das empresas, que poderiam sugerir a necessidade de pessoas com nível maior de instrução, ainda são ocupados majoritariamente por homens; 3) escolarização continua como um fator relevante para as mulheres no que tange à entrada e ao acesso ao trabalho, haja vista que mulheres com menor escolarização são menos ocupadas que homens na mesma situação; 4) a maior taxa de escolarização das mulheres não significa que elas participarão de forma igualitária economicamente, o que sugere que elas também têm uma menor mobilidade social; 5) na indústria, setor que importa nessa pesquisa, as mulheres ainda são minoria nos cargos de liderança, corroborando com a hipótese de uma grande masculinização persistente no setor; 6) A indústria é o setor com menor taxa de representação feminina na liderança das empresas.

Os dados demonstraram que as mulheres ocupam de forma desigual a força de trabalho nas indústrias. Ainda sobre o alcance das mulheres à ascensão nos

cargos, foi observado que elas são minoria nesses cargos, indicando uma mobilidade restrita.

Dando continuidade à análise no setor de mineração, com foco na atuação de mulheres ocupando cargos de liderança, o setor da mineração no Brasil representou historicamente um dos setores mais importantes. No Estado de Minas Gerais, é um dos principais responsáveis pelas receitas de arrecadação dos municípios e estado. Além de ser um setor que oferece condições favoráveis de trabalho. Porém, em alguns países como o Chile, por exemplo, a presença de mulheres na força de trabalho era proibida até 1998. No Brasil, em minas subterrâneas as mulheres também tinham limitações legais para acessar esse trabalho. Recentemente uma série de políticas das indústrias e federais estão atuando para mudar esse quadro e ampliar para a igualdade de gênero nesse setor.

Para a compreensão do fenômeno de atuação das mulheres na mineração e suas implicações quanto à mobilidade ascendente das mulheres, foi necessário antes entender por meio de um resgate histórico informações do setor de mineração. Verificou-se, entre continuidades e avanços concretos e simbólicos, que ainda hoje há associação entre mineração e masculinidade. Além disso, há grande expressividade desse setor em termos de arrecadação em relação aos outros setores.

O setor, principalmente o de mineração de grande e médio porte, é considerado atrativo por seus altos salários, alta porcentagem de empregos em tempo integral e outros benefícios que oferecem condições de trabalho significativamente mais favoráveis do que a média nacional.

Nesta perspectiva, seria uma área potencial de acesso e de desenvolvimento de carreira para as mulheres, reforçando o seu direito de participação num setor econômico dinâmico e com importantes projeções de desenvolvimento, em igualdade de condições com os homens.

Analisar a evolução desse debate revela a necessidade de fortalecer e melhorar este componente, onde um dos desafios é incorporar a igualdade de gênero no centro e não na periferia desta discussão.

Em todos os países da região, a mineração é um setor altamente masculinizado. Além disso, é um setor produtivo em que persistem variáveis culturais que perpetuam a discriminação contra as mulheres e as desigualdades de gênero.

O próximo capítulo analisará a trajetória de mulheres líderes atuantes em uma empresa de mineração. Com a ampliação do uso da tecnologia na produção dessas indústrias, que diminui ou até retira a necessidade do uso da força física, o trabalho passa a exigir indivíduos dotados de formação técnica e maior escolaridade. No Brasil, as mulheres atingem níveis de escolaridade mais elevados do que os homens, embora se mantenha uma forte segregação horizontal. Essas conquistas na educação são desperdiçadas quando as mulheres enfrentam obstáculos para entrar no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

4 TRABALHO E EDUCAÇÃO: TRAJETÓRIAS E AUTOPERCEPÇÃO DE MULHERES LÍDERES EM UMA EMPRESA DE MINERAÇÃO

O presente capítulo, em uma primeira parte, analisa as políticas de uma empresa de mineração, com foco nas ações destinadas para igualdade de gênero de mulheres no exercício dos cargos de liderança. Por meio de entrevistas semiestruturadas, identifica e analisa a trajetória escolar de mulheres líderes da mineração. Ao final, examina fatores favoráveis e desfavoráveis na percepção das mulheres que exercem cargos de liderança em uma empresa de mineração que tenham contribuído para a sua mobilidade ascendente nos cargos ocupados.

Na segunda parte do capítulo, foca-se na análise empírica das entrevistas e questionários aplicados, com o objetivo evidenciar a autopercepção das mulheres.

As análises foram conduzidas fazendo um contraponto com as políticas, as referências e o censo da empresa. Com abordagem qualitativa, com base nas trajetórias das mulheres trabalhadoras da mineração, que evidenciam as vozes de grupos minoritários ocultas pelo contexto e sem representação em muitos estudos. Ressalta-se que as respostas das participantes da pesquisa são a partir de suas percepções e história de vida.

O livro de Yonne de Souza Grossi (1981), “Mina de Morro Velho: A extração do Homem – uma história de experiência operária”, é uma referência importante para a tese, porque a autora perpassa por histórias de trabalhadores da mineração. Essa pesquisa se constituiu como um marco, ao narrar com detalhes a vida dos trabalhadores e muitas mazelas que a atividade resultava.

Hoje, diferentemente da época retratada, as condições e os sujeitos mudaram, mas muitos problemas persistem. Dentre as inspirações do livro, na abertura de um dos capítulos, a autora cita Carlos Drummond de Andrade e, com a liberdade devida, reproduz-se um trecho com as adaptações:

Estou presa à vida e olho minhas companheiras. Estão taciturnas, mas nutrem grandes esperanças. Entre elas, considero a enorme realidade. O presente é tão grande, não nos afastemos. Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas. O tempo é a minha matéria, o tempo presente, as mulheres presentes. A vida presente. (ANDRADE, 2012 – Adaptado).

Para iniciar, analisar-se-ão as políticas de gestão da diversidade da empresa de mineração escolhida, por meio dos dados fornecidos pela empresa e por material divulgado ao público.

4.1 Políticas da empresa de mineração para igualdade de gênero

Para acessar os documentos, que poderiam representar as políticas⁹ da empresa de mineração Olga S/A, para igualdade de gênero foram feitas buscas no site da empresa e foi solicitado o compartilhamento de informação por meio do setor de Inclusão & Diversidade, criado no ano último ano (2022) para tratar dos temas de Inclusão, Diversidade e Saúde Emocional dos empregados.

Além disso, a empresa criou grupos de empregados, reunidos de acordo com o interesse de atuação, visando a equidade e igualdade (raça e etnia, equidade de gênero, PCD (pessoa com deficiência), geracional etc.)

Os chamados Grupos de Afinidade, desde 2018, são compostos por empregados com o objetivo de discutir, definir ações e refletir sobre a inclusão e diversidade na empresa, estruturar e viabilizar ações para um ambiente diverso e inclusivo. Entre esses grupos, são propostos encontros e discussões, o primeiro encontro teve como foco em equidade de gênero. As atividades, do grupo de gênero feminino, são mensais, com reuniões de duração média de duas horas, o grupo é composto por uma média 100 empregados entre homens e mulheres, autogerido com apoio de uma mulher que ocupa cargo de alta liderança.

Como resultado dos grupos de afinidade, as ações mais importantes realizadas em conjuntas com a área de recursos humanos foram:

- Ampliação da licença maternidade (180 meses);
- Criação de um Programa Família, que foi desenvolvido com o objetivo de oferecer suporte àqueles que decidirem aumentar sua família, seja pelo nascimento ou adoção;
- Treinamento de licença parental para os líderes, a fim de prepará-los a apoiar suas mulheres em toda fase de geração de família e suas necessidades;

⁹ Apesar de existirem ações e uma possível estratégia para ampliação da presença das mulheres líderes na empresa, não foi identificada para análise uma política robusta e estruturada voltada para o tema de diversidade e inclusão.

- Avaliação da quantidade de banheiros para mulheres;
- Disponibilização de absorventes higiênicos;
- Implantação de salas de amamentação em operações e no escritório corporativo;
- Redesenho e implantação de uniforme inclusivo;
- Alteração de descrição dos cargos incluindo “(a)” nos nomes;
- Implantação, para as mulheres da operação, de uma “Formação para Desenvolvimento de Mulheres”, com o objetivo de buscar o fortalecimento do público feminino na mineração, estimulando debates sobre temas pessoais, sociais e profissionais, como efeitos da desigualdade de gênero e sobre empoderamento feminino, autoconhecimento e carreira.

Para a formação dos empregados, existe o programa de *Mentoring Global*, focado em empregado com potencial de ocupar cargos de liderança, o qual não é apenas destinado às mulheres, mas reserva um terço das vagas para elas. Cabe ressaltar que não foram encontrados parâmetros que identifiquem qual empregado tem potencial para participar do programa de mentoria.

Além disso, a empresa Olga S/A também tem um programa mundial, exclusivo para mulheres:

cujo objetivo é capturar os talentos existentes na empresa, combinado com o desenvolvimento especializado para criar líderes com vozes confiantes e autênticas. A formação tem um currículo interativo e colaborativo, auxilia as mulheres a encontrar sua voz e fortalecer sua liderança, para que juntos eles desenvolvam suas habilidades e a clareza para assumir o controle de suas carreiras e usar seu poder para orientar e educar as pessoas ao seu redor também (OLGA, 2022).

Atualmente quatro brasileiras estão participando desta formação, esse número de mulheres corresponde a aproximadamente 10% das empregadas alunas do programa.

Esta última formação proposta está na direção das metas globais de Olga S/A para 2023, dentre as quais está o objetivo de ampliar a presença das mulheres entre alta liderança, com previsão de um aumento entre 33% a 40% de mulheres líderes (até o momento de finalização da tese, o Brasil ainda não tinha consolidado a métrica, uma vez que, atualmente são aproximadamente 17% de mulheres na alta liderança).

Em relação ao plano de carreira, as empregadas possuem uma ferramenta para descrever os objetivos da carreira e definir as ações para atingirem esses objetivos de desenvolvimento. O preenchimento pode ser feito com o apoio dos gestores e/ou do *business partner* da área de Recursos Humanos.

Em 2020, houve a implantação de políticas contra *bullying*, assédio e retaliação. Também foram aprimorados os canais de denúncia e apoio, incluindo desde equipe de investigação, atendimento psicológico e equipe de recursos humanos. Como resultados dessa ação houve aumento do registro de denúncias por meio do canal próprio, representando, em 2022, um acréscimo de mais de 150% de temas ligados a *bullying*, assédio e retaliação. Cabe ressaltar que não se trata de política exclusiva para mulheres, mas foi mencionada tendo em vista sua importância para a proteção das pessoas empregadas.

Em 2021, foi desenvolvido uma política de combate à violência doméstica e, dentre suas ações, foi oferecido suporte para segurança física, psicológica, jurídica e até financeira, em casos mais emergenciais. A política veio com objetivo de criar uma cultura de confiança, confiabilidade e não perseguição, de forma que as pessoas empregadas se sintam à vontade para discutir a violência doméstica e tenham o apoio que precisam.

Essa política incentiva as mulheres a denunciarem sobre casos de violência e assédio. Em seis meses de trabalho foram acolhidas 14 vítimas (OLGA, 2022).

A empresa também prevê, em seu calendário, um evento com um mês de atividades, chamado de mês da Diversidade & Inclusão, para promover palestras, rodas de conversa, feira cultural e outras atividades que valorizam as diferenças e promovem a Política de Inclusão e Diversidade, além de presença em exposições nacionais sobre o setor. No contexto do evento, parte das pautas são destinadas a discussões sobre igualdade de gênero com empregadas e convidados.

Além disso, a empresa oferece um programa *trainee* destinado para jovens profissionais, no qual, entre os candidatos aprovados em sua última edição, 70% eram mulheres.

Em 2022, foi identificado que as mulheres faziam parte do grupo que menos preenchiam o perfil de carreira. Após uma campanha de incentivo, houve elevação no percentual de preenchimento do perfil de carreira delas, saindo de 59% para 79% de preenchimento.

Além das ações para valorização das mulheres na empresa, houve também um programa de qualificação de mulheres na comunidade, cujo objetivo era formar novas profissionais mulheres para atuarem como soldadoras em área industriais e, principalmente, na mineração. Segundo informações da empresa, essa ação é realizada, uma vez que Olga S/A se apresenta como comprometida e empenhada em promover a diversidade na mineração e, para isso, segundo eles, é necessário atrair, capacitar, reter e oferecer mais oportunidade para mulheres, para que isso aconteça (OLGA, 2022).

4.2. Metodologia

A pesquisa foi empreendida em uma empresa de mineração, com o nome fictício Olga S/A, multinacional de grande porte do ramo de minério de ferro. No Brasil, as operações ocorrem em dois estados diferentes, com exploração de diferentes minerais. O estudo centrou a análise na operação que explora minério de ferro, a céu aberto, em Minas Gerais.

No Estado de Minas Gerais, está em operação há quase 10 anos e possui cerca de 2.760 empregados diretos, dos quais aproximadamente 719 são mulheres, com ocupações diversas na força de trabalho da empresa, concentrando a atuação em outras áreas diferentes das operacionais (10%). Estima-se que, na empresa, a presença feminina é crescente e pode ser vista tanto nas minas quanto no nível de liderança.

Olga S/A possui sede no estrangeiro, com duas estruturas que dividem a filial brasileira. Uma que está diretamente ligada à estrutura global e outra à estrutura local, que, apesar de ter um presidente (CEO), este responde diretamente a essa outra estrutura (global). A empresa analisada está em um município com significativa arrecadação da CFEM.

A empresa autorizou a pesquisa, determinou as aprovações internas para análise dos documentos e, num primeiro momento, esteve aberta para diálogo com os gestores das áreas responsáveis, após análise jurídica e de *compliance*.

Aos dados da pessoa jurídica e das entrevistadas, além do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e de diálogo franco e aberto, foi dada a garantia de resguardo dos dados pessoais.

Para evidenciar a trajetória escolar e do trabalho das mulheres, o instrumento utilizado foi da entrevista semidirigida ou semiestruturada. Conforme Savoie-Zaic (2006), a entrevista é um tipo de interação verbal que se exerce em diversos contextos, entrevistas de emprego, entrevistas “terapêuticas”, ou entrevistas para pesquisa. Essa última como técnica de coleta de dados e central na perspectiva interpretativa e construtivista da pesquisa, ponto de vista aqui adotado.

Os instrumentos de pesquisas passaram por validação da Plataforma Brasil (PB), que emitiu parecer: proposta é relevante, original e exequível com argumentação consistente, bibliografia atualizada e pertinente. A PB solicitou alterações na metodologia, que foram realizadas para acolher as modificações indicadas. Além disso, demandou que fosse juntada a autorização da empresa. As tratativas com a empresa foram exitosas e foi possível obter a autorização formal. As entrevistadas tomaram ciência e concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, inclusive a autorização foi registrada nas gravações (ANEXO 01).

O roteiro prévio foi aprovado pelo comitê de ética da instituição de ensino, ao qual a pesquisa está vinculada, as participantes foram informadas da confidencialidade e autorizaram a coleta de dados. Receberam informações prévias de segurança. Nesse estudo, entendeu-se entrevista como uma troca verbal, para construir e evidenciar um saber socialmente construído.

A modalidade semiestruturada consistiu em uma interação verbal conduzida de maneira sensível pela pesquisadora, guiada pelo ritmo da entrevistada e pela escuta ativa do conteúdo único. Entre os diversos objetivos da entrevista estão explicitação, compreensão e emancipação.

Inicialmente permitiu tornar explícito o universo do outro. A situação da entrevista permitiu o estabelecimento de premissas comuns para compreensão, clareando o que o outro pensa e o que não pode ser senão observado, como sentimentos, intenções, motivos e expectativas.

Além disso, as questões abordadas com a entrevistada permitiram aprofundar em temas, que se entrelaçam também em uma reflexão que pode estimular a tomada de consciência e gerar transformações entre os interlocutores.

A ordem das questões foi igualmente importante, elaboradas com características comuns, abertas, curtas e pertinentes, separadas em blocos. Em síntese: a primeira parte com questões objetivas, de forma mais geral, com foco nos dados sociodemográficos das entrevistadas (cor, renda, formação, ocupação, estado

civil e outros). A segunda parte com questões abertas, do tipo descritivo, para descrever a experiência e trazer reflexões e sentimentos da pessoa com a possibilidade discursiva que permitia maior interação da participante, para elucidar dados sobre a trajetória escolar e profissional.

Estabeleceu-se no ambiente de entrevista uma relação de confiança, e com perguntas para rememorar o conjunto de fatores que permitem fazer as ligações, as críticas, as sínteses e o olhar de uma experiência de vida.

A transcrição dos dados foi feita integralmente. Os dados foram analisados conforme transcrição literal. Das expressões não orais, foram tomadas notas.

4.2.1 Participantes

As entrevistadas foram escolhidas de forma intencional, não probabilística, em função de sua experiência, ocupação e pertinência em relação ao objeto estudado. A escolha foi realizada por meio de busca ativa das mulheres na rede social de trabalho LinkedIn e por indicação das mulheres conhecidas no ramo da mineração. As indicações e as buscas foram realizadas de forma orgânica e não contou com lista prévia ou indicação da área de recursos humanos da empresa.

A literatura ressalta que, tomando em consideração as características das pessoas, nas pesquisas qualitativas o número de participantes seria um fator a ser observado. Kvale (1996) ressalta que, amostras acima do número de 10 a 15 pessoas, poderiam trazer desvantagens referentes à ordem de grandeza do número estabelecido em conclusão a uma argumentação bem desenvolvida. Acima desse número ocorreria o que o autor nomeia de saturação teórica, que quer dizer que os dados das entrevistas adicionais não acrescentariam mais à compreensão que se tem de um fenômeno.

Consciente das referências supracitadas, o estudo inicialmente estabeleceu o limite de 10 entrevistadas, foi feito o envio do convite por e-mail, para um número aproximado de 30 mulheres. As mulheres líderes aderiram de forma superestimada, ao final foram 21 mulheres entrevistadas. Todas as entrevistas foram realizadas com observância do critério da saturação, considerando os dois grupos de níveis diferentes de lideranças. Nenhuma das amostras superou o limite de 10 ou 15, para cada grupo.

Para ajustes conceituais, metodologicamente, entende-se liderança por mulheres ocupantes de cargos de diretoria, gerência e coordenação, profissionais agrupados em dois grupos, sendo o primeiro de alta liderança, com diretoras e gerentes, e o segundo grupo de lideranças, com as coordenadoras. A divisão também contribui para reduzir a probabilidade de identificação das participantes, haja visto o número de mulheres ocupantes dessas posições.

4.2.2 Do método de análise das entrevistas

Depois de ouvidos várias vezes, os registros orais das entrevistas foram transcritos. O desenvolvimento da pesquisa seguiu a metodologia de análise de conteúdo inspirada por Bardin (1977), que a define como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977).

A pesquisadora se preocupou em não fazer uma compreensão espontânea dos dados que estavam em nossas mãos (BARDIN, 1977). A preocupação era ter uma atitude de vigilância crítica diante dos dados e, por essa razão, buscou-se por meio das inferências, atribuir-lhes significados.

A metodologia segue também uma lógica de divisão de etapas da autora e de Franco (2008): a primeira fase foi de pré-análise, para organização dos dados com o objetivo de constituir o *corpus* da pesquisa. O *corpus* é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos. (BARDIN, 1977). Foram realizadas várias leituras flutuantes, ou seja, um contato com os dados e uma primeira percepção das mensagens neles contidas, com o objetivo de conhecer as representações, emoções, conhecimentos e expectativas (FRANCO, 2008).

Os questionamentos e inferências das entrevistas foram os mesmos para todas as participantes. As entrevistas foram adequadas ao objetivo e questão de investigação da pesquisa, conforme será explicitado na análise de dados.

A próxima fase foi a exploratória do material, o *corpus* estabelecido foi estudado mais profundamente. Assim, ocorreu a determinação das unidades de

registro, menor parte do conteúdo, cuja ocorrência é registrada de acordo com as categorias levantadas (FRANCO, 2008).

Depois disso, estabeleceu-se a unidade de contexto, apontada por Franco (2008) como o “pano de fundo” que fornece significado às unidades de análise. Retomaram-se os dados, buscando as recorrências e não recorrências, procurando o que cada participante havia explicitado em cada um dos procedimentos metodológicos.

Analizados separadamente cada um desses contextos e, somente depois, a partir do recorrente e excludente em cada um, reorganizaram-se os eixos temáticos, para estabelecer as categorias de análise, por meio da triangulação dos dados.

A combinação de várias práticas metodológicas, materiais empíricos, perspectivas de observações em um único estudo é melhor entendida, então, como uma estratégia que acrescenta rigor, abrangência, complexidade, riqueza e profundidade a qualquer pesquisa (DENZIN; LINCOLN, 2006).

4.2.3 Análise dos dados

Os dados coletados foram tratados de maneira que pudessem ser significativos fazendo uso, em nosso caso, de tabelas, estabelecendo – a partir dos cargos ocupados com uma relação de recorrências e diferenças – as categorias de análise da pesquisa, operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos.

Tal trabalho permitiu imbuir a pesquisadora dos dados, uma vez que, a cada passo, possibilitou perceber as minúcias que poderiam ter ficado de lado se não fosse esse processo de idas e vindas. Assim, estabeleceu-se algumas categorias, ponto crucial para análise, considerando sempre a questão de investigação, o objetivo da pesquisa e a teoria.

O significado que as pessoas conferem às coisas, à sua vida e às suas perspectivas se mostra essencial para o pesquisador qualitativo. As participantes integraram o processo do conhecimento e interpretaram os acontecimentos, dando um significado próprio, em que o objeto não foi um fenômeno inerte ou neutro, mas estava imbuído de significados e relações.

Foram realizadas 21 entrevistas semiestruturadas com mulheres que ocupavam cargos de liderança na mineradora: diretoria, gerência e coordenação. As entrevistas foram realizadas no período entre junho e dezembro de 2022.

A tabela abaixo (Tabela 1) apresenta a distribuição das entrevistas segundo o tipo de cargo ocupado.

Tabela 1. Distribuição das entrevistas semiestruturadas

Nível hierárquico	Alta liderança	Liderança
Número de entrevistas	9	12
Total	21	

Fonte: Dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

As entrevistas foram precedidas pela apresentação da pesquisa e seus objetivos, assim como dos termos de sua realização, ressaltando seu caráter livre e consentido, o sigilo das informações da respondente e a possibilidade de interrupção da entrevista a qualquer momento, sem nenhum tipo de penalidade à participante.

A realização da entrevista era iniciada somente após a leitura e concordância em gravação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – ANEXO 01). Embora tenha havido diferenças no tempo de duração de cada entrevista, o tempo médio foi uma hora.

Todos os dados coletados passaram por um processo de anonimização, com o objetivo de garantir a confidencialidade dos mesmos. As questões fechadas do questionário foram organizadas em tabela única. Optou-se por uma análise descritiva do material, buscando organizar e descrever aspectos importantes do conjunto de dados, que possibilitam uma caracterização geral das entrevistadas.

Os áudios das entrevistas semiestruturadas foram todos transcritos e organizados em quadros. Tais quadros tinham como colunas o número de identificação das entrevistas e suas linhas eram organizadas de acordo com as perguntas que guiaram o roteiro da entrevista. Os quadros com as transcrições foram analisados diversas vezes, com o objetivo de identificar os aspectos mais relevantes abordados pelas entrevistadas, assim como suas percepções sobre tópicos como os processos seletivos para acesso a cargos de liderança, os fatores mais importantes para mobilidade ascendentes em suas carreiras, o papel da educação nesses processos, os principais obstáculos encontrados etc.

4.3 Perfil das entrevistadas

Na presente seção são apresentadas as características gerais das entrevistadas, envolvendo aspectos como características demográficas, educacionais e de emprego. Para apresentação e análise dos dados, como explicitado, esses cargos são divididos em: alta liderança (diretoras e gerentes) e liderança (coordenadoras).

A Tabela 2 abaixo apresenta a distribuição das entrevistadas de acordo com a autodeclaração de cor. Observa-se que há uma predominância de mulheres brancas entre as entrevistadas, 80,95% (17 entrevistadas). As três entrevistadas que ocupavam os cargos mais elevados eram brancas. Além disso, observa-se somente uma mulher preta entre as 21 entrevistadas, ocupando um cargo de liderança.

É possível identificar que existe maior diversidade de cor no grupo de liderança (coordenadoras), o que vai reduzindo expressivamente na cadeia ascendente de ocupação, até chegar às diretoras, que não apresentam diversidade de cor, sendo todas brancas.

Tabela 2. Distribuição das entrevistadas - Cor

	Alta Liderança		Liderança	Total
Cor	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Branca	3	5	9	17
Preta	0	0	1	1
Amarela	0	0	0	0
Parda	0	1	2	3
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Outra variável demográfica considerada foi a situação conjugal das entrevistadas, apresentada na Tabela 3. A maioria das entrevistadas é casada (14), seguida por divorciadas (5) e em união estável (2). Nenhuma das entrevistadas se declarou solteira ou viúva.

Tabela 3. Estado civil das entrevistadas

	Alta Liderança		Liderança	Total
Estado civil	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Solteira	0	0	0	0
Casada	1	6	7	14

Viúva	0	0	0	0
União estável	0	0	2	2
Divorciada	2	0	3	5
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

A maioria das entrevistadas declarou ter entre 35 e 44 anos (10 entrevistadas). Oito entrevistadas declararam ter entre 45 e 54 anos. Como o foco da pesquisa foram mulheres que atuavam em altos cargos, era esperada a predominância de tais intervalos etários. Três entrevistadas declararam ter entre 25 e 34 anos, sendo que todas elas ocupavam cargos como coordenadoras. A idade média das entrevistadas é de 42 anos.

Tabela 4. Idade das entrevistadas

Idade	Alta Liderança		Liderança	Total
	Diretora	Gerente	Coordenadora	
19 a 24 anos	0	0	0	0
25 a 34 anos	0	0	3	3
35 a 44 anos	1	3	6	10
45 a 54 anos	2	3	3	8
55 a 64 anos	0	0	0	0
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

A Tabela 5 apresenta a quantidade de filhos das entrevistadas. Três entrevistadas declararam não ter filhos; todas elas ocupavam cargos de coordenadora. Nove entrevistadas têm um filho e nove entrevistadas têm entre dois e três filhos. Um dado a ser sublinhado é que todas as entrevistadas da alta liderança são mães. O senso comum costuma associar a incompatibilidade da maternidade com a ocupação de cargos de liderança, fato que não se verificou entre as entrevistadas.

Tabela 5. Número de filhos das entrevistadas

Filhos	Alta Liderança		Liderança	Total
	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Nenhum	0	0	3	3
1	1	4	4	9
02 a 03	2	2	5	9

04 ou mais	0	0	0	0
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

A análise da escolaridade e trajetória escolar das entrevistadas é ponto central na elaboração deste trabalho. Assim, observa-se que elas fazem parte de um grupo populacional de alta escolaridade, todas com ensino superior completo e especializações. Dentre as entrevistadas, 14 delas (66,7%) possuem pós-graduação, 6 entrevistadas (28,6%) possuem título de mestrado e 1 entrevistada possui título de doutorado. Destaca-se que a entrevistada que declarou ter o título de doutora, ocupa uma vaga de liderança como coordenadora. Dentre as ocupantes de cargos de diretoria, nenhuma declarou possuir mestrado ou doutorado.

Tabela 6. Escolaridade das entrevistadas

	Alta Liderança		Liderança	Total
Escolaridade	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Ensino médio	0	0	0	0
Ensino Superior	0	0	0	0
Pós-graduação	3	3	8	14
Mestrado	0	3	3	6
Doutorado	0	0	1	1
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Entre as 21 entrevistadas, 10 tiveram trajetória escolar dividida entre escolas públicas e particulares, 9 delas estudaram somente em escolas particulares e 2 estudaram somente em escolas públicas.

Tabela 7. Trajetória escolar das entrevistadas

	Alta Liderança		Liderança	Total
Trajetória escolar	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Escola pública	0	2	0	2
Escola particular	2	1	6	9
Parte pública/parte particular	1	3	6	10
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Em relação ao ensino superior, constatou-se que a maioria das entrevistadas (13) estudou em instituição privada sem o auxílio de bolsas, 7 estudaram em instituições públicas e somente 1 entrevistada frequentou instituição privada como auxílio do FIES. A percepção das entrevistadas sobre o papel de suas escolaridades e trajetórias escolares em suas entradas e trajetórias ascendentes no mercado da mineração será mais discutida em seções adiante, utilizando também os dados e relatos das entrevistas semiestruturadas para tais exposições.

Tabela 8. Tipo de instituição frequentada pelas entrevistadas no ensino superior

Ensino Superior	Alta Liderança		Liderança	Total
	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Instituição privada sem bolsa	3	2	8	13
Instituição privada com bolsa	0	0	0	0
Instituição pública	0	4	3	7
Instituição privada com FIES	0	0	1	1
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Quando questionadas se estão atualmente matriculadas em cursos, treinamentos e especializações, sete entrevistadas responderam positivamente, sendo duas pertencentes a cargos de alta liderança e cinco a cargos de coordenadoria.

Tabela 9. Frequenta atualmente treinamento ou especialização

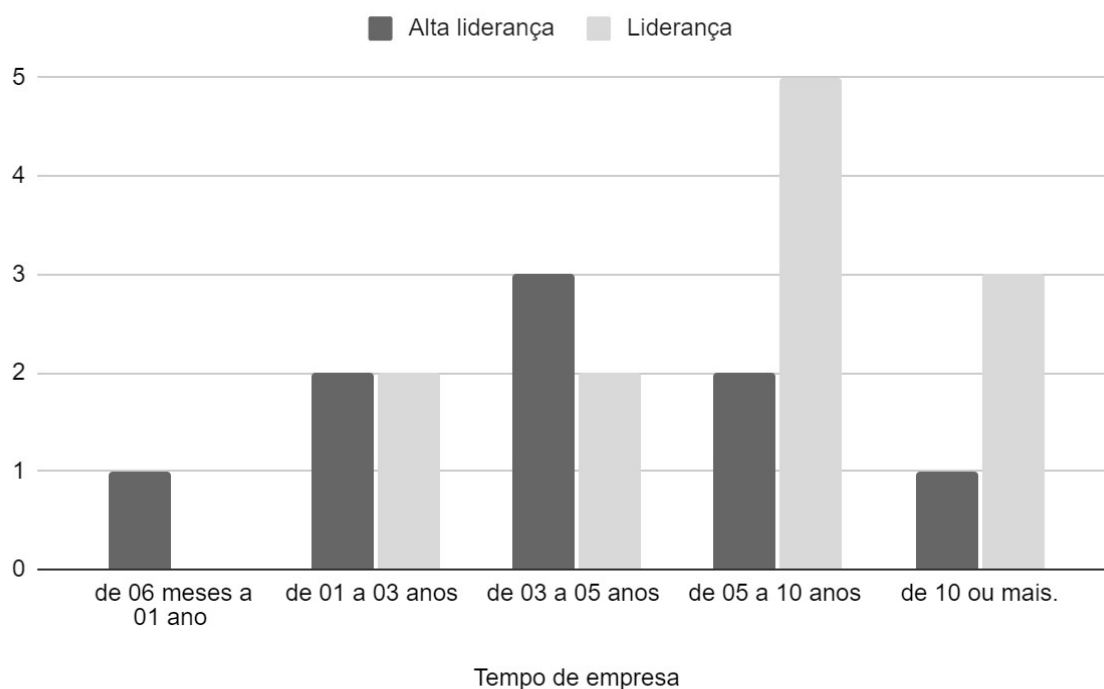
Atualmente você está matriculada em treinamentos ou especializações?	Alta Liderança		Liderança	Total
	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Sim	0	2	5	7
Não	3	4	7	14
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

As entrevistadas também foram questionadas sobre o tempo de empresa, apresentado no Gráfico 8, abaixo. Observa-se que a maioria das entrevistadas em cargos de alta liderança (3 entrevistadas) tem como tempo de empresa entre três e cinco anos. Enquanto a maioria das entrevistadas em cargos de coordenadora (5

entrevistadas) está na empresa entre cinco e dez anos. Destaca-se também que somente uma entrevistada declarou estar na empresa há menos de um ano e trata-se de uma mulher que ocupa cargo de alta liderança, em uma das diretorias.

Gráfico 7. Tempo de empresa das entrevistadas, alta liderança e liderança



Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

A análise de tempo de empresa das entrevistadas se torna ainda mais interessante quando é complementada com o tipo de processo seletivo realizado para sua contratação, apresentado na Tabela 10. Observa-se uma clara diferença entre os processos seletivos. Todas as entrevistadas em cargos de alta liderança foram contratadas diretamente, abaixo esse aspecto será explorado com as falas das entrevistadas, que explicam o processo de contratação. Por outro lado, a maioria das entrevistadas em cargos de coordenação alcançou o cargo por meio de promoções dentro da empresa, o que se corrobora com os dados de maior tempo de empresa dessas entrevistadas.

Tabela 10. Tipo de processo seletivo das entrevistadas

	Alta Liderança		Liderança	Total
Tipo de processo seletivo	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Contratação direta	3	6	2	11

Promoção	0	0	10	10
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Um aspecto importante era compreender a contribuição da renda das mulheres entrevistadas na renda domiciliar (Tabela 11). Foram averiguadas duas situações: a) Em que a entrevistada era a principal responsável pelo sustento do domicílio (11 entrevistadas); b) Em que as despesas eram compartilhadas com um companheiro(a) (10 entrevistadas). Entre as nove entrevistadas em cargos de alta liderança, cinco delas são as principais responsáveis pelo sustento da família. Enquanto entre as 12 entrevistadas que ocupam cargos de coordenadora, metade é a principal responsável e metade compartilha a despesa com um(a) companheiro(a).

Tabela 11. Contribuição na renda domiciliar

Você é responsável pelo sustento da sua família?	Alta Liderança		Liderança	Total
	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Sim, sou a principal responsável.	1	4	6	11
Tenho companheiro(a) e compartilhamos as despesas.	2	2	6	10
Não, um homem da família (companheiro, filho, sobrinho, pai etc.) é o principal responsável.	0	0	0	0
Não, uma mulher da família (companheira, filha, sobrinha, irmã, mãe etc.) é a principal responsável.	0	0	0	0
Dividido igualmente com algum membro da família.	0	0	0	0
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Quando são cruzados os dados de estado civil e contribuição no sustento da família (Tabela 12), observa-se que entre as 14 entrevistadas casadas, seis delas são as principais responsáveis pelo sustento da família e oito compartilham despesas com companheiro(a). Além disso, uma entrevistada que declarou ser divorciada, compartilha despesas também.

Tabela 12. Estado civil e contribuição na renda domiciliar

Você é responsável pelo sustento da sua família?	Solteira	Casada	Viúva	União estável	Divorciada	Total
--	----------	--------	-------	---------------	------------	-------

Sim, sou a principal responsável.	0	6	0	1	4	11
Tenho companheiro(a) e compartilhamos as despesas.	0	8	0	1	1	10
Total	0	14	0	2	5	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Os dados coletados e analisados até aqui possibilitam a elaboração de um quadro comparativo entre os perfis das entrevistadas, dividido de acordo com a hierarquia dos cargos ocupados na empresa – alta liderança e liderança. O quadro-resumo é apresentado abaixo. As principais diferenças entre os dois perfis estão na idade média, tempo de empresa e processo seletivo para o cargo. Observa-se que apesar das entrevistadas em cargos de alta liderança apresentarem, em média, uma idade superior às entrevistadas que ocupam cargos de liderança, elas possuem menos tempo de empresa e passaram por um processo seletivo de contratação direta. Características como estado civil, nível de escolaridade e número de filhos não apresentaram grandes diferenças entre os perfis.

A complementação da análise com os dados coletados durante as entrevistas semiestruturadas foi essencial para a melhor compreensão das principais diferenças na trajetória das entrevistadas e de suas percepções sobre o papel da escolaridade neste percurso. A análise dos relatos das entrevistadas também pode auxiliar na identificação de outros fatores que elas consideram importantes para uma trajetória ascendente em suas carreiras na mineração.

Quadro 3. Comparação entre os perfis de alta liderança e liderança

Variável	Alta liderança	Liderança
Cor	Branca	Branca
Estado civil	Casada	Casada
Idade Média	45	39
Filhos	1-2	1-2
Tempo de empresa	5	7
Processo seletivo	Contratação direta	Promoção
Escolaridade	Pós-graduação	Pós-graduação

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Por fim, a partir dos dados coletados, é também possível chegar a um perfil geral das entrevistadas: mulher, branca, 42 anos, casada, com 1-2 filhos, alta escolaridade (pós-graduação) e com uma trajetória escolar que se divide entre

instituições públicas e privadas, sendo o ensino superior cursado em instituição privada sem auxílio de bolsas. Em média, elas possuem seis anos de empresa.

4.4. Escolaridade e mobilidade ascendente na trajetória de mulheres de uma empresa de mineração

Dentre os objetivos específicos deste trabalho estão: Identificar a trajetória escolar de mulheres líderes da mineração; analisar fatores favoráveis e desfavoráveis na percepção das mulheres que exercem cargos de liderança – que foram investigados com o trabalho de campo. Na seção anterior, aspectos da trajetória escolar das mulheres entrevistadas começaram a ser introduzidos. Na presente seção, tais discussões serão aprofundadas.

O roteiro de entrevistas elaborado possui questões relacionadas à escolaridade dos pais das entrevistadas em cargos de liderança, apresentados nas duas tabelas a seguir.

Tabela 13. Escolaridade da mãe das entrevistadas

Escolaridade Mãe	Alta Liderança		Liderança	Total
	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Nenhuma escolaridade	0	0	0	0
Fundamental incompleto	1	0	2	3
Fundamental completo	0	0	2	2
Ensino médio	2	2	3	7
Ensino superior	0	2	4	6
Pós-graduação	0	1	1	2
Mestrado	0	1	0	1
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Tabela 14. Escolaridade dos pais das entrevistadas

Escolaridade Pai	Alta Liderança		Liderança	Total
	Diretora	Gerente	Coordenadora	
Nenhuma escolaridade.	0	0	0	0
Fundamental incompleto.	0	1	1	2
Fundamental completo.	0	0	2	2
Ensino médio.	1	2	4	7
Ensino superior.	2	3	4	9
Pós-graduação	0	0	1	1
Total	3	6	12	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo, 2022.

Observa-se que o nível de escolaridade das mães e pais das entrevistadas concentra-se entre ensino médio e ensino superior, sendo que nos níveis de escolaridade mais altos observa-se mais homens (pais) do que mulheres (mães). Uma entrevistada refletiu, utilizando como exemplo o nível de escolaridade de seu pai, sobre o diferente peso da escolaridade entre homens e mulheres para alcançar cargos de liderança na mineração:

“Quando eu te falei da escolaridade dos meus pais, o meu pai é um cara que fez o segundo grau com curso técnico e chegou a um cargo de liderança dentro da mineração, com curso técnico. Eu tô tentando lembrar aqui, de todas as mulheres que eu já vi dentro da mineração que tinham um cargo de liderança, eu não consigo lembrar de nenhuma que não tinha um curso superior. Então acho que essa é uma diferença muito interessante assim, né? O cargo de liderança que meu pai tinha hoje em dia é essa pessoa que está nessa mesma posição. Não tem curso técnico, mas era aceitável para homem, mas para mulher não. Eu estou aqui tentando me lembrar de todas as mulheres que eu conheço que já tiveram o cargo de liderança dentro da mineração. E vou corrigir minha fala. Tem cargo de liderança, com curso técnico, sim, mas supervisão. Mas meu pai não era supervisor. Meu pai era coordenador. Era um nível acima. Eu não lembro de nenhuma coordenadora com curso técnico. Das poucas que eu vi, mas eu vi que o que eu conheço hoje tem curso superior. Então tem supervisor, tem supervisora, mulher com curso técnico. Mas coordenador eu não me recordo de nenhuma.” (Entrevista 91648, 2023).

Outras entrevistadas também ressaltaram a importância do apoio e influência dos pais para sua formação, destacando que acreditam sim que a escolaridade é um fator importante em sua mobilidade ascendente na carreira:

“Primeiro deles é uma referência e uma criação dos pais. Não é meu pai. Ele teve uma carreira muito parecida com a minha e até muito mais complexa. Ele veio de uma família muito humilde. É o primeiro emprego dele, foi lavar a privada no centro de Belo Horizonte e ele chegou aí no final da carreira como diretor de operações de uma empresa de laticínios. Então ele pra mim sempre foi uma referência. É, sempre quis ter uma carreira parecida com a dele, embora tenha tido muito mais oportunidades, né? De estudo e de formação. Mas eu acho que essa base que o meu pai e minha mãe me criaram, de conseguir as coisas por conta própria, de ter que estudar bastante para conseguir. E que me apoiaram, né? A conseguir todo o êxito que eu tive na minha carreira. Então é. Eu sempre estudei muito. Eu tenho 2 cursos superiores, 2 especializações; [...] Meus pais sempre me incentivaram a fazer tudo isso eu fiz por conta própria. Então, apesar de ter uma família que me suporta, é a minha educação. Foi essa, né? Meu pai me ajudou no primeiro curso de graduação e todos os outros fui eu que paguei e trabalhando” (Entrevista 115557, 2023).

“Meus pais têm três filhas. Eu sou a filha mais velha, então eles. Eles só têm a quarta série, mas nos incentivaram muito a estudar. Então eu. E eu

tenho mais duas irmãs. Todas as duas agora têm. As duas também têm graduação, são formadas e trabalham na área de atuação que se formaram. Só que eu fui a primeira da família assim. E meu pai vem de uma família de 14 irmãos e minha mãe de cinco irmãos. E eu era a neta mais velha também. E ninguém na família até então... tinha todo mundo, só tinha no máximo graduação e quarta série. Então, não é uma família que eu pude que foi assim falar 'nossa, eu vou ser modelo. Eu vou estudar mais, porque alguém da minha família é formado nisso, naquilo'. Então minha família toda sempre foi de zona rural, meus avós, eles. [...] Meus avós eram analfabetos, tanto meu lado de pai, quanto mãe eram analfabetos. E aí então. Mas eu sempre gostei muito de estudar e meus pais sempre me incentivaram. Então se tivesse que deixar de comprar uma roupa para comprar um livro, meu pai fazia isso com certeza. Então ele sempre... A opção era que a gente continuasse estudando e mesmo eles não tendo escolaridade, eles esforçaram muito para que a gente conseguisse.” (Entrevista 170624, 2023).

É interessante complementar a análise desses relatos com a visualização dos dados “Escolaridade da mãe x escolaridade da entrevistada” e “Escolaridade do pai x escolaridade da entrevistada”, apresentados nas tabelas abaixo. Fica claro que, de modo geral, houve um ganho de escolaridade entre gerações, uma vez que a escolaridade das entrevistadas é igual ou superior (maioria dos casos) em relação à escolaridade de seus pais. Há uma maior variedade entre os níveis de escolaridade das mães do que entre os níveis de escolaridade dos pais. Além disso, observam-se casos em que o nível de escolaridade das filhas se distancia bastante do nível de escolaridade dos pais, como entrevistadas com doutorado que possuem pais com ensino fundamental incompleto.

Tabela 15. Escolaridade da mãe x escolaridade entrevistada

	Nível de escolaridade entrevistadas					Total
	Ensino médio	Ensino superior	Pós-graduação	Mestrado	Doutorado	
Escolaridade mãe						
Nenhuma escolaridade.						0
Fundamental incompleto.			1	1	1	3
Fundamental completo.			2			2
Ensino médio.			5	2		7
Ensino superior.			4	2		6
Pós – graduação			2			2
Mestrado				1		1
Total	0	0	14	6	1	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo.

Tabela 16. Escolaridade da mãe x escolaridade entrevistada

	Nível de escolaridade entrevistadas					Total
	Ensino médio	Ensino superior	Pós-graduação	Mestrado	Doutorado	
Nenhuma escolaridade.						0
Fundamental incompleto.				1	1	2
Fundamental completo.				2		2
Ensino médio.			7			7
Ensino superior.			6	3		9
Pós – graduação			1			1
Mestrado						0
Total	0	0	14	6	1	21

Fonte: Elaboração própria com base em dados primários coletados em trabalho de campo.

4.5 Análise entrevistas semiestruturadas

Como apresentado na caracterização geral das entrevistadas, 11 das 21 entrevistadas foram contratadas diretamente pela empresa e 10 alcançaram o cargo a partir de promoções internas. Ao analisar os relatos das entrevistas, é possível destacar algumas diferenças interessantes entre esses dois processos. Em primeiro lugar, as contratações diretas são normalmente processos longos com diversas etapas de entrevistas e testes, podem envolver *headhunters*, e acontecem com mulheres que já estão ocupando cargo de destaque em outras empresas da mesma área ou similares, como exemplificam os seguintes trechos:

“Por contratação direta para o cargo. Eu já ocupava um cargo similar em outra empresa e fui procurada por uma empresa de headhunter. E aí a gente fez o processo de “nome da empresa”, que foram muitas fases de entrevista. Então eu fiz a entrevista primeiro com o meu chefe lá de Londres, junto com o DP de RH de lá. Na verdade, eu fiz duas entrevistas com ele. Depois, eu fiz uma entrevista com o Presidente e com a CFO, que na época era CFO, Diretor de RH. Depois eu fiz uma entrevista com o Diretor de Projetos. Depois eu fiz uma última com o chefe de Londres e esse DP de RH de novo.” (Entrevista 143424, 2023).

*“Contratada diretamente. [...] eu já estava como gerente em uma outra empresa “nome da empresa” há cinco anos. Eu tinha vontade de voltar para mais perto de Belo Horizonte. Eu estava morando em Juiz de Fora, e aí quando eu vi a vaga da *empresa* divulgada, eu me interessei, me candidatei a ir para o processo. Fiz contato com a coordenadora de recrutamento da seleção e fui chamada para participar do processo. E aí eu fiz todo o processo seletivo, as entrevistas, os testes e fui aprovada... Convidada para assumir a posição.” (Entrevista 115557, 2023).*

*“Foi contratação direta, né? Eu passei por um processo seletivo. A vaga foi aberta. Acho que em setembro de 2020, e aí tem todas aquelas etapas de seleção da *Empresa*, né? É foram as primeiras. É avaliações curriculares. Depois tem as entrevistas com os recursos humanos, com a empresa, tem uma empresa que faz a seleção inicial, né? Depois eu tive aquelas etapas de testes até que eu cheguei, né? Na gestora da área, né, e depois a última*

*entrevista com o *nome de uma pessoa* e com o Presidente da empresa.” (Entrevista 162556, 2023).*

Por outro lado, algumas entrevistadas que passaram por processos internos para ocupar o cargo (promoção) ressaltaram que tiveram que se posicionar para a troca de cargo, sinalizando, por exemplo, que estavam prontas e tinham interesse em assumir um cargo de liderança. Em muitos casos, eram mulheres que já estavam há mais tempo na empresa:

“Eu já estava há bastante tempo na área operacional, né? Que eu já estava como sênior há muito tempo. E assim acabou que eu já estava assim, eu já, eu já achava que eu estava pronta para uma promoção. Que eu já, inclusive, desenvolvia várias... sempre desenvolvi funções além do meu escopo, né? Então, eu sempre já estava atuando ali na linha de frente da tomada de decisão [...] Então, foi um tempo assim que eu era o ponto focal da área, já fazia toda a parte de gestão, mesmo trabalho, eu vi que realmente, assim, que eu já estava num processo, numa fase de mudar de posição, né? Só que aquilo não é... nem sempre tem o desejo. Se você está pronto, não significa necessariamente que tem a vaga disponível também, né? E então foi bem assim. Foi bem difícil, depois eu acabei mudando de área, aí também mudei de área porque eu vi que, na área que eu estava, a promoção não ia acontecer. E aí eu acabei mudando de área porque eu falei: “Poxa, então se aqui não vai acontecer, eu vou para uma área que eu acho que possa acontecer.” (Entrevista 171217, 2023).

“Foi uma promoção. Eu era analista da gerência. O tempo [contribuiu], posicionei queria um cargo num nível acima. Coincidiu com uma reestruturação da gerência, conjunto de fatores que a gerência viu que eu tinha possibilidade de assumir já um cargo maior e eu tinha ficado como interina também.” (Entrevista 110948, 2023).

Quando questionadas sobre quais fatores acreditavam que teriam sido cruciais para a sua mobilidade ascendente na carreira, muitas entrevistadas ressaltaram características pessoais, como a capacidade de tomada de decisões e adaptabilidade. Outras ressaltaram a importância da qualificação e experiências profissionais e pessoais, como intercâmbios ou período de trabalho em outros países:

“Responsabilidade, relacionamento, ser ponderada, falar ao meu lado, dosar um pouco o lado pessoal lá, lado profissional, vestir a camisa também.” (Entrevista 130411, 2023).

“O meu nível de escolaridade e me preparava tecnicamente. Eu me sentia segura para tomar as decisões e fazer o que eu fazia. Sempre estudei. Eu nunca parei de estudar desde a faculdade. Assim eu fui emendando uma coisa na outra e tudo. Eu fiz uma pós-graduação de gestão empresarial na Dom Cabral logo que eu formei em Direito, outros cursos ao longo do caminho e depois fiz esse MBA. Sempre tive essa segurança para tomar a

decisão, que eu sempre estava embasada tecnicamente, eu me sentia preparada. Liderança na minha empresa anterior, que me dava muita liberdade. Ter ficado bem solta sim, quando estava aprendendo, vamos falar assim na minha trajetória praticamente inteira. Resolvi problemas simples e complexos de acesso, assim, a pessoas de níveis diferentes. Também ajudava muito nessa questão da segurança, a especialidade já te deixa capaz de atender outros níveis.” [...] “Eu estudei inglês desde, sei lá, 12 anos, numa escola particular. Depois eu fiz intercâmbio quando eu tinha 15 anos, porque eu quis, porque eu tinha esse interesse em falar fluente. Eu achava que era importante morar fora. E depois eu fiz mais uns dois cursos de língua, mas sempre em inglês. Fora do Brasil também. Já quanto enquanto profissional? E eu estudei alemão também quando eu era mais nova. Quando eu tinha uns 17 anos, mais ou menos durante uns três anos. Eu não falo hoje nem nada disso, mas eu acho que foi importante sim, para se desenvoltura de língua e tudo entender um pouco mais. E eu acho fundamental para a carreira executiva. Eu acho fundamental. Não dá para ter o plano de carreira na sua cabeça. Chegando num nível de gerente e gerente acima, sem ter um inglês fluente, não numa multinacional, em uma nacional talvez dê. Numa multinacional, acho que não tem jeito.” (Entrevista 143424, 2023).

“Eu acho que a minha adaptabilidade a novos escopos. engenheira e fui chamada para compor o time social. tinha pouco a ver com a minha formação. de eu ter ficado na área social, mais com indicadores, monitoramento, menos com a área técnica e ainda era mais fora da minha formação. um bom relacionamento.” (Entrevista 163231, 2023).

“Soft skills, então uma habilidade de permear todos os níveis hierárquicos. alto poder de impacto, influência das pessoas, principalmente pensando em transformação cultural, desde a parte de gerenciamento de riscos, controles críticos até inovação mesmo. Voltado a resultados, para pessoa centrada em resultados e entregas. Então eu conseguia comprovar resultado. Eu acho que visibilidade da alta liderança se a alta liderança não me conhecesse.” (Entrevista 114240, 2023).

É interessante ressaltar que várias entrevistadas citaram a fluência em outros idiomas também como um diferencial. Em muitos casos essa fluência é resultado da combinação entre anos de estudo e experiências no exterior. Como a empresa possui filiais em outros países, o domínio de outros idiomas, principalmente o inglês, é importante em cargos de liderança, pois possibilita um bom desempenho durante reuniões e visitas de funcionários estrangeiros.

“Qualificação associada à experiência. Buscar ter permeado várias frentes em finanças. E não só em finanças, relações com investidores, relacionamento com o mercado de capitais, clientes, fornecedores, competidores, outras unidades de negócio que não o core business da companhia, visão muito integrada, inglês fluente, intercâmbio do Rotary, Estados Unidos. Ser fluente nessa imersão. carreira técnica ou numa carreira realmente que faz gestão de pessoas.” (Entrevista 150633, 2023).

“Networking. Até os meus 21 anos dentro da mineração, a possibilidade de ter morado na África do Sul cinco anos. As minhas entregas, comprometida com meu trabalho, curiosa... Mudei para auditora interna, fiz tudo que tem dentro da auditoria interno. Fui pra área de risco de negócio e por ali eu fui pro caminho técnico da segurança do trabalho. isso me trouxe anos de eu

estou hoje experiência na área técnica e saber de auditoria. Equilíbrio.. Claro que a formação técnica, fluente em inglês e espanhol, curso técnico, línguas. escolaridade dos meus pais...” (Entrevista 91648, 2023).

Apesar de reconhecerem a educação como um fator importante para a contratação, as entrevistadas, de modo geral, acreditam que não se trata de um fator decisório na trajetória ascendente de suas carreiras.

“É, eu acho que pelas habilidades [o que mais contribuiu], não é? Acho que pessoais e profissionais, que eu acho que você não desvincula, isso não é muito difícil. Uma pessoa, se só um profissional, uma pessoa só, ser um pessoal. Eu acho que é um conjunto de coisas. Não é que aí entra tudo, posicionamento, postura, atribuições profissionais também não é? E a parte de escolaridade, porque também não adianta você ter todas as habilidades e o resto não ser condizente com a com a função, né? Então eu acho que foi uma série de fatores, né? Juntos. Assim, não foi uma coisa específica.” (Entrevista 171217, 2023).

“Eu acho que a escolaridade contribuiu para minha contratação. Minha escolaridade absolutamente não contribui em nada para minha ascendência dentro da organização. Foi muito mais um processo ganha-ganha entre os meus gestores, se apostassem em mim e nas minhas forças e navegassem por outras coisas diferentes, além da minha função técnica no momento. Eu não me via apenas na função técnica, para mim não era o suficiente. E então era uma relação ganha-ganha. Era bom também para a organização e era bom para mim. Uma conjunção de fatores e dependeu muito de mim, mas dependeu muito também de estar numa empresa e num departamento e com líderes que naquele momento ajudaram a impulsionar isso em mim.” (Entrevista 140619, 2023).

Uma das entrevistadas refletiu sobre como, inclusive, a educação pode ter pesos diferentes nas carreiras de homens e mulheres: “Então eu acho que a educação é com certeza a chave para uma mulher conseguir um cargo de liderança dentro da mineração. Eu não acho que o mesmo vale para o homem.” (Entrevista 91648, 2023)

Esse relato reforça um trecho já citado na análise, onde uma entrevistada reflete sobre a escolaridade do pai e o cargo de liderança que ele ocupava e como isso não aconteceria da mesma forma com uma mulher:

“[...] o meu pai é um cara que fez o segundo grau com curso técnico e chegou a um cargo de liderança dentro da mineração, com curso técnico. Eu tô tentando lembrar aqui, de todas as mulheres que eu já vi dentro da mineração que tinham um cargo de liderança, eu não consigo lembrar de nenhuma que não tinha um curso superior. Então acho que essa é uma diferença muito interessante assim, né? O cargo de liderança que meu pai tinha hoje em dia é essa pessoa que está nessa mesma posição. Não tem curso técnico, mas era aceitável para homem, mas para mulher não. [...]” (Entrevista 91648, 2023).

Na percepção das entrevistadas, não somente a educação pode ter um peso diferente, como também os esforços das mulheres para serem “notadas” em seus cargos e vistas com o potencial de ocupar um cargo de liderança também precisam ser maiores.

“Então, um pouco de visão ampla do negócio é. Com questão a movimentação. É, de mulheres eu vejo assim que realmente precisa de um esforço extra. Mas eu vejo que o negócio traz um retorno quando você tem esse esforço extra. É, então eu não vejo claramente assim uma discriminação, sabe algo nesse sentido? Não, não sei. Mas, precisa desse esforço extra e eu acho que é a gente não pode, pra gente ter mais mulheres em cargos de liderança, a gente não pode ficar esperando essa transformação cultural acontecer. A gente tem que incentivar e ter uma união ali entre as mulheres do que tem que ser feito para conseguir atingir que talvez não seja um mundo ideal. Então, o que eu converso muito informalmente, né, não dou mentoria, mas com mulheres é assim traça o seu plano de carreira. Você tem que definir isso, não é a empresa que vai te promover, você vai se promover e você só vai conseguir é ter um cargo de liderança quando você já estiver exercendo essa liderança. É o que é muito diferente com os homens. Às vezes eles são promovidos com o nível de maturidade muito baixo, então você tem vários homens em cargos altos em cargos de liderança que ainda não tem a senioridade e a maturidade necessária. Que a mulher já precisa ter para conseguir um cargo desse. É muito difícil apostar na mulher para ver se vai dar certo ou não. Você tem muito homem em cargo alto e incompetente. E pouquíssimas mulheres em cargos altos, incompetentes. Então a gente tem que é por mais que seja um esforço extra nesse início, a gente tem que conquistar o nosso espaço. E começa aí, nisso vai trazer um movimento de ter cada vez mais mulheres em cargos de liderança e preparar mulheres para cargos de liderança. [...]” (Entrevista 114240, 2023).

“A mulher precisa entregar mais do que o pedido muito estudo, muita preparação, capacitação... trabalhei muito além da média e também tive gestores que me apoiavam, ia muito além do que me era solicitado. Fazer as minhas atividades, mas sempre apresentar um projeto novo, uma ideia nova. Meu esforço e reconhecimento das organizações que trabalhei, constante conhecimento, não só na formação profissional, fazendo benchmarking, buscando melhores referências, conversando com as pessoas, suporte da minha família e do meu companheiro. Apoio familiar da minha mãe, do meu pai enquanto vivo, sempre me apoiou. E saí do Pará, com 20 anos e fui morar São Paulo, fui para o Japão, então quando voltei pra São Paulo. Bolsa de estudo, fiquei em São Paulo, estudando japonês e cultura oriental para eu ir morar e fiquei um ano no Japão. Mestrado em São Paulo depressão e adoeci. mobilidade também é um fator principal, fui além também da comunicação estudar negócios. importante saber falar essa linguagem. Acho que para você fazer, para você fazer gestão de pessoas, de negócios, precisa entender o que é um balanço patrimonial, nunca parar de estudar. Isso, não parar nunca! Estudar línguas também. inglês. Estudei espanhol, e o japonês, estudei francês...” (Entrevista 175452 – grifo nosso).

“Eu acho que eu, digamos assim, poderia ter conseguido subir antes. Se eu tivesse é me imposto que nem os homens se impõem. Se eu tivesse... eu só consegui a minha promoção no dia que eu bati de frente e falei assim, olha, eu entrego muito mais e faço muito mais do que outras pessoas que já são bandas 6. É, então é. Tem um termo mais correto para falar isso. Aí me ajuda aqui, espera. É, eu acho que assim a principal Barreira é. É que eu

tive que me vender muito mais, demonstrar muito mais as minhas qualidades, minhas habilidades, minhas competências, para que eu fosse vista como uma pessoa suscetível à promoção. Não foi natural, ninguém me chamou: “Nome da entrevistada, seu trabalho é excelente, vem aqui, você vai ser promovida.” Eu cavei a minha promoção. Eu não sei se faz sentido nessa pergunta, mas não foi só uma questão de promoção, foi uma questão salarial. Então eu tinha assim pares na prática que a gente fazia a mesma coisa e eu não tinha nem o mesmo cargo nem o mesmo salário. Então eu tive que expor a situação e realmente pedir uma promoção.” (Entrevista 114240, 2023).*

Uma questão interessante a ser investigada a partir do público-alvo das entrevistas, era o conhecimento sobre o plano de carreira dentro da empresa. Como foi destacado em análises anteriores, dentre as entrevistadas havia aquelas que foram contratadas diretamente para o cargo de liderança, vindo inclusive de outras empresas, e aquelas que alcançaram o cargo a partir de promoções internas. Onze entrevistadas responderam não ter conhecimento do plano de carreiras dentro da empresa, nove entrevistadas responderam conhecer e discutir os planos com superiores, por exemplo, destacando o papel de uma supervisão e orientação durante a trajetória profissional. Uma entrevistada não comentou sobre essa questão.

“Tenho. Tenho conhecimentos. Sempre fui assim. Não posso dizer também que não fui apoiada sempre. Eu sempre senti uma preocupação, principalmente do meu diretor anterior de desenvolvimento. Sempre houve uma preocupação dele em relação a isso de uma forma muito explícita. Comigo assim. Quer dizer, eu não posso dizer que muito explícita, porque não é. Não é um chefe que me dava feedbacks regulares, mas quando ele me dava, ele dizia vamos fazer um curso assim, faz um coaching, você precisa. Então eu me senti apoiada no desenvolvimento, sim.” (Entrevista 91050, 2023).

“Eu tenho de forma não oficial, porque o meu gestor estabelecemos já há muito tempo um relacionamento de transparência e ele falou comigo, mas eu acho que foi muito mais uma iniciativa dele do que uma política da empresa de dispor quem está, quem está mapeado para um cargo de liderança, quantas posições você poderia subir? Esse tipo de coisa, qual banda que você está dentro de uma banda? Qual grade que você tem? Eu não vejo isso acontecer por parte do RH. Até para os próprios gestores. Eu, por exemplo, eu tenho uma equipe, eu não tenho esse acesso. Dessa informação por parte do RH.” (Entrevista 140619, 2023).

“Formalmente não. O que eu sei é o que o meu gerente conversa comigo, mas eu nunca sentei com o RH para poder fazer um plano de carreira ou para falar. Se você está aqui hoje, amanhã você vai estar, onde você quer chegar... Então isso eu nunca tive isso, nem quando estava como analista, nem quando estava com agora diretamente que eu falo com RH, com gerente ou com o coordenador na época, eu sempre tinha essa questão onde você quer chegar? Como que você quer? Qual a sua qual a sua perspectiva de carreira? Eu tenho tido agora como coordenadora, como analista sênior também. Eu tive algumas experiências com a equipe global,

na época, o head de meio ambiente. Agora, o novo head de meio ambiente já me chamou para conversar, para entender expectativas de carreira, mas nada uma questão de que tivesse um plano com um processo desenvolvido, com metas claras e indicadores.” (Entrevista 170624, 2023).

Houve entrevistas que refletiram sobre o papel da família ao considerar a evolução da carreira, por exemplo, para fora do país.

“Formalmente não, mas a gente tem as conversas, né, de carreira. Lá os nossos GDG, sim, e eu sei até onde eu poderia ir, né? Futuramente eu não me vejo aí. É muito uma escolha pessoal. Eu não me vejo saindo de RH. E se eu pensar em área de recursos humanos, aí você tem, não é? A posição regional no futuro e tem posições. E até no grupo em Londres. Se fizesse sentido para a minha família, não é? Se não fizesse sentido para a família... Não estou no meu momento que eu faria qualquer mudança a qualquer custo, só por temas de carreira. Não é? Tem que ser, fazer sentido para a família toda.” (Entrevista 142112, 2023).

Por fim, algumas entrevistadas responderam não conhecer o plano de carreira da empresa, porém ter um plano de carreira individual muito bem definido:

“Não, mas eu não acho que a empresa que tem que cuidar da minha carreira não. Eu acho que sou a dona da minha carreira. Eu não conheço o plano de carreira meu dentro da empresa não, mas eu tenho meu o próprio.” (Entrevista 91648, 2023).

“O meu plano de desenvolvimento individual, eu tenho ele muito claro para mim e é muito bem estruturado. Agora, dentro da empresa... Qual é a sua pergunta exatamente se eu sei para onde eu posso crescer dentro da empresa?” (Entrevista 83515, 2023).

Outra face do relacionamento com os colegas de trabalho é através das avaliações de desempenho profissional. A entrevista semiestruturada abordava esse tema, perguntando às entrevistadas se elas consideravam que tal avaliação estava sendo feita de forma adequada por seus superiores que, em sua maioria, são homens. Pouco mais da metade das entrevistadas (12 entrevistadas) respondeu que sim.

“Eu acredito que sim. Pelo meu superior, não é? É assim, eu acho que ajuda é que eu também peço muito feedback. Não é? Então eu estou sempre ‘Olha, está indo bem, não está? Qual que é a rota de que tem que ser mudado? O que que tem que ser alterado e não é?’ Então eu não. Mesmo que eu não tenha algo tão ativo, eu vou atrás disso em toda a minha carreira profissional.” (Entrevista 142112, 2023).

“Acho que sim. Tem pouco tempo que eu estou nessa função, há um ano e meio, então quando eu tive, eu tive recentemente uma avaliação 360. Eu achei que foi bem justo. A minha autoavaliação ficou muito parecida com a

avaliação que eu recebi, tanto do chefe, pares e subordinados. Então eu acho que eu estou ainda num aprendizado crescente. Eu estou numa curva ainda no incício dela, ainda, porque pouco tempo ainda ocupa no cargo, mas acho que está bem alinhado mesmo com o que eu me vejo.” (Entrevista 163231, 2023).

Por outro lado, sete entrevistadas demonstraram ter dúvidas sobre a qualidade da avaliação de seu desempenho, destacando por exemplo a diferença na entrega entre homens e mulheres, o empenho dos superiores na avaliação etc.

“Tenho dúvidas. Tenho dúvidas, até porque fiquei muito insatisfeita na última. Com a saída do, agora, o meu atual chefe, com o relatório 360, ele colocou tudo três, três, três, três, três. **A sensação é que ele realmente não se dedicou a avaliar meu desempenho.** Isso me deixou frustrada porque, embora a gente queira ver coisas boas, a gente também quer ver qual é a percepção do chefe, o que eu preciso. E eu não gostei disso. Achei que não houve uma dedicação para me avaliar.” (Entrevista 91050, 2023, grifo nosso).

“É difícil eu falar isso porque eu acabei de mudar de departamento. Eu não sei como isso é feito hoje no departamento atual, porque eu não tive nada formalmente ainda de avaliação. No meu cargo anterior, eu acho que eu era muito bem avaliada pelo meu líder direto. Muito bem avaliada. Feedbacks muito bons. Então, assim, acho que sim. Não sei o nível. Eu acho que no nível acima não. Então acho que era, era... é muito interessante. Isso é informação confidencial que eu vou falar aqui. E. Né? Eu não. Claro, eu não participava das avaliações em conjunto que eram feitas, mas eu já tive feedback. Confidencial de algumas pessoas que participaram que era assim. Nenhuma mulher era classificada. Como estar em um desempenhando um nível acima do cargo que ela ocupa. E sendo que homem sim. É assim. Eu não entendo como, porque eram meus pares que eu conheço o trabalho que entregava e nós... Eu vou falar de mim. Eu entregava muito mais, muito mais. Em números, em iniciativas. Eu entregava à frente da data porque era programado num ponto. Falavam comigo assim: ‘Faz menos. A gente tá ficando feio, porque você tá entregando demais.’ Eu sou do time over delivery. Eu entrego muito. Se eu me comprometo a fazer alguma coisa, eu vou entregar, eu vou ralar, eu vou buscar informação onde der, mas eu vou entregar na qualidade ou acima, até da qualidade esperada. E meus colegas não. E aí esses que não entregam eram avaliados que eles poderiam performar dois níveis acima do que a gente estava. Enquanto eu estava no nível certo. Eu não tinha, não estava entregando acima. Então eu não acho que eu era avaliada corretamente por eles não. Duro né. Mas a realidade. Mas a gente não desanima, a gente continua trabalhando.” (Entrevista 91648, 2023).

“Então a minha gestora direta não é boa gestora de pessoas. E eu sei que ela conhece o meu trabalho, porque eu sou mais próxima e eu me exponho e eu falo as coisas. Agora eu venho de uma estrutura que é muito em função de entregas. A gente tem que mostrar entrega, tem que mostrar o que é feito. O meu gerente geral é da mesma forma, então eu não acho. Tem muito pouco tempo que eu estou no cargo, mas eu acho que eu vou ser muito mais medida por produto do que por qualidade do que eu estou entregando. Então eu acho que ainda não é bom.” (Entrevista 110948, 2023).

*“Então, assim, a experiência que eles têm na *Nome da Empresa*. Hoje, a experiência que eles têm é com base no relacionamento lógico com outras pessoas também, mas muito do que vem comigo. Tanto que quando muitas pessoas são, pedem demissão, vão embora. Elas às vezes gostam da empresa, mas elas têm problema com o gestor porque ali, naquela equipe, eu tinha um clima ruim ou, ou o meu gestor não me respeitava e aí ele sai com raiva da empresa. Na verdade, o problema não era a empresa, tanto que tem outras pessoas em outras áreas que tem uma experiência diferente. Então eu acho que os gestores não estão preparados. Muitos não estão preparados para isso. Muito difícil de alguém que está preparado e muitos não entenderam esse papel que eles têm com essas pessoas, sabe? Ainda não é só o papel técnico de cobrar, de exigir. Eu exijo também da minha equipe, sabe? Mas eu tento enxergar. Pelo menos assim. Eu brinco assim, né? De tudo que eu sofri desses 8 anos com 8 pessoas diferentes, eu uso de aprendizado assim pra não fazer com eles. E também assim tentar ouvir deles, né? Porque cada pessoa tem o seu, o seu, o seu jeito ali, né? Então, assim é que eu acho que é isso que é o mais difícil você entender, você enxergar a outra pessoa. Não adianta eu tratar o Lucas do mesmo jeito que eu trato a Mariana, né? Então é isso que eu tenho, que é o acho que a inteligência emocional é isso, você enxergar que tem um ser humano ali na sua frente, independente dos do gênero dele, independente da, da área técnica e vê que tem um ser humano ali, cheio de particularidades, então eu tenho que entender aquilo ali. E fazer o meu melhor dentro daquilo ali e estudar. Para isso, tentar é um exercício constante, não é? Então eu acho que esse é o desafio. E não, nem todo mundo está preparado para isso é difícil.” (Entrevista 171217, 2023).*

O roteiro das entrevistas não trazia nenhuma pergunta específica sobre o tema maternidade e carreira na mineração, porém o tema foi espontaneamente abordado por algumas entrevistadas, ressaltando principalmente como a maternidade pode se configurar como um desafio na trajetória profissional.

“Desafio sim, a gente entender que o tempo não é o nosso tempo, que as coisas têm um tempo para acontecer, que têm oportunidades que vão aparecer e que a gente não controla o tempo que essas oportunidades vão aparecer. Então, isso para mim era um pouco frustrante, que às vezes eu já estava pronta e eu achava que estava demorando para as coisas acontecerem e assim a oportunidade de aparecer. Pouco da insegurança feminina sim, da gente achar que aquele cargo não vai aparecer para a gente, porque a gente é mulher ou porque a gente acabou de ter neném, ou porque a gente está grávida. Então, assim, na época que eu tive meu primeiro filho, foi a época que eu virei gerente. Então eu tive muito esse contexto, sabe? Sim, de gravidez, dessa insegurança em si. A oportunidade seria me dada mesmo eu estando grávida, sabe? Mesmo eu estando grávida. Saí de licença logo depois. Enfim. Então acho que tem esses desafios que eu lembro com mais certeza, essa questão do tempo e da oportunidade. A questão é de ser mulher, mas muito em relação a filho e não só de ser mulher. Ponto. Não, mas de ter essa ausência temporária que a gente às vezes tem que ter para ter o neném.” (Entrevista 143424, 2023).

“É muito difícil promover uma mulher com uma posição de liderança, principalmente se ela é mãe, porque a mulher, ela tem que cuidar do filho. Se o filho fica doente, ela que tem que cuidar. O filho não é só da mulher, é do pai também. E mesmo se forem pais separados, os dois têm responsabilidade. Contrataria um homem porque ele não sai de licença maternidade. (na entrevista ela pergunta ☺ O meu líder imediato falou isso

comigo 'Se eles têm currículos iguaizinhos, eu prefiro contratar o homem.' E isso é um desafio que a gente tem dentro da mineração. 'Mas é um trabalho muito bruto, ela vai ter que... não vou pôr uma mulher numa área mecânica, coitada, não vou fazer isso, vou colocar numa planta exposta.' As pessoas não te verem ali, naquelas posições de liderança, porque acham que você não vai poder e tal. Você não vai, né? E talvez até pensar que existe equilíbrio na vida do trabalho e na vida pessoal." (Entrevista 91648, 2023, grifo nosso).

"Eu acho que como desafio, como mulher, sempre vai ter a questão da maternidade, que por mais que seja defendido que a mulher tem direito de ser mãe, que é uma escolha dela, isso sempre vai ser um desafio para a mulher, vai ser uma dificuldade para a mulher, tanto em relação à tomada de decisão de engravidar quanto ao retorno ao trabalho... Quanto à visualização da sua vida profissional como uma carreira em que você coloca em alguns momentos da sua vida, você vai ter que priorizar, às vezes, a questão familiar. E eu acho que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ainda é um desafio para muitas mulheres, eu acho. Para mim é um desafio muito grande, tanto em relação à gestão de tempo quanto em relação à gestão mental da carga mental. Então, eu acho que a maternidade é um grande desafio e eu acho que o machismo é um grande desafio. O machismo é independente da mulher decidir ser mãe ou não. Ele é um viés que está na cabeça de todos, das mulheres, dos homens. Então isso está longe de ser vencido." (Entrevista 140619, 2023).

Uma entrevistada, inclusive, relatou ter sofrido assédio devido a sua gravidez dentro da empresa. Segundo seu relato, o assédio foi praticado por outra mulher que ocupava um cargo superior ao seu, demonstrando que a questão "Maternidade x carreira" ainda precisa ser mais discutida e avançar mais.

*"Eu já sofri assédio moral dentro da *Nome da Empresa* quando eu entrei. Eu fui contratada grávida. E foi uma gravidez no meio do processo. Eu já tinha feito entrevistas. Não foi planejada. Foi um processo muito longo. E aí, no meio desse processo, engravidei e recebi a proposta. Fiquei desesperada! Falei 'agora vou perder a vaga, não vão contratar.' Fui até a pessoa que tinha me chamado na época, era um diretor. Contei e falei: 'Olha, acabei de descobrir, eu estou de dois meses.' E ele falou 'Não, mas isso não é um problema. Vou conversar com o RH. Você vai sair disso?' E perguntou quando era . Enfim, me surpreendeu. E aí eu fui contratada. Já foi bem e só. Sim, fiquei muito feliz. Já tive uma ótima impressão da empresa, super bem. Eu estava na mineração antes, mas como uma terceirizada, então não tinha plano de saúde, não tinha nenhum, nenhum benefício. Mas eu fui contratada junto com uma nova gerente, gerente, mulher. Que não só não sabia da minha condição, não soube desse processo e me acusou de ter escondido a gravidez, de eu ter, sei lá, de eu ser peixada do cara que me contratou... E me assediou durante todo o período da minha gravidez, todo o período da minha licença e eu voltei, e ela continuou me assediando. Eu pensei várias vezes em desistir. Mas na ocasião eu não conhecia a gente, não tinha muito esses canais de denúncia." (Entrevista 110948, 2023).*

Outros desafios apontados pelas entrevistadas estão relacionados principalmente com o machismo, com barreiras sociais impostas que podem

prejudicar no relacionamento com outros colegas, superiores e subordinados. Um exemplo disso é uma suposta barreira relacionada ao fato de as mulheres não interagirem tanto em ocasiões informais fora do trabalho:

*“Olha, discriminação. Assim? Vamos falar de cara, não, mas eu acredito que teve alguns [desafios]. Algumas análises, por exemplo, na empresa anterior, na última posição, eu fui assumir *cargo de direção [trecho suprimido para não impossibilitar a identificação da entrevistada] para uma planta de 7000 pessoas, né? E era a primeira vez que uma mulher assumia essa posição. Em 100 anos de história da empresa. E eu vi comentários assim “Ah, para você não vai ser fácil, porque o antecessor bebia com [trecho suprimido]. Então, como que você vai negociar se você não vai beber, né? Então, se não é uma discriminação, mas é algo que já vem um viés, não é? Talvez um preconceito aí meio estabelecido. Porque já assume que a gente não vai conseguir ter o mesmo nível de relacionamento... que talvez não é um homem que vá para bar e tudo mais.” (Entrevista 142112, 2023).*

*“Eu acho que eu não me lembro de nenhuma situação que me remetesse [discriminação]. Olha, se eu fosse homem, as coisas agora na *Nome da Empresa* já é diferente. Por ser uma empresa de mineração. Aí sim eu já senti algumas situações assim, que às vezes não são, necessariamente, até de trabalho. [...] **‘Eu prefiro viajar com homem.’** Esse ‘eu prefiro ter, eu prefiro estar com aquela pessoa, porque aí eu faço happy hour com ele, né? Porque a mulher é aquela mulher, eu chego, viajo, tá o meu horário, eu vou embora, eu não vou pra bebedeira, eu não vou pro jogo, eu não vou para...’ Então eu sinto muito isso, sabe? Eu sou a única mulher. Eu fui a única mulher durante muito tempo dentro de uma diretoria. Eu fui a única gerente. Sempre fui a única gerente dentro da diretoria que eu estou. [trecho removido pois possibilita a identificação da entrevistada]. Eu não sou inserida em coisas que que envolve ali um momento de lazer, de descontração ou mesmo de trabalho. Você está num happy hour de trabalho. ‘A *nome da entrevistada* não é aquela pessoa que vai interagir como se fosse um homem.’ Isso é uma coisa que eu sinto todos os dias no trabalho, né? Do ponto de vista do trabalho em si, eu não tenho uma situação que eu diga sim, por você ser mulher, eu não te ouço. Não me lembro de uma situação que possa me remeter a isso, mas é nesse segmento que eu te falei de ser excluída de um planejamento de uma coisa por ser mulher e não integrar aquele. Como é que fala isso? Clube do bolinha.” (Entrevista 91050, 2023, grifo nosso).*

Sobre a socialização das entrevistadas fora do espaço de trabalho, havia uma pergunta específica na entrevista: “Você tem costume de participar de reuniões de interações fora do espaço de trabalho, como em bares, restaurantes, casas de colegas?” Somente quatro entrevistadas responderam diretamente “Não.” para essa questão. As demais entrevistadas deram exemplos dos tipos de interações mais usuais. Algumas entrevistadas citaram exemplos de socializações que são focadas na carreira, outras refletiram sobre encontros com família, amigos e, também, sobre diferentes fases da vida, como a maternidade e divórcio.

“Tenho inclusive até através de algumas entidades da Amcham, que é a Câmara de Comércio, Brasil, Estados Unidos e Brasil Americana, e também outros grupos de finanças que eu tenho. Então tem um grupo que nós fomos para Kellogg, nos Estados Unidos, estudar. Então é um grupo formado, que a gente encontra, troca muita informação. Tem um grupo que eu sou coordenadora, que chama mulheres de mercado, que são mulheres do mercado de capitais, que a gente também se reúne e troca muita ideia, muita informação. Eu acho que é importante saber a gente ter o olhar também para fora. Não podemos ficar só no nosso mundo que não troca ideia, troca informação. Tem tantas ideias, eu acho que sabe, é um refresh assim. Acho muito bacana uma aprendizagem constante, porque a gente não pode parar, né?” (Entrevista 150633, 2023)

“Pouco. Depois da minha licença maternidade, piorou. Porque dessa última agora, porque realmente, assim, eu antes eu ainda me esforçava mais para conseguir estar, eu vou e tal. Hoje, eu priorizo estar em casa porque eu tenho um bebê de um ano e meio, então eu não quero estar sabendo que o meu filho tá lá chamando mamãe, né? Chegou da escolinha e eu sei como é. Então isso, isso, isso. Depois da minha última licença maternidade, quando eu falei meu filho está com um ano e seis meses, piorou. Antes sempre existiu, sempre existiu, mas piorou, né? Uma coisa assim. Eu às vezes percebia assim. Por exemplo, eu me remeter numa situação assim. Vai ter uma reunião, por exemplo, no Ibama, no Ministério de Minas Energia, que você tem que pegar um avião, por exemplo, você tem que ir dormir. Esse tipo de coisa eu só sou incluída se realmente a minha presença for imprescindível. Por quê? Porque você tem aquele momento de interação no aeroporto lá. Depois você vai tomar um chope, vai fazer isso... É muito sem graça, é muito sem graça. Então, eu sempre fui um pouco excluída desses momentos, sendo incluída somente quando há coisas assim: tem que ir ali, tem que ir, porque isso pode trazer um resultado negativo para a empresa e aí sim, eu me sentia incluída. Isso desde que eu entrei. E isso é uma coisa que no estado eu não senti, porque no Estado eu era muito autônoma, eu fazia as coisas... aqui não, aqui eu dependo muito do meu chefe, né? Aquela coisa, tudo muito, eu não posso, eu não posso por o pé na linha do outro, porque se não vem, alguém pisa no meu pé. No Estado, não no Estado. Eu, no Estado. Você não tem muito esses limites definidos.” (Entrevista 91050, 2023)

“E bom eu tinha depois que eu tive filho num não participei mais. Você perde muita, muita interação. Dessa parte social, assim eu acabo sabendo mais do que está acontecendo no trabalho. É, eu não sei de uma viagem que a pessoa vai fazer, eu não sei de outras perspectivas, até fofocas, né? Aquelas coisas assim que estão rodando nas equipes. Isso faz diferença no dia a dia, né? Para você iniciar uma conversa para você entender qual que é o momento que o time está, não é? É até pra fazer uma conexão maior nas conversas é no negócio. E eu acho que não é nem questão assim, só dessas interações sociais é, por exemplo. Assim é horas extras no trabalho. Acaba que horário do trabalho, se acabar 17 horas. às 17:00 eu vou embora, então não fica para aquela resenha ali. Depois não necessariamente num bar, né?” (Entrevista 114240, 2023)

“Então com qual equipe de trabalho. Não, é tão frequente, até porque como eu tenho uma filha, e é só eu e ela. Então é difícil ficar saindo. E aqui em Belo Horizonte eu não tenho família, tenho uma irmã, que mora aqui em Belo Horizonte, mas ela tem os compromissos dela do trabalho, viaja muito também, então não posso ficar contando. Então, quando você tem filhos, é mais difícil você ter essa relação, essa relação de sair com as pessoas do trabalho depois, na sexta feira à tarde. Mas se é em ocasiões especiais, como aniversário, um casamento, uma festa, um final de semana, tenho algumas interações. E aí? Outro ponto também quando você tem filho, a

maior parte das suas interações são com pessoas que têm filhos. Então é mais no sentido de, como a minha equipe, por exemplo. Não, equipe jovem ainda não tem filhos, então vem as interações são com pessoas fora da empresa mesmo. Outras famílias que têm filho.” (Entrevista 170624, 2023)

Ainda sobre os desafios encontrados, algumas entrevistadas revelaram a necessidade de se “masculinizar” para integrar esses ambientes de trabalho, como uma forma de ganhar “respeito” das equipes com as quais interagem. Algumas vezes, entretanto, essa estratégia acabava fazendo mal para as entrevistadas.

“O desafio número um é o machismo. Conseguir espaço para fala, você ser reconhecida e não se deixar abater pelos desafios. Muitas vezes eu era a única mulher numa sala de 30, 40 homens, várias vezes. Piadinhas sem graça... Um desafio muito grande foi que eu me masculinizava para caber. E aí eu tive que fazer o caminho de volta, porque eu adoeci. Segunda etapa de depressão muito forte, em 2018. Eu não me reconhecia mais, não sabia mais, assim, como como é que eu tava daquele jeito? Fiquei muito endurecida. Eu sempre fui uma pessoa muito, muito doce, muito, apesar de forte, mas muito intuitiva. Então parecia que aquilo, que meu canal tinha apagado. Então eu fiz um caminho de reconhecimento, de autoconhecimento muito grande para eu olhar para dentro de mim, para o que eu quero, como que eu quero usar energia vital. E aí tive que me cuidar. Terapia é tudo. E olhar e falar Bom, não quero mais isso pra mim. Não aceitar também determinadas coisas como caladas.” (Entrevista 175452, 2023)

*“Estou pensando. Eu acho que tem ainda, sabe? Pensar nesses meus quase quatro anos de *Nome da Empresa*. Já sofri, sim. Sim, com certeza. Por ser mulher e o que você é, de pensar assim ‘Mas por que que ela pode estar aqui nessa região estratégica?’ A gente tem que. É muito interessante isso que eu falei agora... Antes da *Nome da Empresa* eu não usava batom para trabalhar, só claro. Nunca vermelho, não usaria. Eu usava brinco só pequenininho. Eu tentava ao máximo, de certa maneira, me masculinizar. Eu estava sempre de botina, de uniforme e tal, porque eu queria ser respeitada como os outros líderes. Eu não queria ser vista ‘Ela é uma mulher.’ É um pouco louco isso! Eu me masculinizar um pouco. Eu falava muito mais palavrão... Eu sou uma pessoa que ama futebol e o futebol me ajudou muitíssimo a conseguir espaço, porque eu começava falando de futebol. Aí eles me achavam iguais. E aí as conversas fluíam. Então, de uma certa forma, era uma discriminação. Você concorda? Eu não poder ser eu completamente. Aí eu entrei na *Nome da Empresa*, que é uma mineradora que tem muito mais mulher do que de onde eu vim. Aí eu falei primeiro eu olhei em volta, falei ‘Gente, eu estou numa agência de modelo.’ Foi a reação que eu tive, sincera, porque eu cheguei lá, falei ‘Gente, tem muita mulher bonita. E a mulher aqui se veste como mulher.’ É estranho falar essa frase, mas foi o pensamento que eu tive. E aí, a partir daí, eu até fiz consultoria de imagem. E não é para me mudar, é, na verdade, para me assegurar que eu posso ser eu mesma. E isso na verdade me deu mais força e deu mais voz. Isso foi maravilhoso. Então eu acho que talvez isso até seja uma vantagem hoje de eu conseguir me aceitar melhor como profissional mulher do que eu fazia antes. Isso tem. Mas claro, ainda assim tem, né? [discriminação] A gente vê um comentário ali, o outro não é de todos. Que bom, está mudando, mas ainda existe.” (Entrevista 91648, 2023)*

Como, historicamente, a mineração sempre foi um setor muito masculinizado, ao passarem a ocupar cargos de liderança, algumas mulheres podem vivenciar certas resistências de colegas para seguir suas diretrizes. Essa possibilidade foi investigada durante a entrevista através da pergunta-guia: “No exercício de seu cargo de liderança, homens são mais resistentes em seguir suas diretrizes?” Dos resultados obtidos, 12 entrevistadas responderam que não sentem resistência, nove relataram sentir atualmente ou já ter sentido em algum momento da carreira. Muitas vezes essa resistência acaba levando, novamente, as mulheres a uma necessidade de provar sua expertise no cargo.

“Já foram. Hoje acho que muito menos. Hoje acho que muito menos, mas já foram lá, sabe né? Até entender que você tem realmente propriedade, ou que você está externando uma diretriz ou até uma reflexão porque você conhece sobre o assunto. Então, as pessoas ficam te medindo mais, eu acho.” (Entrevista 150633, 2023)

Eu não acho que são não, mas eu acho muito porque como já vim com essa experiência já há muitos anos, lidando com homens, sabendo como trazer as ideias, eu não encontro resistência, né? Mas isso foi um processo. Então, acredito que no passado, bem lá atrás, sim, tive resistências. Você vai criando um casco, vai criando... Vai aprendendo qual é a forma que você vai trazer aquilo ali. Para que você encontre menos resistência. Mas a resistência, também é bom, que a resistência te faz pensar e te faz aprender. Então, eu não sou muito contra resistência não, sabe? E eu acho que não é só por eu ser mulher que eu tenho resistência. Não porque eu sou uma pessoa que eu sempre pensei fora da caixa. Eu nunca, nem dentro de um grupo de mulheres. Eu sempre não me encaixo muito bem, porque eu sempre pensei em ser diferente. Olhava para mim. Porque por eu nunca fui de aceitar o patriarcado, eu era muito resistente, imbatível com meu próprio pai que e falar ‘Não é, você é uma moça, você não pode fazer, falar não...’ Vou fazer assim, meus irmãos podem fazer, eu vou fazer também, sabe?” (Entrevista 91648, 2023)

“Atualmente não. No passado, antes mesmo da minha posição de liderança, eu já ouvi de pessoas da minha equipe, da minha equipe, do grupo onde eu trabalho, da área onde eu trabalho... Quando eu ficava muito eufórica em apresentar uma ideia ou quando eu não concordava com uma ideia, aquela velha: ‘Calma, calma...’ que nunca é dito para um homem. Várias vezes aconteceu comigo. E eu tive que me posicionar. Já fui interrompida algumas vezes. Hoje isso melhorou muito. Hoje, quando acontece, é muito pontual e assim, a expressão facial já diz muito, porque como costumam ser as mesmas pessoas, isso vai ficando mais difícil, porque estar numa organização em que o espaço para isso está diminuindo.” (Entrevista 140619, 2023)

“Acho que sim. Eu sinto que eu preciso de estar... Eu tenho... Eu sinto que eu tenho que estar preparada o tempo todo. Sabe? Se eu me perder em algum minutinho... [...] Tenho que falar com jeito. Com todo mundo. A gente tem que falar com jeito, né? Mas é. Conforme for, a pessoa sabe, tem que ir bem mesmo. Sentindo que ele está participando e que... Acho que é isso.” (Entrevista 90729, 2023)

A entrevista também teve um espaço para discutir o relacionamento e convívio com colegas de trabalho e chefes homens. De modo geral, a maioria das entrevistadas falou sobre manter uma relação boa com os colegas. Apesar disso, ao refletirem sobre esse aspecto, muitas entrevistadas citaram exemplos de desafios, principalmente relacionados a atitudes machistas no dia a dia, como a interrupção de falas, socialização etc.

“É um pouco do que eu te falei... É um relacionamento profissional muito respeitoso. Graças a Deus nunca fui desrespeitada assim, para falar que fui assediada, Não. Talvez pela minha postura e talvez por sorte também em relação aos meus... formação e tudo mais, acho que não posso dizer que fui desrespeitada, não. E agora? Eu sinto isso que eu te falei. E o clube do Bolinha, é isso? Isso. Isso é muito forte. Mas é a minha reclamação. Se eu não posso ir além disso, acho que eu estaria não estaria sendo verdadeira.um relacionamento profissional muito respeitoso.” (Entrevista 91050, 2023)

“Tenho são só homens [colegas]. Olha, eu diria que é diferente, porque entre eles se tratam de um jeito e outro faz parte das... Muitas vezes. Almoço, chama para jogar um jogo um futebol e nunca ninguém me chamou para nada. Então acho que é diferente, porque eu sou mulher. Aí talvez achem que vão me chamar e eu vou achar uma coisa boa. Não sei porque. Até brinquei outro dia: “Gente, eu não tenho cecê, não! Pode me chamar” (Entrevista 175452, 2023)

“Eu tenho colegas de trabalho homens sim. E então são relacionamentos tranquilos. Eu tenho a sorte de ter colegas de trabalho que estão lutando, eu percebo, lutando contra o machismo. Eles são machistas. A maioria deles. Eu considero que eu tenho um colega que não é machista. Eu tenho um colega. Todos os outros são. Mas eu percebo que existe um esforço, então o esforço, a intenção, facilita muito. E então eu posso dizer que o meu relacionamento atualmente é um relacionamento respeitoso e de atenção. Os machistas estão alertas de que eles são machistas. Ele já veio à consciência. Apesar deles não assumirem publicamente. E pelo menos os que eu tenho convivido dentro do meu departamento. Eles já têm consciência.” (Entrevista 40619, 2023)

Sobre o machismo, é interessante destacar que algumas entrevistadas relataram que o tema é discutido também entre as colegas mulheres na empresa, através, por exemplo da troca de relatos e experiências, e também algumas entrevistadas se sentem à vontade para conversar com os homens sobre tais atitudes, numa tentativa de maior conscientização e melhoria do convívio.

“Tenho colegas pares [homens] e como eu falei, são três. O relacionamento é bom e eu não percebo. Eu percebo às vezes essa coisa do machismo estrutural, no sentido de interromper a fala ou nessa coisa que eu falei de repetir [o que uma mulher falou]. Mas esse dia da reunião de performance que eu comentei, que a gente teve o caso, que a gente falou entre as mulheres, eu mandei um áudio no grupo dos coordenadores, eu falei:

‘Gente, eu tô muito incomodada. Não sei, vocês provavelmente não perceberam, mas...’ aí eu relatei tudo o que eu falei. ‘Eu acho que vocês têm que prestar atenção. Então vocês têm mulheres no time, então eu tenho que ficar chamando.’ E eles receberam muito bem o que eu falei, mas eu acho que é natural do homem. Então não pode justificar. Mas é uma coisa tão naturalizada, não natural, naturalizada, que eles fazem sem perceber que estão sendo. E quando a gente fala que eles se tocam. Eu acho que é um exercício a gente sempre falar para eles começarem a racionalizar igual aquilo do hábito ruim, né? Porque você fica se policiando para não fazer. Eu acho que o machismo, nesse caso, ele é meio nesse nível. Não é uma coisa que a fala alguma vez não vai ter mais. Acho que a gente, enquanto mulher, tem que ficar falando mesmo, se posicionando e lembrando que isso aí é machismo. Isso que tá fazendo não é legal, mas cansa.” (Entrevista 110948, 2023)

“É chefe homem, pares homens. Foram feitas mais duas contratações, as duas homens. É? Chefe do chefe homem, eu estou no ambiente. O time mais feminino é o meu, que agora eu venho trazendo mulheres. Tenho influenciado para a contratação de mulheres, mas não para cargos de liderança. É o que eu sinto é que assim. Eu consegui o meu espaço, tenho uma liderança feminina, mas eu sempre... Eu continuo sempre tendo que provar como se tivesse que provar o merecimento daquele cargo. E como eu já tenho bastante tempo de casa, é muito mais fácil para mim. Mas é eu aqui, vejo no ambiente de trabalho que para outras mulheres não é tão simples assim. Então eu acabei me tornando referência no que eu trabalho, então é mais fácil.” (Entrevista 114240, 2023)

É essencial discutir, também, a questão da diferença salarial entre homens e mulheres. Apesar de algumas entrevistadas relatarem acreditar que isso não acontece na empresa (observa-se uma divergência de opinião entre as entrevistadas sobre isso), dentre as que acreditam na persistente diferença, como uma percepção de maior valorização do homem. Todas concordam que não deveria ocorrer disparidade salarial com base no sexo da pessoa, principalmente em cargos com atribuições semelhantes. Algumas enxergam que é um problema que extrapola os limites da empresa, trata-se de um problema do mercado em geral.

“Que eu acho injusto. Essa é a minha opinião geral. Em (Nome da Empresa) a gente fez uma pesquisa, não tem essa diferença, não foi constatado essa diferença. E eu acho completamente injusto, porque eu acho que se as pessoas estão no mesmo cargo, necessariamente elas têm a mesma condição. E devem ser tratadas da mesma forma.” (Entrevista 143424, 2023)

*“Com certeza o homem é mais valorizado. Eu sei disso. Eu sei que meus pares, por exemplo, há um gerente há menos tempo que eu, ganha mais que eu. Então, eu não sei exatamente quanto, mas eu sei que ganha. Então eu sei, se é porque a empresa entende que o cargo é mais crítico, mas existem essas disparidades sim. E é uma coisa que eu, como eu te falei, como eu não sou uma pessoa focada em dinheiro, nunca fui... Dinheiro é importante, mas isso nunca foi a minha meta de vida. É uma coisa que não me incomoda tanto. Acho que eu vou ficar: “Vou sair da *Nome da Empresa*” por causa disso não, que eu acho que ali fora acontece a mesma*

coisa também, a questão cultural mesmo, que a gente tem que mudar, claro. E eu vejo muito esforço das mulheres para tentar mudar isso.” (Entrevista 91050, 2023)

“Isso é nítido. Claro, e eu comecei a perceber isso mais ainda depois que eu virei gestora e comecei a ter um pouco mais de acesso a essas informações. Tem uma diferença salarial muito grande e vai muito no link do que eu falei de quando eu consegui a promoção. É que eu tive que ir ali trocar, expor, ó, tá acontecendo isso tem uma diferença salarial, é tem uma diferença de cargos. As mulheres e eu noto, assim, que os homens, eles pedem aumento de salário. Pedem pelo menos uma revisão. Reclamam muito mais do que as mulheres. E são atendidos. E o que eu notei é assim que as mulheres não fazem essa movimentação dentro do negócio. E eu te falo que toda vez que eu fiz uma movimentação nesse sentido, gerou resultado. É, e é isso que eu tento provocar cada vez mais na nas mulheres quando se pensa em plano de carreira, não é esperar que a empresa traga um reconhecimento? É questionar e buscar esse reconhecimento, essa promoção, movimentação ou qualquer coisa nesse sentido.” (Entrevista 114240, 2023)

Em alguns casos, as entrevistadas ressaltaram as justificativas mais comuns para a diferença salarial, como o tempo de empresa. Porém, é necessário refletir se isso não acaba gerando um ciclo vicioso. Em um setor tão masculinizado como a mineração, espera-se que os homens ocupem os cargos a mais tempo. Por outro lado, isso não isenta o fato de, em muitos casos, as atribuições serem as mesmas, o que não justificaria a disparidade salarial.

*“Sobre o meu cargo, eu sempre questionei. Não sempre, mas na minha história mais recente eu questiono sobre isso, porque eu acho que é uma coisa que a gente não deve aceitar. Então eu sempre peço que o meu líder verifique o RH e faça uma pesquisa interna. Porque como eu tenho um título de um cargo que é tão específico, vão falar assim: ‘Oh mas só tem você’, é lógico”. Aí eu falo: “Não, eu quero que você compare com esses outros cargos que são bem semelhantes ao meu.” E hoje eu sei, no Brasil as pessoas que tem um cargo semelhante ao meu, eu ganho até acima deles. Mas isso por eu ser uma pessoa que sempre questiono e peço isso. E é sabido que no Brasil, não estou falando da *Nome da Empresa*. Falando em geral, mulheres ganham menos que os homens na mineração, ganham menos. E aí as desculpas são várias. O homem tem um pouco mais anos de experiência, então ele merece ganhar mais; Ele é arrimo de família... Eu acho que não tem esse pensamento, mulher não é arrimo de família não. 35% das famílias brasileiras são financeiramente lideradas pelas mulheres, não pelos homens. 35% é um percentual muito alto. E eu não tô falando de mãe solo não. Tô falando de famílias como a minha, onde quem é o quem traz, e quem paga maioria das contas sou eu. Então isso é muito comum. Então usar desculpas como “ele é arrimo de família, ele merece ganhar mais, ele tem mais anos de experiência.” Eu acho que elas estão ficando velhas, mas é uma cultura que tem que ser mudada, porque não é sobre o cara ter mais tempo quanto as pessoas estão trazendo, adicionando aqui. Se a gente cumpre o mesmo cargo, a gente deveria ganhar igual.” (Entrevista 91648, 2023)*

“Eu não vejo essa diferença salarial por ser homens ou mulheres, mas por tempos de casa, vamos dizer assim. Então com certeza vou falar, por

exemplo, dos meus pares diretos. Eu não sei, óbvio quanto que eles ganham, mas eu imagino que eles ganham mais do que eu, não por serem homens, mas por estarem há mais tempo como banda seis; Então eu sou uma... Vamos dizer assim, Junior, Banda Seis. Tenho ainda um caminho a percorrer e eles que estão mais tempo no cargo, enfim, têm mais experiência. Então eu vejo mais essa diferenciação por experiência e por tempo de casa do que propriamente dito por sexo.” (Entrevista 163231, 2023)

“É um absurdo ainda continuar. Eu sei que existe ainda, até dando um exemplo bem claro quando eu entrei, o meu par que entrou comigo no mesmo dia para desempenhar tarefas idênticas, ele entrou ganhando mais que eu. E é se eu sei disso, então assim é claro que depende da negociação e tudo, mas existe isso é um fato. E eu entendo que isso não, não tem justificativa, existe hoje é uma realidade no Brasil ainda, infelizmente em outros locais, mas não é. Não é para mim não é correto, porque as pessoas trabalham de formas para aquela posição. Elas deveriam performar. Claro que tem a questão da performance em alguma coisa, mas a atividade, o escopo de trabalho, ele deveria ser remunerado da mesma forma, com avaliações distintas de performance. Mas o escopo, a função, deveria ter o mesmo valor. Quem depende do sexo que está cumprindo ali, né? E a atividade vai ser executada seja pelo sexo feminino, pelo sexo masculino. As compensações da performance haveriam na remuneração de performance que é individualizando. Mas a posição já tem estas diferenças na largada, na hora de ser ofertado. Não deveria acontecer.” (Entrevista 130403, 2023)

Por fim, é interessante finalizar essa análise das entrevistas semiestruturadas com os relatos e reflexões das entrevistadas sobre as políticas de reconhecimento, promoção e manutenção das mulheres em cargos de liderança desenvolvidas pela empresa. Apesar de reconhecerem os avanços já alcançados pela empresa e, em alguns casos, serem testemunhas desses avanços, as entrevistadas acreditam que ainda há muito a ser feito para avançar mais em tais questões. Muitas entrevistadas citaram uma meta interna da empresa para alcançar uma determinada porcentagem de gestoras mulheres nos próximos anos, algumas refletiram sobre o que pode ser feito além disso.

*“Nós temos duas mulheres como diretoras e tal. Sei lá, eu ainda vejo uma coisa muito mais... Pra inglês ver. Pra te falar a verdade, é uma coisa muito mais... É uma coisa realmente com uma política adequada, com uma entrevista adequada, com plano de carreira adequado, quem sabe, com um pacote junto, sabe? Olha, porque eu particularmente aqui já estou aqui há sete anos. Ninguém nunca veio me essa especificamente pelo fato de eu ser mulher. Sabe me ajudar, a não ser o meu chefe que fazia isso que eu te falei. Mas eu não vejo uma política interna voltada para que eu possa me sentir melhor assim. E claro, eu também não posso dizer que não tem nada. A *Nome da Empresa* fez algumas coisas, a própria sala de amamentação tem algumas coisas, mas eu ainda não consegui ver nada que modifique muito, sabe, a nossa situação? Eu realmente acho que eu posso estar sendo injusta. Mas é uma questão de percepção mesmo. Ainda não vi nada muito claro.” (Entrevista 91050, 2023)*

“Eu acho que elas [políticas], mais do que desejáveis, elas são necessárias. Eu acho que elas ainda existem a necessidade ainda de mapear, porque hoje a empresa tem uma política de elevar as mulheres no percentual para cargos de liderança. E eu acho que um outro exercício que a empresa precisa fazer é onde esses cargos de liderança precisam ser ocupados, porque a percepção que eu tenho é que, por exemplo, na operação, isso ainda não, acontece no corporativo apenas em determinadas áreas. Aquelas áreas onde a gente sabe que comumente seria uma, teríamos mais mulheres como áreas financeiras, Rh... em que a gente sabe que existe um universo de profissionais femininas como se fosse a professora, assim como a professora, assim como a psicóloga, assim como é a contadora, assim como é advogada que predomina, as mulheres predominam. As mulheres estão nas bancas, nos bancos das universidades. Então eu vejo que algumas áreas. E existe já um movimento muito grande em relação à liderança, mas isso não está distribuído por todas as áreas da empresa. Eu acho que esse é um outro exercício que seria importante da empresa fazer.” (Entrevista 140619, 2023)

*“Como eu estou aqui há nove anos, dá pra ver nitidamente que teve essa mudança, agora nos últimos anos intensificou mais. Eu acho que sim, que os programas que a gente tem desenvolvimento pelas metas, tanto interna quanto global da *Nome da Empresa* de que mulheres em liderança. Então a gente vê que isso tem mudado bastante, mas ainda tem muito espaço para mudar. Então, quando de 2013 pra cá, eu consigo ver claramente esse crescimento. Tanto é que hoje, por exemplo, ainda precisa ter mais ainda, porque, por exemplo a diretoria nossa só tem uma mulher gerente. O restante são todos homens. Coordenadores têm. Acho que três ou quatro mulheres coordenadoras numa gerência. Tendo gerência executiva, então ainda tem muito espaço ainda.”* (Entrevista 170624, 2023)

“Ah... eu vejo que tem um desejo, que é pautado numa meta global de aumento da liderança, mulheres em cargos de liderança, mas eu vejo poucas ações. Pouca prática para que isso aconteça. Mesmo que seja em etapas, eu sei que não vai ser de uma hora para outra, mas poderia ter uma política muito mais agressiva para a gente ter mulheres em cargos de liderança. Eu vejo que tem algumas capacitações, algumas mobilizações, mas está mais, para que reduza o número de mulheres e reduza a meta, do que colocar mais ações para conseguir atingir a meta, que é mais ousada. É, eu acho que assim, não tem uma prática. Eu vejo isso pela minha área. A gente acabou de fazer duas contratações de liderança e foram duas masculinas. Eu sou muito da do time que eu não contrato mulher só por ser mulher. Acredito que tem mulheres competentes. É porque tem, tem que continuar entregando os resultados do negócio. Mas eu vejo que a exposição das mulheres é ao networking ao ambiente. É mais suscetível a promoção é mais restrito. Então, a chance de elas conseguirem ser promovidas é menor internamente.” (Entrevista 114240, 2023)

Houve, inclusive, uma fala sobre como alguns homens da empresa podem se sentir “ameaçados” por tais políticas:

“Eu acho que a empresa está fazendo um movimento muito importante. Ela está indo até mais. Ela está indo além do que eu imaginava que uma empresa conseguiria. Mas o fato de a gente ter muitos... muito o público privilegiado, digamos, e o homem da meia idade branco. E ainda na gestão de um modo geral, na grande parte da liderança e esse público. Ele está um pouco incomodado e ele também não quer sair da zona de conforto. E ele também não quer participar das discussões que a gente está tendo, que

*está engrandecendo todo mundo. Então eles vão ser naturalmente uma resistência ali. Assim como eu falei, não estou julgando nem falando que eles estão errados, porque eles estão. É natural. Você está numa situação favorável, você quer permanecer nela. E então isso eu acho que atrapalha um pouco. Mas eu acho que a gente está... Eu me sinto otimista em relação à gestão da *Nome da Empresa* de forma geral, porque também a gente tem pessoas sensíveis, mesmo pertencendo a esse grupo. A gente tem pessoas sensíveis e os aliados. Então eu acho que a gente vai demorar um pouco mais ainda, né? E esse é um lado que é o lado do ambiente que você está aqui de uma certa forma, né? Não está se movendo na velocidade que a gente queria, mas por um outro também tem o lado de nós, mulheres. Como nós vamos desenvolver e conseguir essa capacidade analítica, essa capacidade rápida, todo esse desenvolvimento que a gente precisa de ter para alcançar os cargos não é de uma hora pra outra, não é só fazer um curso. Quem dera se fizesse um curso resolveria. O curso vai te dando elementos, aos poucos, vai transformando e assimilando isso, mas demora um tempo. Então assim tem uma parte também. Que é que que é nossa, de correr atrás e desenvolver algumas habilidades e que vai demandar um tempo também. Então eu acho que esses são os dois desafios. Quando eles combinados, eles acabam prejudicando um pouco mais.” (Entrevista 90729, 2023)*

Apesar de apresentarem trajetórias e cargos diferentes, observa-se algumas características em comum a partir dos relatos das entrevistas semiestruturadas: trata-se de mulheres de alta escolaridade, que possuem uma visão clara de suas carreiras, que sempre estavam se educando e investindo em si mesmas e que, para alcançar cargos mais elevados, enfrentaram barreiras e tiveram que buscar se destacar e entregar mais do que o básico dos cargos em que ocupavam. Dentre as características importantes para uma trajetória ascendente de carreira, várias entrevistadas citaram características pessoais, como a segurança e capacidade de tomada de decisões adquiridas ao longo da trajetória. Algumas entrevistadas apontaram que utilizaram a educação como uma estratégia para adquirir a segurança e habilidades necessárias.

“Esse ponto que eu falei no início, da segurança. Eu acho que ela é muito importante para abordar assim. Eu não acho que a segurança de todo mundo vem do mesmo lugar. Então, por exemplo, eu me senti mais segura se eu sabia quando eu estudava, esse foi o meu caso. Eu sempre achei que ter o arcabouço acadêmico era relevante para eu poder chegar onde eu quisesse. Então assim, quando eu fui para uma empresa, eu falei ‘Eu preciso de uma pós em gestão empresarial’, porque eu não entendo o que que é uma empresa, como é que ela funciona e tal. E aí eu acho que eu tinha essa humildade de entender que eu estava num lugar que eu não conhecia o trâmite das coisas e eu buscava informação para me sentir mais segura nas orientações e reuniões e forma de trabalhar daquele lugar. E depois eu fui fazer o MBA porque eu comecei a trabalhar numas transações muito grandes e eu achava que eu precisava estar mais preparada para transações financeiras relevantes, né? Então eu fui buscar um treinamento técnico também nesse sentido, Tipo, eu preciso entender de finanças, de evaluation, eu preciso entender de outras coisas para eu poder me sentir

mais segura para estar nesse lugar. E aí, nessa época, foi a época que eu falei eu também quero virar diretora, eu acho que eu já faço, já tomo decisões e participo de reuniões nesse nível. De igual pra igual. Eu não preciso estudar. [...] Então eu sempre achei que essas duas coisas tinham que andar juntas, sabe? Essa segurança de atuar junto com esse arcabouço acadêmico para me dar essa segurança. [...] eu queria isso para mim. Nunca nenhum RH falou comigo. Esse é seu plano de carreira. Você tem esse degrau depois e depois. Nunca, nunca ninguém me falou para ser gerente. Tem que fazer isso. Que vai fazer, vai estudar aquilo ou nessa instituição? Nunca. Eu que sempre achei o meu caminho, então eu queria ser gerente. Então eu estudei para me sentir pronta para sentar naquela cadeira e tomar as decisões daquele nível de forma tranquila, né? [...] E eu acho que a gente tem que ter essa autogestão, sabe? Assim, de carreira, de conhecimento, de tudo. A gente não pode ser cliente do RH, sabe? A gente não pode ser paciente de alguém, a gente que é dona disso. Então eu sempre achei que isso fez muita diferença na minha carreira, porque eu sempre tive uma meta. E eu sempre fui me preparando e subindo os degraus de acordo com essas questões que eu estou colocando. Tanto a segurança de atuar como aquela pessoa com aquele cargo, de estar preparado tecnicamente e aí de pleitear o cargo. Eu nunca achei que eu ia receber de braços dado nenhum cargo a toa, que esse cargo processo que você fez, esse negócio lindo, nunca. Eu sempre tive que lutar pelos cargos que eu alcancei, né? Sempre pedi, sempre deixei claro pro meu gestor qual meu plano de carreira, né? E eu acho que isso é importante também. Você fala com o gestor: 'Olha, eu quero. Eu tenho uma ambição de virar gerente. Eu tenho uma ambição de virar diretora, né? Me ajuda o que eu preciso, me dê feedback, enfim, me exponha para esses ambientes onde eu vou aprender para chegar nesse lugar.'” (Entrevista 143424, 2023)

“E acho que assim primeiro, eu amo o que eu faço. Adoro o que eu faço. Eu levanto feliz de vir realizar o que eu faço. Então acho que primeiro a gente tem que estar com o coração em paz de realmente buscar algo que te brilhe os olhos. Mas muita determinação. É muito. É uma exigência comigo de querer fazer o melhor possível. E fazer uma entrega diferenciada e sempre ser proativa. Então você não espera as pessoas te pedirem. Nem eu sempre tive um olhar muito assim para quem vai receber um trabalho, eu estou endereçando da melhor maneira que eu posso. E eu tenho que entender aquele cliente para entregar exatamente o que ele quer. Eu sempre quis fazer o melhor e eu acho que isso quando eu tive a oportunidade de assumir a minha primeira vaga como gerente. Foi porque estava todo mundo correndo que eu estava disparada na frente, mas porque eu tinha uma alta exigindo e eu era desesperada para ser gerente, não é isso?” (Entrevista 150633, 2023)

Observa-se uma percepção diferente nas formas como mulheres e homens são valorizados e cobrados. Muitas reflexões foram feitas sobre os papéis impostos às mulheres pela sociedade e como a maternidade pode afetar sua carreira. As mulheres acabam encontrando menos tolerância e precisam, de certa forma, estar sempre comprovando sua competência para ocupar cargos de liderança.

“E se eu pensar, acho que é um pouco disso que a gente não pode deixar o que a sociedade espera da gente. Seja o nosso caminho, né? E é assim. Eu respeito completamente as minhas colegas mulheres que também decidem parar de trabalhar. E o ponto é a escolha é você ter o poder de escolha. Isso é importantíssimo. Você pode sim escolher não trabalhar, ficar em casa

cuidando dos filhos. Mas você também pode escolher ter carreira e ser mãe. Ou você pode escolher não ser mãe. Acho que isso é importantíssimo e é uma coisa que a indústria da mineração tem que aprender. É que a mulher tem sim o direito de escolher o caminho que ela quer na carreira dela, na vida pessoal dela. E isso não deve influenciar na decisão da liderança, se aquela mulher deve ser líder ou não. Acho que a minha última fala que eu queria deixar.” (Entrevista 91648, 2023)

“O que eu tento fazer com os programas que eu participo e com a mentoria é sempre que a mulher acredite que ela é capaz. Não é assim que é possível conciliar as coisas? É possível conciliar a carreira com a parte pessoal? A gente não precisa deixar de ser mulher para poder fazer nada disso. Então, quando eu te contei que eu adaptei a essa realidade, nunca deixei o meu lado feminino assim, né? Sempre fui muito feminina, sempre me importei com uma mulher, eu nunca mudei a minha postura para aparecer um homem ou para. Enfim, né? Tem as mesmas características que os meus colegas, então é possível e cada vez é mais possível, sabe? Eu acho que a gente tem enfrentado aí um monte de barreiras, mas a gente tem conseguido muito sucesso.” (Entrevista 115557, 2023)

“A primeira coisa que eu vou destacar até repetindo é um pouco disso que eu comentei de 2018, quando eu entrei para o grupo de inclusão Diversidade realmente foi algo que eu achei que não precisava e como fez diferença na minha carreira. Como eu identifiquei vários pontos de melhoria que são características de nós mulheres. Outra coisa que eu destaco, que sempre foi presente, sim, foi o meu sentimento de menos valia e de insegurança. Então, por mais que eu era uma pessoa, sempre uma pessoa esforçada e queria aprender mais, que estava ali dedicando, mas eu me senti insegura. E se uma pessoa falasse um pouquinho mais assim comigo? Eu acruava. Não estou falando que isso já melhorou, né? Agora sou uma pessoa segura, mas isso já melhorou bastante, considerável. E eu acho que um pouco disso é até curioso falar sobre isso, porque foge um pouco da esfera profissional.” (Entrevista 90729, 2023)

Por fim, finaliza-se com um trecho de entrevista que reflete sobre os desafios das mulheres nos cargos de liderança:

*“E eu acho que é isso, sabe? A empresa se preparar cada vez mais pra ter as mulheres, não só para recrutar, mas para mantê-las. Eu acho que isso é muito importante. Aí tem essa questão salarial que *Nome da Empresa, né? E aí todas as empresas, acho que tem a ver olhar. Aí é a *Nome da Empresa* também. Eu acho que deve olhar por isso. E aí você já me falou que está olhando e tem essa questão de não só os benefícios, sabe, mas essas particularidades que a mulher precisa de ter, sabe? Pelo papel que ela desempenha também, né? Porque o mundo é machista, continua o meu marido que é o maridão e tudo, mas continua eu como mulher, tendo que olhar algumas coisas que os homens não conseguem olhar, eles não têm essa visão. Então, por exemplo, gestão de tudo lá em casa sou eu que faço gestão de, de, de mantimento, sei lá, de fralda e tudo. É eu que tem, que está ligada, não descansa 24 horas. Então assim, e é uma cultura que a gente não vai conseguir mudar muito rápido, apesar de que eu acho que houve uma evolução muito grande. Mas é isso, essa é a empresa está preparada também para manter as mulheres nesta posição, manter as mulheres entendendo algumas particularidades. Tá, eu acho que é isso sim que estava na minha cabeça.” (Entrevista 130411, 2023)*

Foi possível concluir, entre outras coisas, que não bastaria as empresas contratarem mulheres com o objetivo de atingir uma meta numérica, é preciso discutir estratégias para que a empresa esteja preparada para mantê-las no mercado, levando em consideração sua capacitação, características e também os papéis que as mulheres ocupam na sociedade. Esse é um grande desafio dentro de uma área masculinizada como a mineração.

5 ENTRECruzar: EDUCAÇÃO, MOBILIDADE ASCENDENTE DE MULHERES E TRABALHO EM UMA EMPRESA DE MINERAÇÃO

5.1. Autorreconhecimento, reconhecimento e redistribuição

No que se refere à proteção jurídica, a tese identificou, na legislação nacional e internacional, instrumentos para a proteção e garantias para a mulher na força de trabalho.

Para contextualizar o gênero na sociedade contemporânea optou-se por discutir a igualdade, a partir da percepção axiológica e deontológica. Tal discussão passa pelo reconhecimento de si mesmo e do outro, já que a igualdade é um conceito relacional.

Com o Direito acolhendo o direito à diferença, a igualdade que se busca é aquela que garante o acesso e o exercício efetivo dos direitos fundamentais, o que exige novos espaços de ação para o desenvolvimento da cidadania.

A educação é chamada a garantir o acesso a mais espaços democráticos de participação política. Ela se converte “em instrumento de redução das desigualdades e das discriminações e possibilitam uma aproximação pacífica entre os povos de todo o mundo” (CURY, 2002, p. 261).

Assim, a educação como exercício da cidadania deve desconstruir estereótipos e construir uma visão da mulher como sujeito de direitos. Ou seja, há uma dimensão pedagógica nas instituições escolares que, similarmente às relações étnico-raciais, implica nessa desconstrução seguida de uma valorização.

É nesse local de reconhecimento de direitos, em que o sujeito político se forma e reconhece o outro, é que se torna tão importante o conceito de “rostos”. Para Lévinas (2009), nesse conceito está a essência do ser humano de forma concreta, pois no rosto se constitui a relação infinita do ser humano:

O Outro que se manifesta no Rosto perpassa, de alguma forma, sua própria essência plástica, como um ser que abrisse a janela onde sua figura, no entanto já se desenhava. Sua presença consiste em se despir da forma que, entrementes, já a manifestava. Sua manifestação é um excedente (surplus) sobre a paralisia inevitável da manifestação. É precisamente isto que nós descrevemos pela fórmula: o Rosto fala. (LÉVINAS, 2009, p.51).

Enrique Dussel (2002), inspirado na alteridade a partir de Lévinas, parte, também, do primeiro elemento, que é o “cara a cara”. Tal elemento indica a

proximidade, o imediato, o que não tem mediação, o rosto frente ao rosto em que há abertura e exposição de uma pessoa ante a outra. Para Lévinas, na oposição do “cara a cara” brilha a racionalidade primeira, o primeiro intangível, a primeira significação, é o infinito da inteligência que se apresenta diante do rosto (GOMEZ, 2006).

Esta realidade indica a relação do “eu” pessoal ante ao “outro” igualmente pessoal. São duas exterioridades que se encontram e descobrem sua existência, seus horizontes e seus limites.

Além do seu rosto, vislumbra-se sua compreensão de mundo, abre-se uma exterioridade metafísica ou ética, uma realidade que vai além do físico, encontrada no horizonte de sua liberdade e de sua provocação humana (GOMEZ, 2006).

Logo, para Lévinas, a primeira manifestação do ser humano está no rosto. Nossa consciência é questionada pelo rosto, esse questionamento é nossa tomada de consciência, onde somos responsáveis pelo outro. Ele esclarece que “O Eu (Moi) diante do Outro é infinitamente responsável” (LÉVINAS, 2009, p. 53).

É com a alteridade que o ser humano se torna acolhedor de todo o Outro e, assim, passa por uma transformação interior, em que se conforma a responsabilidade e se busca uma sociedade melhor para se viver. Com isso, o Direito assume o papel de instrumento na busca do bem comum e sua realização exige igualdade entre desiguais, pelo reconhecimento das diferenças.

Nesse contexto de alteridade e reconhecimento, a igualdade de gênero é a compreensão do Outro. Uma definição que pretende expressar essa ideia está na formulação do conceito de igualdade adotada pela ONU Mulheres:

Igualdade significa igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para mulheres e homens, meninas e meninos. Igualdade não significa que mulheres e homens tenham que se tornar iguais, mas que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependerão de terem nascido homem ou mulher. A igualdade de gênero implica que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e meninas sejam levados em consideração, reconhecendo a diversidade de grupos de mulheres e homens (ONU, 2001).¹⁰

¹⁰ Tradução livre: “Equality between women and men (gender equality): refers to the equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys. Equality does not mean that women and men will become the same but that women’s and men’s rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they are born male or female. Gender equality implies that the interests, needs and priorities of both women and men are taken into consideration, recognizing the diversity of different groups of women and men. Gender equality is not a women’s issue but should concern and fully engage men as well as women. Equality between women and men is seen both as a

Essa definição leva em conta tanto a igualdade formal quanto a igualdade de fato. As diferentes facetas da igualdade, em relação a direitos, responsabilidades e oportunidades, podem ser percebidas por meio de diversas questões sociais que afetam tanto mulheres quanto homens.

Embora as mulheres tenham visto um aumento considerável na renda e no tempo gasto no emprego ao longo dessas quatro últimas décadas, o tempo gasto pelos homens no trabalho de cuidado e no trabalho doméstico teve um aumento muito menor.

Para obter a medida de igualdade mais fiel possível, não é necessário limitar a análise aos critérios de elementos que têm reconhecimento social (como emprego), mas também incorporar indicadores vinculados a elementos pouco reconhecidos (como trabalho de cuidado e manutenção doméstica dentro dos domicílios) ou que apresentem vulnerabilidade (incluindo exposição à violência e prevalência de problemas de saúde física e mental).

Foi possível se vislumbrar, que com a industrialização, a educação foi um fator que contribuiu para a ampliação das mulheres nessa força de trabalho. Essa entrada, no entanto, é restrita em alguns setores. As mulheres continuaram obrigadas a criar estratégias para superarem as diversas dificuldades.

Panigassi (2020), ao discutir sobre reconhecimento com base em Axel Honneth, destaca a importância da identidade subjetiva dos sujeitos, dos seus valores, caracterizando, inclusive, uma luta para que liberdade e justiça estejam permanentemente dilatando-se. Essa seria uma luta pelo direito de ser livre e reconhecido como igual (plenamente humano), de modo que a construção do reconhecimento recíproco gera o progresso moral e substancialmente político: forma uma nova totalidade, uma potência que tem a capacidade de unificar os diversos seres humanos mediante a força de valores universais (PANIGASSI, 2020).

Assim, na sua conceituação sobre o reconhecimento, o autor desenvolve a ideia no âmbito de três esferas: dos afetos (amor), dos direitos (direito) e da estima social (solidariedade).

A primeira esfera, a do amor, é entendida no sentido de relações primárias, “na medida em que elas consistem em ligações emotivas fortes entre poucas

peçoas, segundo o padrão de relações eróticas entre dois parceiros, de amizades e de relações pai/filho” (HONNETH, 2009, p. 159).

Sobre a segunda esfera, na modernidade, o direito significa a possibilidade do reconhecimento do outro, do diferente, como uma pessoa livre e igual a todas as outras. A partir do momento em que concebemos os outros enquanto pessoas dotadas de direitos, é que podemos entender-nos também enquanto pessoas de direito. Dessa forma, podemos nos tornar seguros do cumprimento social de algumas de nossas pretensões (PANIGASSI, 2020).

Sendo assim, é nessa esfera do reconhecimento dos direitos que se desenvolve a noção de “autorrespeito”. Dada a situação de podermos reconhecer o ser humano enquanto pessoa, não levando em conta necessariamente suas realizações ou seu caráter. Por fim, com a terceira esfera, que se dá além da esfera da dedicação afetiva e do reconhecimento jurídico, tem-se o reconhecimento recíproco.

O reconhecimento recíproco passa historicamente pela substituição do conceito de honra dentro da sociedade por “prestígio” e reputação. Segundo autor, “as sociedades modernas, portanto, caracterizam-se, nas relações de estima social, por uma luta permanente entre os grupos sociais para elevar o valor atribuído à capacidade de suas formas de vida” (PANIGASSI, 2020, p. 237).

Essa terceira esfera visa a solidariedade, remetendo à ideia de relações simétricas, que possibilitem o reconhecimento das capacidades dos sujeitos submetidos a determinada esfera social, como valorosas e necessárias dentro da comunidade.

Essa terceira esfera, portanto, visa a ideia de solidariedade, isto é, a ideia de relações simétricas, nos termos da sociedade, que possibilitem qualquer sujeito de ter reconhecida as suas capacidades como valiosas e necessárias. Em virtude disso, a auto relação prática desenvolvida nessa esfera é a “autoestima” (PANIGASSI, 2020, p. 238).

Perpassadas as três esferas sociais, cada uma delas representa uma relação prática e, a partir do desrespeito a qualquer uma, é que ocorrem as lutas sociais, que, para Honneth, se caracterizam como os motores da mudança social.

A tese central aponta que a identidade dos indivíduos se determina por um processo intersubjetivo mediado pelo conflito e pelo reconhecimento. Assim sendo, a busca por uma proposta normativa se dá através do

desdobramento de suas três dimensões – do amor, da solidariedade e do direito. Nesse sentido, os sujeitos e grupos sociais só são capazes de formar suas identidades na medida em que elas são reconhecidas nas relações com o próximo, na prática institucional e no convívio social (PANIGASSI, 2020, p. 244).

Para um aprofundamento na questão do reconhecimento, recorrer-se-á à Teoria Crítica de Nancy Fraser, que acrescenta ao debate a problemática das questões político-econômicas relacionados à redistribuição.

5.2 Nancy Fraser: da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”

Diante das considerações do tópico anterior, que explorou as teorias do reconhecimento e da brevemente discorreu sobre a alteridade como formas de possibilitar a justiça social, fortalecendo a solidariedade.

O presente tópico ao explorar as questões do reconhecimento e da redistribuição, partindo da perspectiva de Nancy Fraser, pretende ao final relacionar como essa teoria poderia explicar fatores favoráveis e desfavoráveis para sua mobilidade ascendente feminina e como ela poderia contribuir para superação desse problema, já que na percepção das mulheres entrevistadas ainda persistem vários fatores que colabora negativamente para essa ascendência.

Na emergência de desenvolver uma teoria crítica do reconhecimento, Nancy Fraser propõe um projeto de justiça, pautado nas ideias tanto de redistribuição quando de reconhecimento, analisando uma e outra.

Para a autora, em vez de simplesmente endossar ou rejeitar o que é simplório na política da identidade, deveríamos nos dar conta de que temos pela frente uma nova tarefa intelectual e prática: a de desenvolver uma teoria crítica do reconhecimento, que somente identifique e assuma a defesa daquelas versões da política cultural que possam ser combinadas coerentemente com a política social da igualdade (FRASER, 2006).

Nesse sentido, destaca que seu principal objetivo é ligar as duas problemáticas, reconhecimento e redistribuição, para que se possa chegar em um conceito mais adequado com as demandas da nossa era (FRASER, 2006).

Para o maior esclarecimento desse quadro, faz-se importante trabalhar duas maneiras muito genéricas ligadas à ideia de injustiça, sendo a injustiça econômica e a cultural ou simbólica. Sobre a justiça econômica, dispõe a autora que:

proponho distinguir analiticamente duas maneiras muito genéricas de compreender a injustiça. A primeira delas é a injustiça econômica, que se radica na estrutura econômico-política da sociedade. Seus exemplos incluem a exploração (ser expropriado do fruto do próprio trabalho em benefício de outros); a marginalização econômica (ser obrigado a um trabalho indesejável e mal pago, como também não ter acesso a trabalho remunerado); e a privação (não ter acesso a um padrão de vida material adequado) (FRASER, 2006, p. 232).

O remédio para a injustiça econômica é alguma espécie de reestruturação político-econômica. “Pode envolver redistribuição de renda, reorganização da divisão do trabalho, controles democráticos do investimento ou a transformação de outras estruturas econômicas básicas” (FRASER, 2006, p. 232).

No que concerne à injustiça cultural ou simbólica, Fraser (2006) discute que ela se radica nos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação. Seus exemplos incluem a dominação cultural (ser submetido a padrões de interpretação e comunicação associados a outra cultura, alheios e/ou hostis à sua própria); o ocultamento (tornar-se invisível por efeito das práticas comunicativas, interpretativas e representacionais autorizadas da própria cultura) e o desrespeito (ser difamado ou desqualificado rotineiramente nas representações culturais públicas estereotipadas e/ou nas interações da vida cotidiana) (FRASER, 2006).

Dadas as breves distinções analíticas, a autora nomeia de “redistribuição” o remédio para a injustiça econômica e “reconhecimento” aquele direcionado à injustiça simbólica e cultural.

Em uma relação de lutas por reconhecimento e lutas por redistribuição, a autora chega em um novo termo, o qual denominou “dilema da redistribuição-reconhecimento”, que nasce do entrave criado entre as demandas dos dois grupos, que gera muita tensão, com a possibilidade de um sempre está intervindo no outro, e da necessidade de ambas em sociedades bivalentes.

As coisas ficam mais turvas, porém, à medida que nos afastamos das extremidades. Quando consideramos coletividades localizadas na região intermediária do espectro conceitual, encontramos tipos híbridos que combinam características da classe explorada com características da sexualidade desprezada. Essas coletividades são “bivalentes”. São diferenciadas como coletividades tanto em virtude da estrutura econômico-

política quanto da estrutura cultural-valorativa da sociedade. Oprimidas ou subordinadas, portanto, sofrem injustiças que remontam simultaneamente à economia política e à cultura. Coletividades bivalentes, em suma, podem sofrer da má distribuição socioeconômica e da desconsideração cultural de forma que nenhuma dessas injustiças seja um efeito indireto da outra, mas ambas primárias e co-originais. Nesse caso, nem os remédios de redistribuição nem os de reconhecimento, por si sós, são suficientes. Coletividades bivalentes necessitam dos dois (FRASER, 2006, p. 233).

A autora também trabalha esse caráter ambivalente no conceito de gênero, mostrando que as desigualdades de gêneros possuem sua dimensão sociopolítica. Portanto, necessitam de reconhecimento e redistribuição, tendo raízes tanto de injustiças econômicas quanto culturais, sendo um modo bivalente de coletividade.

Na verdade, o gênero não é somente uma diferenciação econômico-política, mas também uma diferenciação de valoração cultural. Como tal, ele também abarca elementos que se assemelham mais à sexualidade do que à classe, e isso permite enquadrá-lo na problemática do reconhecimento. Seguramente, uma característica central da injustiça de gênero é o androcentrismo: a construção autorizada de normas que privilegiam os traços associados à masculinidade (FRASER, 2006, p. 234).

Esse caráter bivalente de gênero revela que as mulheres sofrem desses dois tipos de injustiças, em maior ou menor intensidade, necessitando, portanto, de redistribuição e reconhecimento. Os dois, no entanto, pesam em direções opostas, criando um dilema.

Mas o caráter bivalente do gênero é a fonte de um dilema. Uma vez que as mulheres sofrem, no mínimo, de dois tipos de injustiça analiticamente distintos, elas necessariamente precisam, no mínimo, de dois tipos de remédios analiticamente distintos: redistribuição e reconhecimento. Os dois remédios pendem para direções opostas, porém, e não é fácil persegui-las ao mesmo tempo. Enquanto a lógica da redistribuição é acabar com esse negócio de gênero, a lógica do reconhecimento é valorizar a especificidade de gênero. Eis, então, a versão feminista do dilema da redistribuição-reconhecimento: como as feministas podem lutar ao mesmo tempo para abolir a diferenciação de gênero e para valorizar a especificidade de gênero? (FRASER, 2006, p. 235)

Conforme Fraser (2006), as duas faces não são claramente separadas uma da outra. Elas se entrelaçam para se reforçarem entre si dialeticamente, porque as normas culturais sexistas e androcêntricas¹¹ estão institucionalizadas no Estado e na economia e a desvantagem econômica das mulheres restringe sua “voz”, impedindo

¹¹ Construção autorizada de normas que privilegiam os traços associados à masculinidade. (FRASER, 2006, p. 234)

a participação igualitária na formação da cultura, nas esferas públicas e na vida cotidiana.

No que concerne à exploração, marginalização e privação, especialmente marcadas pelo gênero, para se eliminar é preciso abolir a divisão do trabalho, que gera divisão de gênero entre trabalho remunerado e não remunerado e dentro do trabalho remunerado (FRASER, 2006).

Não só o gênero é um modo bivalente de coletividade, a raça também o é. Assim, dentro dos seus dilemas, a autora afirma que:

as feministas devem buscar remédios que dissolvam a diferenciação de gênero, enquanto buscam também remédios culturais que valorizem a especificidade de uma coletividade desprezada. Os antirracistas, da mesma maneira, devem buscar remédios econômico-políticos que dissolvam a diferenciação “racial”, enquanto buscam também remédios culturais que valorizem a especificidade de coletividades desprezadas. Como podem fazer as duas coisas ao mesmo tempo? (FRASER, 2006, p. 236).

Isto posto fica a pergunta: como fazer as duas coisas ao mesmo tempo, (reconhecimento e redistribuição), já que tais modelos bivalentes de coletividade necessitam dos dois remédios e ao mesmo tempo?

Para tentar uma abertura resolutive sobre tal dilema, a autora cria, então, mais dois conceitos, aos quais chama de “afirmação” e “transformação”, com intuito de reformular o dilema da “redistribuição-reconhecimento” de forma mais aberta a uma resolução.

Em relação à afirmação, assevera-se que remédios afirmativos são voltados para corrigir efeitos desiguais de arranjos sociais sem abalar as estruturas sociais que o constituem, diz a autora. Já os remédios transformativos buscam corrigir os efeitos desiguais justamente por meio da remodelação da estrutura que os constituem (FRASER, 2006).

A autora trabalha a eficiência e os efeitos divergentes dos remédios afirmativos e transformativos, nas injustiças distributivas de classe, que se encontram enraizadas economicamente, de um lado, e as injustiças de reconhecimento da sexualidade, enraizadas culturalmente, de outro, sem desconsiderar outras formas de injustiças culturais (FRASER, 2006).

Constata-se, que os remédios afirmativos, de forma geral, tendem a promover a diferenciação de grupo, já os de redistribuição transformativos tendem a desestabilizá-lo ou “embaçá-lo”. Os remédios afirmativos podem também engendrar

protestos de “menosprezo”, enquanto o de redistribuição transformativos podem ajudar a compensar algumas formas de reconhecimento.

Remédios afirmativos para injustiças culturais são presentemente associados ao “multiculturalismo dominante”. Essa espécie de multiculturalismo propõe compensar o desrespeito por meio da revalorização das identidades grupais injustamente desvalorizadas, enquanto deixa intactos os conteúdos dessas identidades e as diferenciações grupais subjacentes a elas. Remédios transformativos, em contraste, são presentemente associados à desconstrução. Eles compensariam o desrespeito por meio da transformação da estrutura cultural-valorativa subjacente. (FRASER, 2006).

A observação vale para os remédios de reconhecimento, de modo geral. Enquanto os remédios de reconhecimento afirmativos tendem a promover as diferenciações de grupo existentes, os remédios de reconhecimento transformativos tendem, no longo prazo, a desestabilizá-las, a fim de abrir espaço para futuros reagrupamentos (FRASER, 2006, p. 237).

Desestabilizando as identidades e diferenciações grupais existentes, esses remédios não somente elevariam a autoestima dos membros de grupos presentemente desrespeitados; eles transformariam o sentido do eu de todos (FRASER, 2006).

Retomando a discussão sobre igualdade como Direito, previsto constitucionalmente, e, suas múltiplas implicações pragmáticas, nos capítulos anteriores foi utilizada a referência de Luigi Ferrajoli (2019), que ao tratar do tema, discute o porquê da igualdade? Por quais razões o princípio da igualdade é previsto em ordenamentos jurídicos como norma de hierarquia constitucional como fundamento de seu caráter democrático?”

Analizando o tema o autor discute que, seriam duas as razões principais, ambas aparentemente paradoxais. A primeira é que a igualdade se estipula porque somos diferentes, entendendo a “diferença” no sentido da diversidade das identidades pessoais. Já a segunda é estipulada porque somos desiguais, “desigualdade” no sentido de diversidade nas condições materiais de vida (FERRAJOLI, 2019). De fato, somos diferentes e desiguais, para proteção das diferenças e em oposição às desigualdades

Tais ponderações, se conectam diretamente com a proposta de Fraser, que reconhece gênero como um atributo bivalente, conjugando diferença e desigualdade.

No Brasil, conforme citado no tópico anterior, está pacificado no ordenamento jurídico constitucional como fundamento do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, CF/1988). Para o cumprimento desse fundamento, seria necessário atuar na erradicação da pobreza e da marginalidade; reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos.

Nesse ponto, o Estado reconhece que os indivíduos são desiguais, porque diferentes nas condições materiais de vida. O que exigiria a redistribuição de recursos pelo princípio da redução das desigualdades.

Na segunda parte do mesmo artigo, é afirmado que os indivíduos devem ser tratados sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, reconhecendo que os indivíduos são diferentes em termos de identidades pessoais, o que vai ao encontro do que assevera Nancy Fraser, como alternativa para minimizar essa diferença/desigualdade e efetivar o direito à igualdade e o direito à diferença.

A presente pesquisa, ao elucidar questões sobre gênero, trabalho e educação, tentou explorar como historicamente as mulheres no Brasil sofreram diferentes efeitos dessa desigualdade/diferença.

Sem dúvidas, a educação com foco no exercício pleno da cidadania colabora e colaborou para as mulheres enfrentarem esses diferentes desafios. Continuando a discutir sobre a temática, os próximos tópicos exploram um pouco de como se daria essa diferença/desigualdade na trajetória das mulheres.

5.2 Afirmação e transformação: redistribuir para superando desafios e barreiras à mobilidade ascendente de mulheres

Ao pensar em redistribuição, a marginalização econômica (ser obrigado a um trabalho indesejável e mal pago, como também não ter acesso a trabalho remunerado), foi possível vislumbrar que as mulheres percebem receber salários menores que os homens, mesmo exercendo as mesmas funções. Fato que coincide com os dados do IBGE, que reconhecem a diferença, sendo que as mulheres receberiam até $\frac{3}{4}$ do salário dos homens.

Além disso, quando as entrevistadas foram questionadas, sobre a percepção da diferença salarial metade delas relataram que acreditam que existe. Fazendo uma relação com a literatura sobre o tema, Hobsbawm (2010) explica que a determinação inicial do salário surgia para aqueles “não habilitados”, aqueles com oferta abundante, fixado em função do necessário à subsistência. Entretanto, as mulheres e crianças “naturalmente” recebiam menos que o da subsistência, o que reforça a desigualdade histórica.

Danielle Ardaillon (1997), em sua obra *“O salário da Liberdade: profissão e maternidade, negociações para uma igualdade na diferença”*, comenta o trabalho das mulheres:

Desde os primórdios da Revolução Industrial, mulheres trabalhavam fora de sua casa para assegurar o sustento dos seus filhos e tiveram cotidianos angustiados pelos problemas de casa levados para o emprego. A situação nova com a profissionalização das mulheres é que o seu cotidiano não se resume ao agora, mas é um projeto. Profissionalizar-se é adquirir outra identidade, outro modo de sociabilidade. Além do exercício de uma profissão e além do significado de sua remuneração, o trabalho fora de casa é, para as mulheres de classe média, um projeto individualizador (ARDAILLON, 1997, p. 34).

Para o mesmo autor, nas indústrias manufatureiras, no entanto, é mais difícil generalizar. Nos velhos países industriais as fábricas de trabalho intensivo em que as mulheres costumeiramente se concentravam como as de tecidos e de roupas, se achavam em declínio e o mesmo acontecia com as indústrias pesadas e mecânicas, com sua composição esmagadoramente masculina.

Na organização objeto da pesquisa, os salários são determinados pelo departamento de Recursos Humanos e dependem do cargo ocupado. As entrevistadas mencionaram a existência de escalas salariais, sem saber realmente onde se situavam nessas escalas; mas a presença de escalas. Além disso, várias pessoas mencionaram o exercício de equidade salarial realizado pela organização de acordo com os requisitos da lei. As entrevistadas não expressaram confiança na equidade interna geral da remuneração em sua organização.

Muitas mulheres não acreditam que os salários são determinados de forma justa, independentemente do sexo. Várias razões ou estratégias foram citadas para explicar essas discrepâncias; afetam fatores individuais (ligados às mulheres), fatores organizacionais e a estrutura do mercado de trabalho, que podem ser combinados.

No plano individual, referem-se ao desconforto ou ao desconhecimento que testemunham e que atribuem às mulheres diante da negociação salarial, para que negociem por menos ou menos tempo, ou com menos confiança ou audácia, ou que têm menos *know-how* a este respeito.

Com esse histórico é imperioso que haja uma redistribuição dos recursos / salários, como forma de mitigar essa desigualdade entre homens e mulheres. Em tempo, registra-se a recente alteração legislativa, que versa sobre o tema, foi publicado em edição extra do Diário Oficial da União (DOU) o Decreto nº 11.795/2023 regulamenta a Lei nº 14.611, que foi sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em julho de 2023, e estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens,

Promulgada em 4 de julho, a Lei nº 14.611/2023, garante a igualdade de salário e de critérios de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores. Além de estabelecer salários iguais para a mesma função, a nova legislação visa aumentar a fiscalização contra a discriminação e facilitar os processos legais.

Uma das medidas exige que empresas com 100 ou mais empregadas deverão divulgar, semestralmente, relatórios de transparência salarial, garantindo o anonimato de dados pessoais. Essas informações devem permitir a comparação entre salários de homens e mulheres e a proporção de ocupação dos cargos de liderança.

5.2.1 Reconhecer para transformar

Na empresa analisada, existe sistema formal de avaliação de desempenho de funcionários, porém as entrevistadas apresentam algum grau de insatisfação com este processo. A avaliação de desempenho também pode focar elementos relacionados à cultura do ambiente e que reflitam sensibilidades e dimensões culturais específicas da organização. Fator que reforça um elemento de desigualdade de gênero.

Por fim, os depoimentos de algumas mulheres destacaram um risco específico para as mulheres: Essas mulheres devem então desenvolver estratégias para lidar com essa atitude negativa durante a execução do projeto ou tarefa. Isso complica seu trabalho e adiciona um elemento desagradável.

O sexismo também pode ser manifestado pelos colegas. É o “sexismo comum” nas relações cotidianas como expressão de dúvidas repetidas sobre as habilidades de uma mulher; as provocações sexistas às quais ela deve responder com humor e paciência, caso contrário corre o risco de sofrer mais; marginalização ou não inclusão nas atividades sociais etc.

5.3. Ainda sobre desafios e barreiras “teto de vidro”

Para concluir, acrescentando elementos para explicar fatores favoráveis e desfavoráveis para sua mobilidade ascendente feminina, objetivo específico desse trabalho, e como ela poderia contribuir para superação desse problema. Diante dessa situação apresentada, analisa-se o fenômeno chamado “Teto de Vidro” (*glass ceiling*), reconhecido em parte da literatura organizacional.

Nas entrevistas, vários desses fenômenos foram observados. É perceptível uma chamada segregação vertical, que ocorre quando a maioria dos trabalhadores que ocupam os postos mais elevados é formada por homens, ao passo que a maioria das trabalhadoras que ocupam os escalões mais baixos é composta por mulheres.

O aumento das mulheres na força de trabalho formal, em especial, ocupando cargos de liderança, não é evidente. De acordo com o Instituto Ethos (2016), existiria uma hierarquia da parte masculina, isto é, as mulheres ainda se encontram em menores proporções conforme aumentam as atribuições de liderança e comando dentro das organizações.

O fenômeno do teto de vidro (*glass ceiling*), termo cunhado em 1986, explicaria esses acontecimentos. Dado que a maioria dos cargos de liderança são ocupados por homens, essa realidade de desigualdade de gênero cria “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional” (STEIL, 1997, p. 62).

Este fenômeno ilustra bem a desigualdade de gênero pois, dada a forma sutil que a desigualdade por vezes se manifesta, poderia ser comparada ao vidro, que é transparente, mas pode compor uma barreira. Já a expressão ao mencionar “teto”, por se relacionar ao “topo”, da ascensão, lugar que ficaria de difícil acesso.

O ambiente familiar, a criação e formação educacional e profissional das mulheres são alguns dos fatores que resultariam nessas barreiras.

Na força de trabalho, de um modo geral, é possível observar que, à medida que se ascende na escala profissional, aumenta a presença masculina. Os homens também estão mais concentrados nos escalões superiores de todos os setores econômicos, nas esferas de comando, chefia, gerência, diretoria e presidência das empresas.

O indicador mais evidente da existência de algum tipo de barreiras à ascensão profissional das mulheres é a sub-representação feminina nos altos postos de comando das carreiras executivas, acadêmicas, políticas, militares etc., demonstrada nas estatísticas apresentadas. Outra forma de interpretar o mesmo fenômeno é supor que há desigualdade no retorno do investimento que as mulheres fizeram em educação e em formação profissional, quando comparado ao retorno do investimento feito pelos homens. O teto de vidro é também um fator determinante para que os salários de homens e mulheres permaneçam em patamares distintos.

Ou seja, as mulheres encontram-se representadas em trabalhos cujas maiores dificuldades associam-se à precariedade, à baixa remuneração e às poucas perspectivas de mobilidade, características que deram ensejo à metáfora do “ piso pegajoso ” (*sticky floor*) para representá-las.

Segundo Ahmad e Naseer (2015), *sticky floors* (piso pegajoso) refere-se à discriminação em empregos, que mantêm mulheres e outros grupos minoritários ou discriminados pela raça e cultura em partes inferiores na escala de trabalho, refreando o acesso a promoções na força de trabalho.

Dessa forma, o número de mulheres em cargos superiores não é representativo do percentual de mulheres que trabalham. O pêndulo oscila a favor dos homens quando se discute a distribuição de gênero entre os cargos de direção (SERAFIM; BENDASSOLLI, 2006). Logo, mesmo que as empresas apresentem discursos modernizantes, na prática elas ainda são conservadoras.

De acordo com Zabludovsky Kuper (2015), há uma prevalência de ocupações tidas como masculinas, que lhes concernem maiores chances de ganhos econômicos e ascensão profissional como promoções hierárquicas nas organizações, e as tidas como femininas representam o contrário disso, já que a sociedade tem expectativas menores para elas.

Liu (2013) aponta uma dificuldade dos subordinados de reconhecerem uma mulher como líder. Por causa disso, ela terá dificuldade na legitimidade de avançar no objetivo traçado pela empresa. Além do mais, ainda trazendo como consequência subsidiária, tal fato serve de justificativa para algumas organizações não contratarem mulheres para cargos de chefia.

Com esse cenário apresentado, evidencia-se que ainda há um longo percurso a ser percorrido para que as mulheres superem todas as mazelas sociais, resultado de um engodo histórico, econômico e social a que estão submetidas. Dada sua complexidade, não é possível sugerir que apenas um “remédio” seria suficiente para resolvê-los.

6. CONCLUSÃO

Finalizar uma tese, além de tudo, é um ato de coragem! Estudar gênero feminino sendo mulher, mexeu estruturalmente com a pesquisadora, haja visto que sua trajetória perpassou pela trajetória dessas mulheres e por ela ter compartilhado vividamente muitas das dores, desafios e barreiras que as mulheres relataram encontrar.

Para além de olhar para esses elementos que poderiam influenciar negativamente na história dessas mulheres, buscou-se focar nos fatores positivos que colaboraram para a mobilidade ascendente dessas mulheres que já ocupam os cargos de liderança nessa empresa. O objetivo geral da tese foi compreender em que medida a escolaridade contribuiria para a mobilidade ascendente dessas mulheres na empresa de mineração analisada.

O levantamento prévio de trabalhos sobre o tema demonstrou como as pesquisas atuais tendem a ocultar as diferenças de gênero e, historicamente, como a trabalhadora e sua trajetória vinham sendo refletidas como simples sinônimo do trabalhador, ou seja, como se as demandas relacionadas ao trabalho masculino e ao feminino tivessem as mesmas características.

A pesquisa se dedicou à escuta ativa das mulheres líderes, foram 21 mulheres entrevistadas. Optar por esse instrumento de pesquisa, entrevistas semiestruturadas, provocou nas entrevistadas e na entrevistadora incontáveis emoções e reações que continuaram a reverberar ao longo do tempo. Revelaram-se diferentes vulnerabilidades e estratégias utilizadas por essas mulheres para superação das mazelas sociais e jurídicas a que elas foram submetidas.

Foram 05 (cinco) objetivos específicos elencados, para auxiliar na resposta da pergunta central. Tais objetivos deram formas a capítulos, que promoveram reflexões por vezes profundas.

O primeiro objetivo foi de analisar os elementos históricos, jurídicos e sociais sobre gênero, trabalho e educação no Brasil. Inicialmente, promoveu-se uma análise histórica entre os diferentes sentidos dado ao trabalho. Sobre esse tema, aqui reconheceu-se que o trabalho, como operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura, é ontológico e histórico. Ontológico no sentido de inerente ao ser humano, definindo-o como ser singular e projetando-o socialmente.

E é histórico por assumir formas específicas ao longo do tempo, respondendo às necessidades da vida cultural, social, estética, simbólica, lúdica e efetiva.

O trabalho, como princípio educativo imanente à escola elementar, ofereceu possibilidades concretas de organização da cultura e elevação do nível intelectual da massa. No que diz respeito à educação formal, as mulheres adquiriram maior nível de escolaridade comparativamente aos homens.

Como as mulheres sofreram em diferentes aspectos com a restrição de direitos, como trabalho, exercício dos direitos políticos e outros, percebeu-se que garantir igual acesso à norma não garantiria igual acesso à efetivação de direitos.

Por isso, foi necessário distinguir o idêntico do igual. A identidade só pode ser aplicada a situações idênticas. A igualdade material pressupunha a aplicação a pessoas ou entidades distintas. Por isso, discriminar não seria necessariamente atentatório contra a igualdade, embora o seja em relação à identidade.

Fez-se um histórico das constituições brasileiras (de 1824 a 1988), com o objetivo de verificar se nesses diplomas havia garantia dos direitos civis, políticos e sociais das mulheres. Ficou evidente que as mulheres padeceram mais uma vez da ausência de mecanismos para efetivar a igualdade. Mesmo a igualdade formal tardou para essas.

Percorrida a história constitucional, adentrou-se na relação entre educação e cidadania, pois o pleno exercício desta não seria possível sem a educação.

Nesse segundo capítulo então, os elementos sociais, históricos e jurídicos demonstraram alguns pontos: 1) as mulheres foram incorporadas na força de trabalho tardiamente e de forma a receber proventos inferiores e consideradas como “força secundária”; 2) o uso das máquinas colaborou diretamente para a entrada das mulheres na força de trabalho, assim como a escolarização; 3) juridicamente as mulheres tiveram direitos civis, políticos e sociais garantidos mais tardiamente que os homens, tanto na ordem jurídica interna quanto externa, o que implicou no atraso do acesso a direitos fundamentais, como trabalho e educação, e assim como retardou o exercício da cidadania plena por essas; 4) a escolarização contribuiu para a entrada das mulheres na força de trabalho, pois esteve diretamente relacionada às exigências da “nova ordem” econômica vigente, que exigia profissionais com maior capacitação e não mais com força motora; 5) a educação foi evidenciada como elemento central para colaborar para o exercício da cidadania plena por mulheres; 6) o trabalho, por ter um caráter ontológico aos seres humanos, não pode ser garantido

de forma diferente para homens e mulheres, o que também contrariaria direitos de fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a justiça social.

A partir dessas elucidações, o terceiro capítulo enfrentou questões primordiais: Como se daria a mobilidade das mulheres entre os cargos mais baixos até os mais altos? Se a escolaridade contribuiu fortemente para a entrada das mulheres na força de trabalho, e como elas se escolarizaram mais, seria ela ainda um fator que influencia nessa mobilidade ascendente?

Assim, para realização do segundo objetivo específico – compreender a relação entre escolaridade e mobilidade social – empreendeu-se uma análise sociológica do(s) conceito(s) de mobilidade social, relacionando-o ao trabalho e à escolaridade.

A literatura apresentada sobre mobilidade social reconhece a educação como um dos determinantes das trajetórias sociais futuras dos brasileiros e decisivo no posicionamento socioeconômico das pessoas na hierarquia social.

A entrada, permanência e ascensão da mulher na força de trabalho foi um processo difícil. Além disso, as possibilidades de sucesso são reduzidas e ainda são acompanhadas de segregações e discriminações que colocam as mulheres em condições menos favoráveis. O preconceito foi um dos responsáveis pela dificuldade de acesso das mulheres, pela segregação ocupacional e pela discriminação nos rendimentos. No tocante à educação, o histórico apresentado revela que as mulheres também tiveram acesso tardio ao então chamado ensino secundário (primeiro ciclo/ginásio/anos finais e segundo ciclo/colegial) e depois ao ensino de 2º grau (hoje ensino médio).

Além disso, com base nos dados quantitativos, reitera-se o que foi ressaltado ao final do terceiro capítulo, concluindo: 1) mulheres demonstram maiores níveis de escolarização, mas quanto ao trabalho, os homens com a mesma escolaridade possuem maior taxa de ocupação; 2) mesmo sendo as mulheres mais escolarizadas, os cargos de direção, que poderiam sugerir a necessidade de pessoas com nível maior de instrução, ainda são ocupados majoritariamente por homens; 3) a escolarização continua como um fator relevante para as mulheres no que tange à entrada e ao acesso ao trabalho, haja vista que mulheres com menor escolarização são menos ocupadas que homens na mesma situação; 4) a maior taxa de escolarização das mulheres não significa que elas participarão de forma igualitária economicamente, o que sugere que elas também têm uma menor

mobilidade social; 5) na indústria, setor que importa a essa pesquisa, as mulheres ainda são minoria nos cargos de liderança, corroborando com a hipótese de uma masculinização persistente no setor; 6) a indústria é o setor com menor taxa de representação feminina na liderança das empresas.

A mineração no Brasil representa, historicamente, um dos setores mais importantes. Nesta perspectiva, seria uma área potencial de acesso e de desenvolvimento de carreira para as mulheres, reforçando o seu direito de participação num setor econômico dinâmico e com importantes projeções de desenvolvimento, em igualdade de condições com os homens.

Em todos os países da região, a mineração é um setor altamente masculinizado. Além disso, é um setor produtivo em que persistem variáveis culturais que perpetuam a discriminação contra as mulheres e as desigualdades de gênero.

No quarto capítulo, em uma primeira parte, analisou-se as políticas de uma empresa de mineração, com foco nas ações destinadas para igualdade de gênero de mulheres.

Para acessar as políticas da empresa de mineração Olga S/A, foram feitas buscas no site da empresa e foi solicitado o compartilhamento de informação por meio do setor específico. Não ficou evidenciada uma política robusta para igualdade de gênero.

Não ficou claro com os documentos analisados como as metas seriam atingidas e quais as estratégias seriam usadas para que isso se cumprisse no prazo estabelecido, refletindo a ausência de uma política que considere a complexidade das questões a serem tratadas.

Na segunda parte desse capítulo, o foco voltou-se para as mulheres que ocupavam os cargos de liderança, para evidenciar a trajetória escolar e do trabalho das mulheres, quarto objetivo específico da tese. O instrumento utilizado foi da entrevista semidirigida ou semiestruturada. Ao final, analisou-se os fatores favoráveis e desfavoráveis para sua mobilidade ascendente na percepção das mulheres que exercem cargos de liderança.

As entrevistadas foram escolhidas de forma intencional, não probabilística, em função de sua experiência, ocupação e pertinência em relação ao objeto estudado. Foram realizadas, no período entre junho e dezembro de 2022, 21

entrevistas semiestruturadas com mulheres que ocupavam cargos de liderança na mineradora: diretoria, gerência e coordenação.

De acordo com a autodeclaração de cor, observou-se que há uma predominância de mulheres brancas entre as entrevistadas, 80,95% (17 entrevistadas). As três entrevistadas que ocupavam os cargos mais elevados eram brancas. Além disso, observou-se somente uma mulher preta entre as 21 entrevistadas, o que indica claramente que existe um recorte de raça para ocupação desse quadro de liderança.

A análise da escolaridade e trajetória escolar das entrevistadas é ponto central na elaboração deste trabalho. Assim, observou-se que elas fazem parte de um grupo populacional de alta escolaridade; todas com ensino superior completo e especializações. 14 delas (66,7%) possuem pós-graduação, 6 entrevistadas (28,6%) possuem título de mestrado e 1 entrevistada possui título de doutorado. Destacou-se que a entrevistada que declarou ter o título de doutora, ocupa uma vaga de liderança como coordenadora. Dentre as ocupantes de cargos de diretoria, nenhuma declarou possuir mestrado ou doutorado.

Entre as 21 entrevistadas, 10 tiveram trajetória escolar dividida entre escolas públicas e particulares, 9 delas estudaram somente em escolas particulares e 2 estudaram somente em escolas públicas. Por fim, a partir dos dados coletados, é também possível chegar a um perfil geral das entrevistadas: mulher, branca, 42 anos, casada, com 1-2 filhos, alta escolaridade (pós-graduação) e com uma trajetória escolar que se divide entre instituições públicas e privadas, sendo o ensino superior cursado em instituição privada sem auxílio de bolsas. Em média, elas possuem seis anos de empresa.

Observa-se que o nível de escolaridade das mães e pais das entrevistadas concentra-se entre ensino médio e ensino superior, sendo que nos níveis de escolaridade mais altos há mais homens (pais) do que mulheres (mães). Uma entrevistada refletiu, utilizando como exemplo o nível de escolaridade de seu pai, sobre o diferente peso da escolaridade entre homens e mulheres para alcançar cargos de liderança na mineração, demonstrando que, para o seu pai, a escolaridade influenciou pouco na mobilidade, o que não ocorreu com ela.

Outras entrevistadas também ressaltaram a importância do apoio e da influência dos pais para sua formação, destacando que acreditam que a escolaridade é fator importante em sua mobilidade ascendente na carreira.

É interessante complementar a análise desses relatos com a visualização dos dados “Escaridade da mãe x escaridade da entrevistada” e “Escaridade do pai x escaridade da entrevistada”. Ficou claro que, de modo geral, houve um ganho de escaridade entre gerações, uma vez que a escaridade das entrevistadas é igual ou superior (maioria dos casos) em relação à escaridade de seus pais. Há uma maior variedade entre os níveis de escaridade das mães do que entre os níveis de escaridade dos pais.

Como apresentado na caracterização geral das entrevistadas, 11 das 21 entrevistadas foram contratadas diretamente pela empresa e 10 alcançaram o cargo a partir de promoções internas. Ao analisar os relatos das entrevistas, é possível destacar algumas diferenças interessantes entre esses dois processos. Em primeiro lugar, as contratações diretas são normalmente processos longos com diversas etapas de entrevistas e testes, podem envolver *headhunters*, e acontecem com mulheres que já estão ocupando cargo de destaque em outras empresas da mesma área ou similares.

Quando questionadas sobre quais fatores acreditavam cruciais para sua mobilidade ascendente na carreira, muitas entrevistadas ressaltaram características pessoais, como a capacidade de tomada de decisões e adaptabilidade. Outras ressaltaram a importância da qualificação e experiências profissionais e pessoais, como intercâmbios ou período de trabalho em outros países.

As mulheres, em sua maioria, reconhecem a educação como fator importante para a contratação. E as entrevistadas, de modo geral, acreditam que não se trata de um fator decisivo na trajetória ascendente de suas carreiras. Reitera-se, ainda, que uma das entrevistadas refletiu, inclusive, sobre como a educação pode ter pesos diferentes nas carreiras de homens e mulheres, com maior peso para essas últimas.

Na percepção das entrevistadas, não somente a educação pode ter um peso diferente na mobilidade, também os esforços das mulheres precisam ser maiores para serem “notadas” em seus cargos e vistas com o potencial de ocupar um cargo de liderança. Entre os desafios e barreiras, uma entrevistada, inclusive, relatou ter sofrido assédio dentro da empresa durante a gravidez. Segundo seu relato, o assédio foi praticado por outra mulher, que ocupava um cargo superior ao seu, demonstrando que a questão “maternidade x carreira” ainda precisa ser mais discutida e avançar mais.

Outros desafios apontados pelas entrevistadas estão relacionados principalmente com o machismo e com barreiras sociais impostas, que podem prejudicar no relacionamento com outros colegas, superiores e subordinados. Um exemplo disso é uma suposta barreira relacionada ao fato de as mulheres não serem chamadas a interagir em ocasiões informais fora do trabalho.

Ainda sobre os desafios encontrados, algumas entrevistadas revelaram a necessidade de se “masculinizar” para integrar esses ambientes de trabalho, como forma de ganhar “respeito” das equipes com as quais interagiam. Algumas vezes, entretanto, essa estratégia acabava fazendo mal para as entrevistadas.

Foi importante discutir, também, a questão da diferença salarial entre homens e mulheres. Como explícito na análise histórica, as mulheres, apesar de acessarem a força de trabalho, acessaram em condições diferenciadas. Todas concordam que não deveria ocorrer disparidade salarial com base no sexo da pessoa, principalmente em cargos com atribuições semelhantes. Algumas enxergam que é um problema que extrapola os limites da empresa, trata-se de um problema do mercado em geral.

Apesar de apresentarem trajetórias e cargos diferentes, observam-se algumas características em comum a partir dos relatos das entrevistas semiestruturadas: tratam-se de mulheres de alta escolaridade, que possuem uma visão clara de suas carreiras, que sempre estavam se educando e investindo em si mesmas e que, **para alcançar cargos mais elevados, enfrentaram barreiras e tiveram que se destacar e entregar mais do que o básico dos cargos que ocupavam. Dentre as características importantes para uma trajetória ascendente de carreira, várias entrevistadas citaram características pessoais, como a segurança e capacidade de tomada de decisões adquiridas ao longo da trajetória. Algumas entrevistadas apontaram que utilizaram a educação como uma estratégia para adquirir segurança e habilidades necessárias.**

Apesar de algumas delas, a princípio, não atribuírem à educação uma condição primordial para sua mobilidade ascendente, algumas entrevistadas chegaram a acumular 3 ou até 4 títulos de pós-graduação, duas graduações diferentes, diplomas de mestrado e até doutorado, além de estudarem idiomas, uma delas até tem fluência em japonês.

Observa-se uma percepção diferente nas formas como mulheres e homens são valorizados, cobrados etc.

O último capítulo fez o esforço de incluir conceitos novos para colaborar com a compreensão do contexto apresentado. Ao tratar sobre igualdade formal e material, o texto fez referência a Axel Honneth e Nancy Fraser, os dois, de forma complementar, explicam como a desigualdade histórica poderia ser superada.

Em se tratando de Honneth (2009), foi destacada a importância da identidade subjetiva dos sujeitos, dos seus valores, caracterizando, inclusive, uma luta para que liberdade e justiça estejam permanentemente dilatando-se.

Já Nancy Fraser (2006), em vez de simplesmente endossar ou rejeitar o que é simplório na política da identidade, deve-se dar conta da nova tarefa intelectual e prática: a de desenvolver uma teoria crítica do reconhecimento, que somente identifique e assuma a defesa daquelas versões da política cultural que possam ser combinadas coerentemente com a política social da igualdade.

Dada as breves distinções analíticas, a autora nomeia de “redistribuição” o remédio para a injustiça econômica e de “reconhecimento” aquele direcionado à injustiça simbólica e cultural. Ela também trabalha esse caráter bivalente, mostrando que as desigualdades de gêneros possuem dimensão sociopolítica e que necessitam de reconhecimento e de redistribuição, tendo raízes tanto de injustiças econômicas quanto culturais.

Redistribuição e reconhecimento, no entanto, pesam em direções opostas, criando um dilema. Para tentar uma abertura resolutive sobre tal dilema, a autora cria, então, mais dois conceitos, aos quais chama de “afirmação” e “transformação”, com intuito de reformular o dilema da “redistribuição-reconhecimento” de forma mais aberta a uma resolução.

Em relação à afirmação, assevera-se que remédios afirmativos são voltados à correção de efeitos desiguais de arranjos sociais sem abalar as estruturas sociais que o constituem. Já os remédios transformativos buscam corrigir os efeitos desiguais justamente por meio da remodelação da estrutura que os constituem.

Sobre a redistribuição, retoma-se o que foi relatado pelas entrevistadas, muitas mulheres não acreditam que os salários são determinados de forma justa. Várias razões ou estratégias foram citadas para explicar essas discrepâncias, como os fatores individuais (ligados às mulheres), os fatores organizacionais e a estrutura do mercado de trabalho, que podem ser combinados.

No plano individual, referem-se ao desconforto ou ao desconhecimento que testemunham e que atribuem às mulheres na negociação salarial.

Com esse histórico é imperioso que haja uma redistribuição dos recursos/salários, como forma de mitigar essa desigualdade entre homens e mulheres, operando assim a redistribuição/transformação, como sugerido por Fraser.

Em tempo, registra-se recente alteração legislativa, por meio do Decreto nº 11.795/2023, que regulamenta a Lei nº 14.611¹², sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em julho de 2023, e que estabeleceu a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens.

Ainda não é possível saber se essa norma terá efetividade, pois, como vimos ao longo do trabalho, o reconhecimento formal por meio das normas por vezes não garante a igualdade material.

Sobre o reconhecimento, é imperioso que as empresas tomem medidas para ampliar o acesso de mulheres a cargos de liderança, com políticas robustas e ações que considerem o binômio reconhecimento e redistribuição. O reconhecimento poderia se dar com a maior transparência de métodos de avaliação, méritos e promoções, posto que foi explicitado pelas mulheres que geralmente elas não acreditam terem sido avaliadas corretamente.

Além disso, seria ideal as empresas reconhecerem que as desigualdades históricas ainda operam por vezes de forma sutil. Uma prática adotada por algumas empresas é de promover processos seletivos exclusivos para mulheres, o que operaria no reconhecimento das diferenças para transformação da força de trabalho.

Em linhas gerais, a tese permitiu demonstrar que as mulheres operaram contra muitos obstáculos à mobilidade ascendente, e que a educação foi um fator que contribuiu nessa luta. Ficou explícito que elementos culturais, como o machismo estrutural e violências de diferentes ordens, são mecanismos que influenciam negativamente na mobilidade das mulheres.

É evidenciado que o problema, por envolver aspectos econômicos, jurídicos, sociais e culturais, depende de um trabalho em rede para sua superação, com ações do poder público, de empresas privadas e de organizações sem fins lucrativos, que de forma genuína, com mulheres e homens, construiriam soluções que enfrentem toda a sua complexidade.

¹² Além de estabelecer salários iguais para a mesma função, a nova legislação visa aumentar a fiscalização contra a discriminação e facilitar os processos legais. Uma das medidas exige que empresas com 100 ou mais empregadas deverão divulgar, semestralmente, relatórios de transparência salarial, a fim de permitir a comparação entre salários de homens e mulheres e a proporção de ocupação dos cargos de liderança.

Esta visão assenta-se em dois pilares principais: a promoção de relações igualitárias entre mulheres e homens e o empoderamento econômico das mulheres. Estas duas questões gerais transcendem as relacionadas especificamente com a distribuição das responsabilidades familiares e o equilíbrio entre família, trabalho e estudo, a saúde e o bem-estar das mulheres, a violência contra as mulheres e a representação nos locais de tomada de decisão.

O que se observou na mineração, de um modo geral, é que as pressões externas para a inclusão de mulheres em cargos de liderança não vêm acompanhadas de soluções sistêmicas e estratégias robustas para o enfrentamento da desigualdade. Isso acaba por resultar em iniciativas esparsas e pontuais realizadas por empregados ou empresas, sem que efetivamente operem em modificações expressivas.

Com grande número de entrevistadas relatando os diferentes obstáculos e violências, conclui-se que os mecanismos internos da empresa acabam por não terem grande efetividade na proteção dessas mulheres.

Na empresa analisada, o setor criado com a finalidade de desenvolver igualdade e diversidade de gênero não tinha, na gestão pessoas, experiência ou qualificação para desempenho das atividades com foco em diversidade, igualdade e equidade. Algumas estratégias da empresa vinham sendo reconhecidas, porque, de modo geral, o setor minerário ainda é limitado no reconhecimento dessas desigualdades e, ora ao reconhecer, não sabe exatamente como transformar.

A pesquisadora autora dessa tese, ao ter convivido no ambiente de trabalho com essas mulheres, é capaz de expor, que as reflexões internas estão ocorrendo por mulheres, por gestores, por meio de mentorias e de alguns programas de desenvolvimento de carreira das mulheres, mas lidar com o problema estrutural ainda vai exigir ações genuínas, que ultrapassem o “parecer ser”.

Uma curiosidade final: após a realização das entrevistas, muitas mulheres procuraram a pesquisadora para relatar como a entrevista foi um espaço profícuo de reflexão sobre suas carreiras. Algumas das entrevistadas foram desligadas da empresa e ao migrarem para outras empresas ocuparam cargos em melhores condições (duas ascenderam em outras empresas). Outras duas foram promovidas, deixando os cargos de liderança e assumindo posições de alta liderança (gerentes e consultoras), fator incomum apresentado na análise dos dados.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? Tese de Doutorado. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

AHMAD, M.; NASEER, H. Gender bias at workplace: Through sticky floor and glass ceiling: A comparative study of private and public organizations of Islamabad. **International Journal of Management and Business Research**, v. 5, n. 3, p. 249-260, 2015.

ALBORNOS, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALVES, André Naves. Histórico e importância da mineração no estado. **Revista do Legislativo**, Belo Horizonte, v. 41, p. 27-32, 2008. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/xmlui/bitstream/handle/11037/1589/1589.pdf?sequence=1>. Acesso: 15 out. 2021.

AMOSSÉ, Thomas. As estatísticas nos estudos de gênero: um instrumento revelador? In: MARUANI, Margaret, (Org.). **Trabalho, logo existo**: perspectivas feministas. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019.

ANDRADE, Carlos Drummond de. **Sentimento do mundo**. São Paulo. Companhia das Letras, 2012.

ARAUJO, Eliane Rocha; OLIVIERI, Renata Damico; FERNANDES, Francisco Rego Chaves. **Atividade mineradora gera riqueza e impactos negativos nas comunidades e no meio ambiente**. CETEM/MCTI, 2014. Disponível em: <http://mineralis.cetem.gov.br/bitstream/cetem/1845/1/CCL0010-00-14%20Araujo%20et%20al%20%282014%29.pdf>. Acesso: 15 out. 2021.

ARDAILLON, Danielle. **O salário da liberdade**. São Paulo: Annablume, 1997.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, Maria Laura. **Mineração e desenvolvimento sustentável**: desafios para o Brasil. CETEM/MCT, Brasil. 2001. Disponível em: <http://www.ibram.org.br/sites/1300/1382/00000729.pdf>. Acesso: 14 out. 2021.

BERNARDES, Wilba Lúcia Maia. Constituição, cidadania e Estado Democrático de Direito. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, Fortaleza, ano 4, v. 4, n. 4, p. 179-190, 2003.

BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916. **Código Civil**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071impressao.htm. Acesso em 20 dez. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 21.417-a**, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 dez. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 dez. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.548**, de 31 de agosto de 1940. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 dez. 2023.

BRASIL. **Lei de 7 de novembro de 1831**. Declara livres todos os escravos vindos de fôra do Imperio, e impõe penas aos importadores dos mesmos escravos. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM-7-11-1831.htm. Acesso em 6 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.611**, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em 6 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 6 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da educação nacional. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 6 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.799**, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em 6 jul. 2022.

BRASIL. [Constituição 1824]. **Constituição Política do Império do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, de 25 de março de 1824 [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 20 set. 2023.

BRASIL. [Constituição 1934]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, de 16 de julho de 1934 [2023]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 20 set. 2023.

BRASIL. [Constituição 1946]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, de 18 de setembro de 1946 [2023]. Disponível em

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. [Constituição 1967]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Brasília, DF [2023]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BLAU, P. M.; DUNCAN, O. D. **The American occupational structure**. New York: John Wiley and Sons, 1967.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BOWLES, Samuel; GINTIS, Herbert. A educação como campo de contradições na reprodução da relação capital-trabalho: reflexões sobre o princípio de correspondência. **Revista Teoria e Educação**, Porto Alegre, n.1, p. 93-107, 1990.

BRISKIEVICZ, Danilo. Arnaldo. Comparar versões, criar outras narrativas: a questão Jacinta de Siqueira, na história da Vila do Príncipe/MG, Século XVII. **Revista de história comparada**. Rio de Janeiro, v. 15, n. p.167-299, 2020.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-542, set.-dez. 2007.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa; UNBEHAUM Sandra. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – UNIFEM. **O progresso das mulheres no Brasil**. Brasília: Unifem/Fundação Ford/Cepia, 2006.

CARRILHO, Anabelle. **Mulheres invisíveis, mas necessárias**: a negação da Feminização no trabalho da mineração. Tese (Doutorado em Política Social) - UNB, Brasília, 2016.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

CASTILHOS, Zuleika Carmen; CASTRO, Núria Fernández. **Mulheres na mineração**: restitutio quae sera tamen. Rio de Janeiro: Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia, 2006.

CASTILHOS, Zuleika Carmen; LIMA, Maria Helena Machado Rocha; CASTRO, Núria Fernández. **Gênero e trabalho infantil na pequena mineração**. Rio de Janeiro: Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia, 2006.

COELHO, Paula Sassaki. **Mulheres e mineração**: protagonismos e narrativas de mulheres acerca dos impactos e das mudanças vividas em Conceição do Mato Dentro a partir do empreendimento Minas-Rio. 2019. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-25062019-095914/>. Acesso em: 13 fev. 2024.

CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O direito à diferença**: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2003

CURY, Carlos Roberto Jamil. A educação nas constituições brasileiras. In: STEPHANOU, Maria; BASTOS, Maria Helena Câmara (Orgs.). **Histórias e memórias da educação no Brasil**: v. 3: século XX. Petrópolis: Vozes, Cap. 1. p. 17-28, 2005.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Direito à educação: direito à igualdade, direito à diferença. **Cadernos de Pesquisa**, n.116, p. 245-262, jun. 2002.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Cidadania republicana e educação**: governo provisório do mal. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Educação e direito à educação no Brasil**: um histórico pelas Constituições. Belo Horizonte: Mazza, 2014.

DAUNE-RICHARD, A.M. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006, p. 15-41.

DUARTE, Mateus Henrique Fonseca; ZANARDI, Teodoro Adriano Costa. Educação escolarizada: igualdade e direito à diferença. **Paidéia**, Belo Horizonte, ano 14, n. 22, p. 31-53, jul.-dez. 2019. Disponível em <http://revista.fumec.br/index.php/paideia/article/view/8327/3980>. Acesso em 3 dez. 2023.

FRANCE. Assemblée constituante. **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen**. 1789. Disponível em <https://www.elysee.fr/la-presidence/la-declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen>. Acesso em 25 set. 2022.

DUSSEL, E. **Ética da libertação**: na idade da globalização e da exclusão. Petrópolis: Vozes, 2002.

ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016. Disponível em https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf. Acesso em 10 jan. 2022.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 11. ed. São Paulo: Editora Edusp, 2003.

FERRAJOLI, Luigi. **Manifiesto por la igualdad**. Madrid: Editorial Trotta, 2019.

FRACCARO, Glaucia. **Os direitos das mulheres**: feminismos e trabalho no Brasil (1917-1937). Rio de Janeiro: FGV, 2018.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de Campo**, São Paulo, v. 15, n. 14-15, p. 231-239, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/view/50109>. Acesso em: 12 out. 2021.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala**. São Paulo: Global, 2019.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias na sociedade de classes. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, v.14, n. 40, p. 168-194, jan./abr. 2009.

FURTADO, J. F. Mulheres escravas e forras na mineração no Brasil, século XVIII. **Revista Latinoamericana de Trabajo y Trabajadores**, n. 1, p. 1-49, nov. 2020-abr. 2021. Disponível em <https://revista.redlatt.org/revlatt/article/download/1/1/4>. Acesso em 2 jan. 2024.

GALUPPO, Marcelo Campos. **Igualdade e diferença**: estado democrático de direito a partir do pensamento de Habermas. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GOMEZ, Salustiano Alvarez. **La liberación como proyecto ético**: un análisis de la obra de Enrique D. Dussel. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid – Facultad de Filosofía, Madrid, 2006.

GRAMSCI, Antonio. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1985.

GROSSI, Yonne de Souza. **Mina de Morro Velho**: a extração do homem. Uma história de experiência operária. Rio de Janeiro-RJ: Paz e Terra, 1981.

GOHN, Maria da Glória Marcondes. **Movimentos sociais e educação**. 8. ed. São Paulo: Cortês, 2012.

GOLDTHORPE, John. **Social mobility and class structure in modern Britain**. 2nd ed. Oxford: Clarendon Press, 1987.

GOLDTHORPE, J. H. Understanding – and misunderstanding – social mobility in Britain: The entry of the economists, the confusion of politicians and the limits of educational policy. **Barnett Papers in Social Research**, 2/2012.

GOLDTHORPE, J. H. The role of education in intergenerational social mobility: Problems from empirical research in sociology and some theoretical pointers from economics. **Rationality and Society**, nr. 26, p. 265-289, 2014.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. v. 1. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HÉRITIER, Françoise. **Masculin/Féminin**: la pensée de la différence. Paris: Odile Jacob, 1997.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 2018. Disponível em <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552>. Acesso 5 abr. 2023.

HOBBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções**: 1789-1848. 25. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

HOBBSBAWM, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX. 1914-1991. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.inscricoes.fmb.unesp.br/upload/trabalhos/201991383357.pdf>. Acesso 16 fev. 2023.

IBGE. **Informações sobre os municípios brasileiros**. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php?lang=>. 2016.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 44)

IBRAM. **Relatório de atividades**. Disponível em: <https://www.ibram.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/Relat%C3%B3rio-de-Atividades-IBRAM-2015.pdf>. Acesso em 5 maio de 2023.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Status socioeconômico das ocupações brasileiras: índices aproximativos para 1980, 1991 e anos de 1990. **Revista Brasileira de Estatística**, Rio de Janeiro, v. 61, n. 216, p. 47-74, 2000.

KVALE, Steiner. **Interviews**: an introduction to qualitative research interviewing. Thousand Oaks: Sage, 1996.

LÉVINAS, E. **Humanismo do outro homem**. Petrópolis: Vozes, 2009.

LIU, Shimin. A few good women at the top: The China case. **Business Horizons**, v. 56, n. 4, p. 483-490, 2013.

LOCKE, John. **Segundo tratado sobre o governo civil**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

LOMBARDI, Maria Rosa. A persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. In: COSTA, Albertina et. al. (Orgs.). **Divisão sexual do trabalho e crise do capitalismo**. Recife: SOS Corpo, 2010.

LOPES, Cássio de Souza; MACEDO, Luiz Antônio de Matos; FERREIRA, Maria da Luz Alves. Mobilidade social e sua relação com o acesso à educação no Brasil. **Anais do IV Congresso em Desenvolvimento Social: Mobilidades e Desenvolvimento**. 2014. Disponível em: https://www.congressods.com.br/quarto/anais/GT05/09_GT_05.pdf

LOURO, G. L. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Pro-Posições**, v. 19, n. 2 (56), maio/ago. 2008

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

LOURO, Guacira Lopes. Nas redes do conceito de gênero. In: LOPES, M. J. D.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R. (Orgs.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

MACHADO, Lucília. Trabalho-educação como objeto de investigação. **Trabalho & Educação**, v. 14, n. 2, p. 127-136, 2005.

MADEIRA, Felicia; SINGER, Paul. Estrutura de emprego e trabalho feminino no Brasil. **Cadernos CEBRAP**, São Paulo, n. 15, 1975.

MARTINS, Susana et al. A educação ainda é importante para a mobilidade social? Uma perspectiva das desigualdades educacionais da Europa do Sul no contexto europeu. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 29, n. 2, p. 261-285, 2016. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/7920/7521>. Acesso em 3 nov. 2020.

MARSHALL, T. H. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARUANI, Margareth; MERON, Monique. Como contar o trabalho das mulheres? França, 1901-2011. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução Carol de Paula. São Paulo: Boi Tempo, p. 59-70. 2016.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996, 2t. (Os economistas)

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Anuário Estatístico da RAIS**. Disponível em http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_anuario_rais/anuario.htm. Acesso em 3 nov. 2020.

MME. **Plano Nacional de Mineração 2030 (PNM - 2030)**. Brasília, 2011. Disponível em: http://www.mme.gov.br/documents/1138775/1732821/Book_PNM_2030_2.pdf/f7cc76c1-2d3b-4490-9d45-d725801c3522. Acesso em 3 set. 2020.

NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de. **Direitos da personalidade**. 2. ed. Belo Horizonte: Arraes, 2021.

NEVES, J. A.; FERNANDES, D.; HELAL, D. **Estrutura social e transmissão intergeracional de status**: uma análise hierárquica. Rev. bras. estud. popul. dez, 2012.

ONU. Nações Unidas Brasil. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em 5 jan. 2023.

ONU. Nações Unidas Brasil. **Gender mainstreaming**: an overview. New York, 2001. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>. Acesso em 21 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 100**: aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm. Acesso em 21 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções não ratificadas**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242947/lang-pt/index.htm. Acesso em 21 dez. 2023.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, n. 59, v. 4, p. 552-555, jul.-ago. 2006.

PANIGASSI, Pedro Luis. Axel Honneth e Nancy Fraser: dilemas entre o reconhecimento e a redistribuição. **Revista Sem Aspas**, Araraquara, v. 9, n. 2, p. 231-246, jul.-dez. 2020. Disponível em

<https://periodicos.fclar.unesp.br/semaspas/article/view/14695/10753>. Acesso em 2 fev. 2024.

PARADIS, Clarisse. Mulheres como sujeitos ativos na construção de políticas públicas no Brasil. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017. Disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Mundo-trabalho-mulheres-web.livro_-1.pdf. Acesso em 23 out. 2023.

PASTORE, José; SILVA, Nelson do Valle. **Mobilidade social no Brasil**. São Paulo, Macron Books, 2000.

PERES, Thaís Alcântara. **Subsídios para o entendimento da estratificação da pobreza paulista e mecanismos para a sua superação**. Disponível em https://www.plan-eval.com/repositorio/arquivo/artigo/Peres_PobrezaMultidimensionalPaulista_0.pdf. Acesso em 19 dez. 2023.

QUIRINO, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher!** Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na Mineração de Ferro. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação. Belo Horizonte. 2011. Disponível em <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-8NTGLQ>. Acesso em 1 abr. 2023.

QUIRINO, Raquel. A divisão sexual do trabalho, gênero, relações de gênero e relações sociais de sexo: aproximações teórico-conceituais em uma perspectiva marxista. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 229-246, maio-ago. 2015.

RAMOS, M. Educação pelo Trabalho: possibilidades, limites e perspectivas da formação profissional. **Saúde e Sociedade**, v. 18, supl. 2, 2009. Disponível em <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/h3jKbb6SbHgDMJqSxwvyCvb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 20 maio 2023.

RAPOSO, Gustavo de Resende. A educação na Constituição Federal de 1988. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 641, 10 abr. 2005.

ROCHA, Anderson Caldas *et al.* A evolução dos direitos trabalhista da mulher ao longo dos tempos. **Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT**, Aracaju, v. 1, n. 17, p. 77-84, out. 2013. Disponível em <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/950/504>. Acesso em 23 jan. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAVIANI, Dermeval Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, jan./abr. 2007

SAVOIE-ZAJC, Lorraine. L'entrevue semi-dirigée. In: GAUTHIER, B. (Ed.). **Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données**. Québec: Presses de l'Université du Québec, 2006, p. 293-316.

SCALON, M. C. **Mobilidade social no Brasil: padrões e tendências**. 225 f. Tese (Doutorado em Sociologia). Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 1997.

SCALON, Maria Celi. Mobilidade social: teoria(s) e método(s). In: **Congresso da ANPOCS** 2001. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/25-encontro-anual-da-anpocs/st-4/st04-3/4569-mscalon-mobilidade/file>. Acesso em 1 abr. 2023.

SCHERER, A. C. S. **Trajetórias de mulheres bem sucedidas profissionalmente: uma análise antropológica a partir de padrões culturais de gênero**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2008.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. **São Paulo em Perspectiva**, v. 14, p. 72-81, 2000.

SERAFIM, Maurício Custódio; BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Carreiras anticoncepcionais. **GV-executivo**, v. 5, n. 2, p. 62-66, 2006.

SILVA, Olintho Pereira da. A mineração em Minas Gerais: passado, presente e futuro. **Geonomos**, v. 3, n. 1, p. 77-86, 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistageonomos/article/view/11523>. Acesso em 14 out. 2021.

SINGER, P. **Economia política da urbanização**. Brasília: Editora Brasiliense/CEBRAP, 1973.

SOIHET, Rachel. **Condição feminina e formas de violência: mulheres pobres e ordem urbana (1890-1920)**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

SOROCIN P.A. **Estratificación y movilidad social**. México: Inst de Investigaciones Sociales de la Univ. Nacional, 1995.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Vamos falar séria e honestamente sobre a reforma trabalhista? **Revista Trabalhista: Direito e Processo**, v. 15, n. 57, p. 193-225, 2017.

STEIL, Andrea Veléria. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, 1997.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1987.

TOLEDO, Cecília. **Mulheres**: o gênero nos une, a classe nos divide. 2. ed. São Paulo: Sundermann, 2008.

TOSSATO, Ana. Mulheres no ascenso operário de 1978 a 1980. In: D'ATRI, Andréa; ASSUNÇÃO, Diana (Orgs.). **Lutadoras**: histórias de mulheres que fizeram história. São Paulo: Iskra, 2009

VIEIRA, Larissa Pirchiner de Oliveira. **O projeto Minas Rio e a mineração em Conceição do Mato Dentro - MG**: uma análise a partir dos discursos, dos conflitos e da resistência. 2015. Disponível em <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/MMMD-A7UHHH>. Acesso em 21 dez. 2023.

VIOLA, Davis. **Em busca de mim**. Editora: BestSeller, jul, 2022

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Trabalhadoras**: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Abaré, 2013.

ZABLUDOVSKY KUPER, Gina. Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. **Revista mexicana de ciencias políticas y sociales**, v. 60, n. 223, p. 61-94, 2015.

ANEXO 01

Nº Registro CEP: CAAE: 51641821.9.0000.5137

Título do Projeto: Escolaridade e mobilidade feminina ascendente em empresa de mineração

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada a participar como voluntária de uma pesquisa acadêmica que tem como objetivo compreender qual o papel e o peso da escolaridade para entrada e mobilidade ascendente das mulheres atuantes no setor minerário.

A principal justificativa se dá pela importância de se aprofundar nos estudos e na construção de políticas públicas de reconhecimento das mulheres, considerando que os estudos atuais apontam faces da invisibilização do trabalho da mulher no setor da mineração.

Você foi selecionada porque é uma mulher, que ocupa uma posição de liderança no setor minerário. A sua participação consistirá em responder a uma entrevista com questões relativas ao seu perfil pessoal, sua trajetória acadêmica e profissional e algumas questões relativas à sua atuação na profissão atual. Os locais e horários das entrevistas serão combinados com você, respeitando a sua disponibilidade e preferência. Você não terá nenhum custo com a pesquisa.

Os riscos decorrentes da participação na pesquisa são mínimos, restringindo-se a um possível cansaço ao longo da entrevista. Nesse caso a entrevista poderá ser interrompida e remarcada para outra dada, de acordo com a sua preferência.

Você poderá se recusar a qualquer momento, não havendo nenhum prejuízo pessoal, caso sua decisão seja a de não participar da pesquisa. Ainda, é importante dizer que a qualquer momento você poderá deixar de participar da pesquisa, mesmo após assinado esse termo de consentimento, sem que haja qualquer prejuízo.

As informações obtidas nesse estudo serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação em todas as fases da pesquisa, e quando da apresentação dos resultados em publicação científica ou educativa, uma vez que os resultados serão sempre apresentados como retrato de um grupo e não de uma

pessoa. Você poderá se recusar a participar ou a responder algumas das questões a qualquer momento, não havendo nenhum prejuízo pessoal se esta for a sua decisão.

Todo material coletado durante a pesquisa ficará sob a guarda e responsabilidade do pesquisador responsável pelo período de 5 (cinco) anos e, após esse período, será destruído.

Informamos ainda que os benefícios em participar dessa pesquisa são muito abrangentes, visto que os resultados poderão contribuir para a análise das relações sociais de sexo/gênero na sociedade atual visando a redução das desigualdades entre homens e mulheres na educação e mundo do trabalho da mineração.

Para todos os participantes, em caso de eventuais danos decorrentes da pesquisa, será observada, nos termos da lei, a responsabilidade civil.

Você receberá uma via deste termo que consta o telefone e o endereço do pesquisador responsável, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Pesquisadora responsável coloca-se à disposição pelos contatos: Prof.^a Ms.^a Aline Nunes Viana, alinevianabr@gmail.com, (31) 98253-0263.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, coordenado pela Prof.^a Cristiana Leite Carvalho, que poderá ser contatado em caso de questões éticas, pelo telefone 3319-4517 ou email cep.proppg@pucminas.br.

O presente termo será assinado em 02 (duas) vias de igual teor.

Conceição do Mato Dentro, setembro, 2021.

NOME DO PARTICIPANTE

Assinatura do participante

Eu, **ALINE NUNES VIANA** comprometo-me a cumprir todas as exigências e responsabilidades a mim conferidas neste termo e agradeço pela sua colaboração e sua confiança.

Assinatura da pesquisadora

APÊNDICE 1 – ROTEIRO PERGUNTAS TRABALHADORAS QUE EXERCEM CARGOS DE LIDERANÇA

Objetivos: O presente questionário pretende identificar a trajetória escolar e profissional das mulheres em uma mineração do Médio Espinhaço/MG, evidenciar a autopercepção dos saberes trazidos e construídos por essas mulheres. Evidenciar as políticas de reconhecimento de uma empresa de Mineração do Médio Espinhaço. Explorar as unidades de sentido referentes à relação com o trabalho, a presença da mulher na empresa, levantamento numérico e estatístico de modo a definir o macroambiente a ser realizado a pesquisa.

Parte 1) Informações Iniciais

1. Qual sua cor?

() Branco

() Preto

() Amarelo

() Pardo

2. Qual a sua idade e estado civil?

() solteiro(a) () casado(a) () viúvo(a) () união estável () divorciada

() 19 a 24 anos

() 25 a 34 anos

() 35 a 44 anos

() 45 a 54 anos

() 55 a 64 anos

2. Você tem filhos? Quantos?

() Nenhum

() 01

() 02 a 03

() 04 ou mais

3. Você é responsável pelo sustento da sua família?

- ☐ Sim, sou a principal responsável.
- ☐ Tenho companheiro(a) e compartilhamos as despesas.
- ☐ Não, um homem da família (companheiro, filho, sobrinho, pai etc.) é o principal responsável.
- ☐ Não, uma mulher da família (companheira, filha, sobrinha, irmã, mãe etc.) é a principal responsável.
- ☐ Dividido igualmente com algum membro da família.

4. Há quanto tempo você trabalha na empresa?

- ☐ de 06 meses a 01 ano
- ☐ de 01 a 03 anos
- ☐ de 03 a 05 anos
- ☐ de 05 a 10 anos
- ☐ de 10 ou mais.

5. Qual é seu nível de escolaridade?

- ☐ Ensino médio.
- ☐ Ensino superior.
- ☐ Especialização.
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

6. Qual sua área de formação? Se possuir pós graduação em qual área? Sua atividade está diretamente relacionada com a sua escolaridade?

7. Sobre sua trajetória escolar:

- ☐ Sempre estudou em escola pública
- ☐ Sempre estudou em escola particular
- ☐ Metade do período em escola pública e maior parte do privado

7. Caso tenha ensino superior, este foi cursado:

- () Instituição privada sem bolsa
- () Instituição privada com bolsa
- () Instituição pública

8. Qual o nível de escolaridade de seus pais?

MÃE

- () Nenhuma escolaridade.
- () Ensino fundamental incompleto.
- () Ensino fundamental completo.
- () Ensino médio.
- () Ensino superior.

PAI

- () Nenhuma escolaridade.
- () Ensino fundamental incompleto
- () Ensino fundamental completo.
- () Ensino médio.
- () Ensino superior.

Parte 2. Informações Profissionais

Parte 2.1. Trajetória

- 9. Qual é a sua função atual, em qual setor e há quanto tempo você trabalha na empresa?
- 10. Como foi feito o seu processo seletivo para acesso ao cargo de liderança? Promoção ou a contratação direta para esse cargo?
- 11. Quais fatores você acredita terem sido cruciais para a sua mobilidade ascendente na carreira?
- 12. Na sua percepção a sua escolaridade contribuiu?

Parte 2.2. Desafios e Barreiras

12. Quais desafios ou barreiras que você considera que constituem ou constituíram obstáculos em sua carreira?
13. Você acha que sofre algum tipo de discriminação e/ou favorecimento por ser mulher?
14. No exercício de seu cargo de liderança, homens são mais resistentes em seguir suas diretrizes?
15. Você tem colegas de trabalho e/ou chefes homens? Como é o seu relacionamento com eles?

Parte 2.3. Políticas de Reconhecimento da Empresa

14. Você tem conhecimento do plano de carreira para seu cargo dentro da empresa?
15. Qual a sua percepção sobre as políticas de reconhecimento, promoção e manutenção das mulheres em cargos de liderança desenvolvidas pela empresa?
16. Você já participou de programas de mentoria?
17. Acredita que seu desempenho profissional é avaliado adequadamente por seus superiores?
18. Atualmente você está matriculada em treinamentos ou especializações?
19. Qual a sua percepção sobre diferença salarial dos homens exercendo a mesma atividade?
20. Você tem costume de participar de reuniões de interações fora do espaço de trabalho, como em bares, restaurantes, casas de colegas?