

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, o homem e a mulher possuíam suas posições definidas na sociedade. Com as grandes Guerras Mundiais, a inserção delas no mercado de trabalho ocorreu de forma lenta e gradativa, houve muitos fatores que contribuíram para o seu crescimento profissional, como o acesso à escolaridade, surgimento dos métodos contraceptivos, legislação trabalhista, a lei do divórcio e a igualdade dos direitos.

Nos últimos anos a contratação de mulheres para trabalharem a bordo dos navios mercantes no Brasil tem crescido consideravelmente. Contudo, o emprego delas nesta indústria envolve muitas dimensões. Com o acontecimento da primeira mulher a comandar um navio mercante Brasileiro, houveram algumas mudanças na participação das mulheres numa indústria, até então predominantemente masculina; política concernente aos seus direitos trabalhistas; licença maternidade, bem como vida e trabalho a bordo.

Apesar das adversidades do trabalho marítimo sofridas pelas mulheres, as mesmas estão conseguindo ascender ao topo da profissão, demonstrando que apesar dos riscos, possuem competência e liderança para o exercício dessa atividade.

1. MULHER NO COMANDO

O mundo anda apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe contra o antigo individualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo, a cooperação no lugar da competição. Postos nos tribunais superiores, nos ministérios, no topo de grandes empresas, em organizações de pesquisa de tecnologia de ponta. Pilotam jatos, comandam tropas, perfuram poços de petróleo. Não há um único gueto masculino que ainda não tenha sido invadido pelas mulheres. Não há dúvidas de que nos últimos anos a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Este fenômeno mundial tem ocorrido tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento e o Brasil não é exceção.

1.1. A conquista do Espaço na Sociedade

Segundo Revista Regional (2014)

Há algum tempo as mulheres ingressaram no mercado de trabalho, mas só recentemente muitas se tornaram mais emancipadas e instruídas. Antes da virada do século XXI, era raro ouvir casos de mulheres que ganhavam mais que os maridos ou mães que assumiam integralmente as despesas dos filhos. Hoje essa realidade já é vivida, apesar de não ser ainda totalmente aceita pela sociedade moderna.

Há tempos, o papel da mulher, encarregada das tarefas domésticas e o cuidado com a prole e, o papel do homem, provedor do sustento da família, através da agricultura e caça, estavam bem definidos e estabilizados.

Ao longo dos séculos, devido ao peso da tradição e dos costumes, o homem continuava a ser o provedor do lar e a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro.

(PROBST, 2003)

Figura 1: Mulheres cumprindo o seu papel na sociedade.



Fonte: www.fotosearch.com.br

De fato, com as I e II Guerras Mundiais quando os homens iam para as frentes de batalha, as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Quando não podiam assumir, faziam o que sabiam como doces por encomenda, arranjos de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano, etc. Mas a guerra acabou e com ela, a vida de muitos homens que lutaram pelos seus países. Alguns que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao seu trabalho. Foi nesse momento que elas sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos. Porém, além de pouco valorizadas, eram mal vistas pela sociedade da época. Mesmo assim algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar. (PROBST, 2003)

Nos anos 40 nos EUA, país que se orgulhava de ser progressista, voltou-se à idéia que a mulher servia para apoiar o homem, pois tinham menos competência técnica que eles. Mesmo quando a energia feminina era reconhecida, o tom era condescendente. De fato 1/3 das mulheres americanas trabalhavam fora do lar, mas nos anos 50, muitas ainda estavam limitadas aos trabalhos subalternos e mal remunerados, sem hipóteses de aspirar cargos de maior responsabilidade, de supervisão ou gestão. Qualquer que fosse o seu nível de instrução ou quaisquer que fossem os seus interesses, os limites eram iguais para todos os tipos de mulheres. Mesmo quando alcançavam os empregos que pretendiam encontravam novas barreiras e, ainda assim sentiam-se insatisfeitas e frustradas. (ALEXANDRE, 1988).

Figura 2: Mulheres exercendo trabalhos subalternos



Fonte: www.fotosearch.com.br

Em 1963 a sociedade americana sofria rápidas mudanças. A não discriminação baseada no sexo e a grande marcha sobre Washington foram grandes vitórias para elas, pois a lei dos direitos cívicos do presidente Lindon Johnson de 1974 garantia direitos iguais para todos. Com a aprovação da lei, começaram a candidatar-se a empregos que antes lhe eram vedados.(ALEXANDRE,1988).

Contudo, foi um avanço científico e não uma medida legislativa que trouxe enormes mudanças à vida delas. A pílula contraceptiva, mais do que todo o resto, permitiu-lhes uma forma de liberdade completamente nova. Ao impedir a ovulação, a pílula permitia às mulheres controlar a fertilidade como nunca tinha sido possível. Em 1966, aproximadamente seis milhões de americanas usavam a pílula e, passados dois anos, já eram onze milhões. As atitudes morais estavam mudando e aflorando uma revolução sexual. Para elas, a pílula vinha conciliar a vontade de ter filhos com a vontade de ter uma profissão. A pílula trouxe uma nova igualdade às relações. .(ALEXANDRE, 1988).

Já como movimento de massa, desafiaram tudo o que era domínio masculino. O que as americanas faziam era divulgado em todo o mundo e deu origem a campanhas idênticas na Europa. Oficialmente, tinham conseguido salários iguais, e agora queriam ser aceitas por eles e pela sociedade segundo as suas próprias condições. Em 1969, o governo de Portugal consagrou uma lei que autorizava as mulheres casadas a viajar sem a autorização expressa dos maridos. Mais, tarde permitiu o divórcio civil no caso dos casamentos católicos. Abriu-se o acesso às mulheres nas magistraturas e na diplomacia, e com a revisão do Código Civil de Portugal, ambos passaram a ser iguais no matrimônio, na parentalidade, no acesso ao sobrenome, na separação e no divórcio. Instituiu-se o planejamento familiar e foi abolido o artigo do Código Penal de Portugal que permitia o marido matar a mulher quando há flagrante

crime de adultério. Era um mundo onde, pelo menos em alguns países, tinha-se chegado ao topo: a Índia tinha a 1ª Ministra Indira Gandhi, tal como Israel e o Sri Lanka; no final da década de 70, também o Reino Unido tinha uma 1ª Ministra Margaret Thatcher à frente dos seus destinos. .(ALEXANDRE, 1988).

Apesar do que acontecia no topo da sociedade, as trabalhadoras tinham que tomar de assalto, sozinhas cada reduto masculino. Por vezes, as pioneiras tinham que apelar a reservas de coragem. A mulher tinha que suportar a hostilidade masculina para manter o emprego. Entretanto, apesar dos reveses, as ocidentais podiam fazer coisas que antes lhes eram vedadas e nas profissões liberais, eram uma minoria. Nos negócios, queixavam-se de não as deixarem progredir, mas na teoria já não havia limites. Apartir da década de 80, a publicidade era diferente, enfatizando um novo tipo de mulher que tomava as rédeas da situação.(ALEXANDRE, 1988).

Contudo, se algumas pessoas no ocidente pensavam que as mulheres de todo o mundo partilhavam das mesmas idéias de progresso, o que aconteceu no Irã em 1979 provou o contrário. Depois da revolução islâmica, elas foram obrigadas a deixar de trabalhar e voltar ao lar, desempenhando o papel tradicional constante no Alcorão (Livro Sagrado do Islã) e sendo obrigadas a usar o *shador*(véu) em público. .(ALEXANDRE, 1988).

Em grande parte do mundo as limitações que as ocidentais encontravam pareciam pertencer a uma categoria completamente diferente daquela que enquadrava os perigos reais e a exploração que ainda tinham de enfrentar. .(ALEXANDRE, 1988).

Na China, o governo revolucionário tinha se comprometido a defender a emancipação delas, contudo, os chineses continuavam a dar mais valor aos homens do que às mulheres. As atitudes tradicionais vieram juntar-se a uma política de controle de natalidade que visava impor um filho por casal. As estatísticas mostravam que em vez da igualdade percentual entre homens e mulheres que existia no ocidente, na China havia apenas 88 indivíduos do sexo feminino para cada 100 do sexo masculino. Os 30 milhões de meninas em falta, só podiam ter uma explicação: o aborto, o abandono com a morte como consequência e o infanticídio¹.(ALEXANDRE, 1988).

1.Matar sob influência do estado puerperal, o próprio filho, durante o parto ou logo após Código Penal,2008

Na Índia, as ativistas tentaram combater um sistema de dotes que o governo já tinha proibido por lei. Quando os pais de uma noiva não pagavam o dote no momento do casamento, podia seguir-se uma tragédia. Estimou-se que mais de seis mil noivas eram assassinadas por ano pelos seus maridos. .(ALEXANDRE, 1988).

Em toda a América Latina as mulheres eram ainda prejudicadas pelas idéias tradicionais em relação ao seu papel. Mas a cultura estava mudando. Elas começavam a afirmar-se, desempenhando trabalhos em igualdade com os homens. .(ALEXANDRE, 1988).

Em 1995 foi organizada uma gigantesca conferência sobre a mulher, em Pequim pela ONU, quando se evidenciou o enorme fosso entre as preocupações das mulheres do Ocidente próspero e as dos países em vias de desenvolvimento. Enquanto um grupo falava de melhor assistência à infância e postos de trabalho com maior responsabilidade, outro ainda exigia instrução básica, melhores cuidados de saúde e proteção contra a violência e exploração. .(ALEXANDRE, 1988).

No Brasil, as mulheres vão ampliando seu espaço na economia pouco a pouco, pois o fenômeno ainda está num processo lento, mas constante e progressivo. Em 1970, o país contava com 44,8 milhões de mulheres e apenas 17,9% da População Economicamente Ativa era do sexo feminino, conforme os dados da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio). No ano de 2013 elas já eram mais da metade da população brasileira – 96 milhões, contra 91 milhões de homens. Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) revelaram, em 2013 o total de mulheres empregadas no Brasil atingiu 42,6 milhões, quase o total da população feminina brasileira em 1970. O número representa 43,7% dos 97,6 milhões de pessoas economicamente ativas no país. Embora os homens ainda estejam na frente, elas estão em crescimento contínuo. Dos 10,1 milhões de postos de trabalho abertos no Brasil na década de 90, quase 7 milhões foram ocupados por elas. De setembro de 2013 ao mesmo período de 2012, segundo revelou a PNAD, 2,1 milhões de pessoas entraram no mercado brasileiro de trabalho. Neste montante, a participação das mulheres cresceu 3,3%, enquanto os homens registraram crescimento de 1,82%.

Nesse cenário social há uma mudança muito grande, pois a mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar, muitas vezes a comandante dela. Por isso, esse ingresso no mercado de trabalho é uma vitória, apesar de ser um processo lento. Segundo dados do IBGE em 2013, 36% das famílias brasileiras eram chefiadas por mulheres, contra 31% em 2006.

Outra peculiaridade que a acompanha é a sua “terceira jornada”, pois além de cumprir sua rotina trabalhista, muitas vezes ela precisa cuidar de seus afazeres domésticos, isso acontece em quase 90% dos casos, conforme IBGE (2013).

A história da mulher no mercado de trabalho no Brasil está sendo escrita com base fundamentada em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda.

Para consolidar sua posição no mercado de trabalho, a mulher tem cada vez mais adiado projetos pessoais, como a maternidade. A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina.(PROBST, 2003).

Segundo análise do IBGE (2013), está havendo uma quebra de tabus em segmentos que antes não empregavam mulheres.

É o caso da Marinha Mercante, que já ingressou mulheres em quase todo o Mundo. E no Brasil, apenas em 1997 admitiu as pioneiras em sua Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante. Hoje é possível encontrá-las com muita frequência em posições de liderança, ocupando cargos executivos. Uma pesquisa divulgada pela EFOMM no início do ano de 2013 revela que as mulheres já compõem 52% dos negócios brasileiros.

2. MULHERES NA LIDERANÇA DA MARINHA MERCANTE

É cada vez maior o número de mulheres no mercado de petróleo e gás no mundo e, o Brasil, já pode orgulhar de ter em sua marinha Mercante um contingente cada vez maior de profissionais do sexo feminino. O país é um dos líderes na formação de mulheres como oficiais Mercantes – profissionais de nível superior, civil que tripulam nossos petroleiros, portacontêineres, graneleiros e embarcações de apoio marítimo,

2.1 – A Mulher na Atividade Marítima

Embora as mulheres venham participando do mundo marítimo há algum tempo, o emprego delas, relativamente em grande número, nos navios mercantes é um fenômeno novo, datado somente a partir da década de 90.

As pioneiras foram as piratas Anne Bonny e Mary Read no início do século XVIII, que se vestiam como homens e navegavam sob o comando do capitão pirata John Rackham, tinham temperamento esquentado e supostamente eram tão ferozes quanto os homens que lutavam ao seu lado. Anne Bonny conheceu Calico Jack Rackham na ilha de New Providence e abandonou o seu marido, James Bonny pelo capitão pirata. Disfarçada com roupas de homem fugiu em seu navio e logo conquistou a reputação de ser cruel e destemida. Mary Read se juntou a tripulação porque desde jovem desejava aventura, já tinha estado no regimento de navio de guerra, foi marinheira em navio de carga e integrou a tripulação de um corsário. Em 1720, o Capitão Burnet, um caçador de piratas comissionado pelo governador real Wooders Roger, atacou o navio de Calico Jack, como a tripulação estava bêbada, se amontoou no porão e as mulheres enfrentaram os agressores. As mesmas não obtiveram sucesso e todos os piratas foram julgados e sentenciados a morte, mas Mary e Anne alegaram gravidez evitando o enforcamento imediato. Mary morreu em uma cela devido a uma febre e Anne deu a luz o seu bebê e, por algum motivo teve sua sentença adiada. A mesma desapareceu e nunca mais se teve notícias dela. (**Site Oficial de Turismo das Bahamas**).

As primeiras mulheres na marinha mercante mundial profissional foram enfermeiras e camareiras dos navios de passageiros em 1900. Esporadicamente elas foram surgindo. Um exemplo disto foi uma escocesa que regularmente viajava com o seu marido, comandante e dono de um veleiro, aprendeu como navegar e com a morte dele a bordo, tornou-se a comandante da embarcação. No seu regresso para terra, fundou e foi diretora de uma bem sucedida Academia Náutica em Aberdeen. (**Site Oficial de Turismo das Bahamas**).

Anna I. Schetinina foi primeira mulher a comandar um navio mercante em uma viagem de longo curso da América para a Rússia em 1935, durante a Segunda Guerra Mundial. Ela recebeu uma medalha de condecoração da União Soviética pela sua coragem no mar.(**Site Oficial de Turismo das Bahamas**)

Fig.3 – Anna Schetinina, primeira comandante mulher em viagem mercante pelo mundo, 1935.



Fonte: www.waterfrontsoundingsproductions.com/shipping.pdf

A lendária Victoria Drummond foi a primeira britânica a servir como chefe de máquinas. Condecorada na Ordem do Império Britânico por sua brava conduta por ter mantido as máquinas virando mesmo após o navio ter sido atingido por uma bomba inimiga na Segunda Guerra Mundial. Assim que a Guerra acabou foi impedida de trabalhar como Chefe de Máquinas nos navios ingleses, por isso viajou muitos anos em navios de bandeira grega nesta função. Existiram outros casos de mulheres nesse período, muitas como rádio-operadoras em navios dos aliados, embora tenham sido em pouco número.(**Site Oficial de Turismo das Bahamas**)

A formação marítima na União Soviética foi uma anomalia, conta-se que mais de 8.000 mulheres serviram em navios mercantes em navegações oceânicas e 21.000 em navios de navegação interior, durante a Segunda Guerra Mundial. Nesta mesma época houve um caso esporádico de uma mulher comandante de um navio soviético. Essas mulheres foram casos excepcionais, mas mostraram o que podem fazer quando é dada uma oportunidade.

A partir de 1945 é que as mulheres começaram a aparecer regularmente como tripulante de navios cargueiros mercantes, mais freqüentemente em navios suecos como taifeiras, cozinheiras e oficiais de radiocomunicação. .(**Site Oficial de Turismo das Bahamas**)

Fig. 4 – Senhorita Rothery, tripulante do navio inglês Dimsdale



Fonte: www.waterfrontsoundingsproductions.com/shipping.pdf

Ida Lewis foi uma operadora de farol do porto de Newport – EUA que participou de 18 operações de resgate e salvamento pela Coast Guard. A Coast Guard a homenageou com um navio em seu nome em 1997. Na década de 50, 40% das pessoas na Noruega formadas como oficiais de radiocomunicação eram mulheres, mas somente no final dos anos 60, elas foram admitidas como praticantes e isso foi um fator importante para a queda no número de jovens homens a ingressarem nesta profissão na Europa. Nas décadas de 60 e 70, os armadores que dominavam o mercado marítimo, devido à falta de mão-de-obra, deram início ao recrutamento de mulheres, naquela época, basicamente para atender a demanda de pessoal para a hotelaria de navios de passageiros. .(**Site Oficial de Turismo das Bahamas**)

Em meados dos anos 80 e por um período de quase 15 anos, o mundo marítimo perdeu o interesse no seu ingresso, principalmente pela enorme crise que o setor estava enfrentando, com muitos problemas de mudanças de bandeira, excesso de mão-de-obra e decréscimo no preço do frete, bem como a chegada de novos marítimos homens no mercado, vindo da Ásia e Europa, mas a partir do momento que o número total de marítimos formados decaiu, nenhum interesse em particular houve no ingresso de mulheres e continuou assim até o final de 1990, quando o setor experimentou uma série de dificuldades no ingresso de homens, novamente a atenção se voltou para as mulheres.

Na China, uma companhia com uma das maiores frotas mercantes do mundo e um dia conhecida pelo seu navio Fengtao tripulado só por oficiais do sexo feminino, parou de contratá-las para seus cargueiros nos anos 80.

Em 1989 a IMO² lançou um programa WID³ com os objetivos integrá-las nas principais atividades marítimas, melhorar o seu acesso na formação marítima, aumentar a porcentagem no nível dos quadros superiores no domínio marítimo; e promover a auto-suficiência econômica, incluindo o acesso ao emprego.

No entanto, é evidente que para alcançar estes objetivos há uma necessidade de mudanças nas atitudes em relação ao ingresso e formação das mulheres no setor de transporte marítimo.

2. International Maritime Organization.

3. Women in Development.

2.2- A Mulher na Marinha Mercante Brasileira

Historicamente, a atividade marítima possui grandes adversidades como rotinas de trabalho exaustivas, afastamento de familiares por períodos longos, ausência de vida social, trabalhos físicos pesados e confinamento. (SINDMAR, 2004)

Além de enfrentar todas as adversidades inerentes à profissão, as mulheres ainda têm que conviver com discriminação, assédio sexual, assédio moral, diferenças salariais, poucas oportunidades de promoção e legislação trabalhista apresentando proteção para as mulheres, o que acarreta numa resistência dos armadores em contratá-las devido à relação custo e benefício. (SINDMAR, 2004)

Ainda hoje muitos acreditam que a atividade marítima não deva ser exercida por mulheres, porque acham que o ambiente laboral é impróprio, o trabalho físico é pesado e possuem questões fisiológicas que prejudicam a atividade como, por exemplo: gravidez, menstruação e variação hormonal.(ÖUN, e TRUJILLO, 2005)

Freqüentemente as mulheres a bordo têm que provar a sua capacidade para alguém, não apenas mostrando que sabem, mas executando as tarefas com destreza. Os homens já não sofrem com esses problemas. Por mais que ela aja com profissionalismo, muitas vezes predominam atitudes discriminatórias em relação ao seu trabalho. Algumas empresas marítimas recusam mulheres no seu processo seletivo por considerar a maternidade como um problema ou porque se consideram despreparadas em acomodá-las nas suas embarcações.(ALMEIDA JUNIOR,2005)

Um levantamento realizado pela ITF (Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte) em 2005 revelou que uma em cada cinco mulheres no mundo sofre algum tipo de preconceito e acrescenta que essa mentalidade acarreta perspectivas profissionais menores e falta de oportunidades de promoção.

Fig. 5 – Jornada de trabalho em navio mercante brasileiro.



Fotos: Arquivo pessoal cedido pela IOM Helenilde de Lima Silva Gomes no NT Guaporé / Transpetro

As empresas que admitem mulheres, muitas vezes possuem administradores de bordo que não as aceitam. Ou por não gostarem ou porque, mesmo nos dias de hoje, a sociedade ainda veja com desconfiança o relacionamento profissional entre homens e mulheres num ambiente confinado de trabalho, por desconsiderarem o profissionalismo dos mesmos reduzindo a equação a mero apelo sexual. .(ALMEIDA JUNIOR,2005)

Infelizmente a presença da mulher na atividade marítima é acanhada ocasionando a falta de prioridade nas organizações sindicais e empregadores de todo o mundo em solucionar problemas como discriminação, abuso e maternidade por considerarem a ocorrência de forma insípida. .(ALMEIDA JUNIOR,2005)

2.3 – Liderança

Segundo Revista GV Executivo (2013)

Há competências que diferenciam o estilo de gestão feminina, como o multiprocessamento de informações, maior flexibilidade e habilidade de enxergar as pessoas como um todo, e não apenas no âmbito profissional.

Se os homens são melhores em inovação e manipulação de materiais, as mulheres se destacam em promover a união e a cooperação.

Um não é superior ao outro. A proposição de um modelo feminino ou masculino é algo em construção.

As mulheres enfrentam muitas dificuldades inerentes à atividade marítima e precisam mostrar sabedoria, garra e classe, demonstrando capacidade de gerenciar os seus subordinados. O gerenciamento na atividade marítima tem suas peculiaridades devido à cultura predominantemente masculinizada, confinamento, desgaste emocional, esgotamento físico, diferentes níveis culturais e riscos de acidentes, por isso é necessário que haja liderança saudável e eficaz. (CUNHA, 2008).

A liderança é um processo de influência exercido geralmente por uma pessoa por meio do qual outra pessoa ou grupo é orientado para o estabelecimento e o alcance de determinadas metas. Essa influência pode ser exercida de diversas formas, desencadeando vários estilos.

O poder e a autoridade são diretamente ligados ao conceito de liderança, porque o poder é a capacidade de influenciar diferentes resultados e autoridade refere-se a situações em que uma pessoa tem formalmente garantida a posição de líder. (CUNHA, 2008).

Existem três estilos de liderança que são a autocrática, democrática e liberal.

A liderança autocrática é um estilo considerado negativo pela presença de autoritarismo, concentrando todas as decisões ao líder e conseqüentemente gerando pouca oportunidade de expressão aos liderados, causando insatisfação. (CUNHA, 2008).

Na liderança democrática o líder é atuante, consultivo e orientador permitindo a participação de todos para a tomada de decisões, proporcionando ao grupo um sentido de integração e satisfação. (CUNHA, 2008).

A liderança liberal é um estilo bastante criticado porque o líder deixa todos à vontade, delegando apenas às tarefas a serem cumpridas e emitindo sua opinião quando solicitado.

Independente do estilo de liderança exercida a relação entre o líder e seu subordinado deve ser de respeito mútuo. Características extremamente importantes ao líder é a imparcialidade, empatia, cordialidade, paciência, posicionamento definido, autocontrole e espírito de coletividade. Quando a liderança é eficaz a bordo, a produtividade aumenta, ocasionando a união da tripulação e satisfação de todos. (CUNHA, 2008).

Em comparação as lideranças femininas em terra uma pergunta que permanece é: quais as consequências para as organizações lideradas por mulheres? Diversos estudos encontraram relação positiva entre a participação feminina em cargos executivos e o desempenho da empresa. (FLEURY, 2013)

Entretanto, não é possível fazer inferências sobre relações de causalidade, ou seja, são as organizações mais lucrativas que contratam mulheres ou são as mulheres que procuram empresas com melhor performance? Dois professores americanos, David Matsa e Amalia Miller, buscaram responder a essa pergunta a partir de uma experiência com a participação feminina nos cargos de direção. Em 2006, a Noruega aprovou uma lei definindo cotas para os cargos e conselhos deliberativos das organizações listadas na bolsa. Em dois anos, 40% do corpo das empresas deveria ser composto por mulheres. Utilizando informações contábeis das corporações entre 1999 e 2009, os pesquisadores encontraram 104 organizações onde o sistema de cotas vigorava e compararam com um grupo de empresas semelhantes em tamanho, setor e lucro, mas que não possuíam este mecanismo. Matsa e Miller identificaram comportamentos parecidos entre as corporações na maioria dos itens: resultados, taxa de fusões e aquisições, despesas — apenas no que diz respeito aos custos de trabalho, as organizações que adotaram a política de cotas apresentaram valores maiores. Eles não foram atribuídos a salários mais altos, mas ao fato de que essas companhias não estavam dispensando tantos empregados, tão rapidamente, como as demais. Os pesquisadores ofereceram duas explicações: traços femininos e uma visão de longo prazo (demissões podem economizar recursos no curto prazo, mas podem ser custosas no longo). (FLEURY, 2013)

Uma última questão: no mundo complexo de hoje, faz diferença ter maior presença feminina em postos de liderança? A meu ver, a resposta é positiva, e um exemplo recente coloca luz sobre novos pontos. Há uma iniciativa em curso chamada Rede de Mulheres Líderes pela Sustentabilidade, que reúne mulheres em cargos executivos no setor público (a Ministra do Meio Ambiente é uma das proponentes), privado, jornalístico, acadêmico, de

movimentos sociais etc. A conferência Rio+20 impulsionou o movimento e três temas têm aglutinado esforços:

> O papel das mulheres nos conselhos de administração de empresas e o seu empoderamento;

> Incentivo ao empreendedorismo verde;

> Mudanças relativas ao padrão de consumo.

São temas importantes e que têm a ver com uma perspectiva sobre o mundo que visa preservar, cuidar e pensar nas consequências de nossas ações para o futuro. E o olhar feminino em posições de liderança pode potencializar essas ações. Se os homens são melhores em inovação e manipulação de materiais, as mulheres se destacam em promover a união e a cooperação. Um não é superior ao outro. A proposição de um modelo feminino ou masculino é algo em construção. (FLEURY, 2013)

3- AS PRIMEIRAS MULHERES NA MARINHA MERCANTE A COMANDAR NO BRASIL

No princípio a formação profissional marítima era adquirida através de experiências vividas e transmitidas. Com a evolução das embarcações e acidentes de navegação que marcaram a história, em 1974 com as Convenções SOLAS e STCW de 1978, houve a necessidade de melhorias na qualidade de ensino. (ALMEIDA,JÚNIOR, 2005)

Nas escolas de formação de oficiais nacionais ingressavam candidatos inicialmente com a conclusão do ensino fundamental, mas com a Lei Nº 6.540 de 1978 foi determinado que o requisito mínimo para os candidatos era o ensino médio. Após o ano de 1982 a formação tornou-se de nível superior. (ALMEIDA JÚNIOR, 2005)

Existem duas EFOMM no Brasil que são o CIABA, localizado em Belém, e o CIAGA no Rio de Janeiro. Até o ano de 1979, a formação acadêmica tinha duração de dois anos. Havia três especializações: náutica, máquinas e radiocomunicações, que foi incorporada ao curso de náutica em 1994. Em 1980 a duração do curso passou a ser de três e 1994, quatro anos.

Em 1997, foram abertas as primeiras inscrições para candidatas do sexo feminino para ocupar uma profissão vista até então como masculina: a de Oficial da Marinha Mercante. Assim, as mulheres tiveram a oportunidade de ingressar nessa vida e sonhar com o futuro por ela prometido. A primeira turma de Mulheres Mercantes foi admitida neste mesmo ano, sendo aprovadas 13 mulheres, porém somente 9 levaram o curso até o final e foram as primeiras mulheres mercantes no Brasil. As primeiras mulheres a embarcarem em navios se depararam com um ambiente masculino e machista, onde suas palavras não valiam de nada. Até mesmo porque elas eram novas e os já tripulantes, de outra geração, com outra mentalidade. Ainda tiveram o problema de ter que viver longe de casa por longos períodos. Ou seja, o sonho de casar e ter filhos e uma vida normal, como a da maioria das mulheres deveria ser suprimido ou, pelo menos, adiado. Por esse motivo, várias mulheres desistem da carreira com, no máximo, 10 anos de profissão. Fato esse que também ocorre com muitos homens, os quais não se adaptam à profissão. (ALMEIDA JÚNIOR, 2005)

Figura 6: Formatura da primeira turma de Mulheres Mercantes .



Fonte: Arquivo pessoal cedido pela ION Janaina Verediano

Elas cuidam da casa, dos filhos, da beleza, da carreira e também de uma das maiores riquezas deste país. É cada vez maior o número de mulheres no mercado de petróleo e gás no mundo e, no Brasil, onde o mais alto posto executivo é ocupado por uma representante do sexo feminino, não poderia ser diferente.(BRAGA, 2009)

Atualmente o Brasil é o país com o maior número de oficiais Mulheres no mundo, com dez vezes a média mundial, (1%). Elas representam 10% do quadro de oficiais da Marinha Mercante que trabalham na Transpetro. A empresa colocou em operação o navio de produtos Rômulo Almeida, quarta embarcação do Programa de Modernização e Expansão da Frota. É o primeiro navio da Marinha Mercante Brasileira comandado por mulheres. .(BRAGA, 2009)

Uma delas é a comandante Hildelene Lobato. Natural do Pará, a oficial começou sua trajetória profissional mercante em 1997, quando formada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Prestou concurso quase que por acaso para a Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante (EFOMM). Hildelene fez a prova somente para acompanhar o irmão e, para sua surpresa passou em 24º lugar e o irmão foi reprovado. Em 2003, prestou concurso para a Transpetro e se tornou uma das primeiras mulheres a trabalhar na frota da companhia. .(BRAGA, 2009)

Os desafios foram muitos. Na primeira vez que embarcou, Hildelene era a única mulher a bordo do navio Lorena. Além da estranheza dos tripulantes, ela também teve que driblar os receios dos pais, que acreditavam ser uma mudança muito forte na vida da filha. No navio Lorena Hildelene passou por sete importantes anos, que marcaram o seu pioneirismo na carreira marítima. Lá tornou-se segundo e primeiro piloto, a primeira mulher no Brasil a chegar a Imediato – Segundo cargo de hierarquia de um navio – e a primeira capitã de Cabotagem. .(BRAGA, 2009)

Em 2009, Hildelene assumiu o comando do navio Carangola, tornando-se a primeira mulher a ocupar o posto mais alto da hierarquia da Marinha Mercante. Em 2012, foi nomeada Capitã de Longo Curso, sendo a única mulher no Brasil apta a navegar pelos mares do mundo inteiro. .(BRAGA, 2009)

O mercado de trabalho para os marítimos no Brasil está aquecido e a carreira da Marinha Mercante nunca foi tão promissora. Nesta profissão, é possível ter estabilidade financeira e perspectiva de crescimento acelerado.(Segundo a CMT Hildelene)

Também em posição de destaque, Vanessa Cunha é a Imediato no navio Rômulo Almeida, ao lado da comandante Hildelene. Aos 18 anos, já formada como técnica em Química, Vanessa ingressou na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante (EFOMM) no ano de 2005. Ela ainda não tinha pensado seriamente em ser marítima, mas apaixonou-se pela profissão e conseguiu ingressar na Transpetro. .(BRAGA, 2009)

Foi admitida na companhia no mesmo ano, quando as mulheres à bordo eram raridade. Nesta época Hildelene era empossada como a primeira Imediato da marinha mercante e, Vanessa queria ser como ela. .(BRAGA, 2009)

A terceira embarcação em operação , o navio petroleiro Sérgio Buarque de Hollanda, tem no comando a primeira mulher como chefe de máquinas, posto mais alto da área de máquinas de um navio. Esta é a primeira vez na história da Transpetro que uma mulher ocupa este cargo. Natural do Pará, Roseane Sinimbú está a 14 anos na carreira naval. Em 1998, ingressou no curso de máquinas de Escola Formação de Oficiais da Marinha Mercante (EFOMM), em Belém, e se formou em 2001, na segunda turma feminina da EFOMM e na primeira turma de mulheres maquinistas da escola. .(BRAGA, 2009)

Para Rosane, o fato de ser mulher nunca interferiu nas tarefas diárias e na convivência com os demais homens da tripulação. Pelo contrário, todos respeitam sua liderança e o entrosamento com a equipe acontece de forma natural e divertida. .(BRAGA, 2009)

Figura 7 – Hildelene Lobato Bahia, a primeira mulher comandante de navio mercante da TRANSPETRO



Fonte: site SOS mulher

3.1. Adaptação da Mulher a Bordo

Nas últimas décadas, a mulher vem se inserindo cada vez mais e com mais força no mercado de trabalho em geral. Com a industrialização e a movimentação feminista, que pregava que mulheres deveriam ter direitos iguais aos dos homens, o sexo feminino começou a entrar na disputa com homens por cargos e, muitas das vezes, são preferidas pelos contratantes. As mulheres são maioria em cargos administrativos e a justificativa de seus patrões é a de que elas são mais cautelosas e organizadas. (SINDMAR, 2010)

Apesar de, por um lado, as mulheres terem suas qualidades, por outro, as coisas não são tão fáceis assim, principalmente para as mulheres que exercem cargos a bordo de navios mercantes. Até os dias de hoje, muitas empresas preferem contratar homens pelo fato de eles não engravidarem. Essa questão da maternidade ainda pesa muito negativamente, afinal as empresas são obrigadas, por lei, a dar licença maternidade e continuar pagando para uma funcionária que não exerce suas atividades por um período mínimo de 4 meses. Isso causa prejuízos para os patrões. .(SINDMAR, 2010)

A inserção das mulheres a bordo, foi um fator muito importante, um momento de transição de uma marinha mercante na qual a predominância masculina era regra. Atualmente essa igualdade está se mostrando cada vez mais acentuada. Já existem, por exemplo, várias mulheres ocupando cargos de comando e outras funções a bordo, o que torna sua adaptação muito mais tranquila. .(SINDMAR, 2010)

Desde que as mulheres tiveram oportunidade de ingressar no quadro de oficiais da Marinha Mercante Brasileira, elas demonstram que garra, competência e responsabilidade não são características ligadas exclusivamente aos homens do mar. As oficiais em pouco tempo, já ocupam as mais importantes funções a bordo de embarcações que operam em águas brasileiras. Isso é fruto da qualidade profissional das mulheres do mar. .(SINDMAR, 2010)

A oficial de máquinas Fernanda Eloah da Silva Rocha, que é da turma de 2002 do CIAGA, praticou em navios da Transpetro. Hoje, com 29 anos, ela tripula embarcações PSVs da BOS Offshore. Ela foi a primeira mulher a concluir a curso de Aperfeiçoamento para Oficiais de Máquinas, e a chefiar na área offshore. .(SINDMAR, 2010)

Apesar de no início da sua vida marinheira ter enfrentado muitas situações discriminatórias por ser mulher, hoje a situação se tornou mais amena, provando que as

mulheres chegaram com força e determinação nos mais altos postos de comando seja no passadiço ou praça de máquinas. .(SINDMAR, 2010)

Figura 8: Fernanda Eloah primeira mulher a chefiar uma Praça de Máquinas de um Offshore



Fonte: Sindmar

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção da mulher na atividade marítima foi ocasionada pela necessidade de contratação durante as grandes guerras e o *déficit* de mão-de-obra, sua inclusão não ocorreu devido à igualdade de direitos ou pela conquista do seu espaço na sociedade, mas por questões meramente econômicas, por necessidade de mercado, que desencadeia uma preferência dos empregadores pelos homens para essa atividade, tornando a atividade instável para elas.

Há uma extrema necessidade de grandes modificações no que norteia o ingresso da mulher na vida marinheira. São necessárias mudanças culturais de homens e mulheres desde a admissão nas escolas de marinha mercante fazer um estudo melhor para o recebimento das mulheres das escolas, levando em consideração não apenas as questões pertinentes ao conhecimento, mas socioeconômicas, para que sejam aproveitados os candidatos que possuem perfis para exercer tal atividade e são necessárias mudanças desde a formação acadêmica que diferencia os sexos de forma preconceituosa até pelos docentes, tentando amenizar o preconceito, afinal de contas, todos estavam acostumados somente com homens tanto nas escolas como a bordo..

Muitas entidades sindicais e armadores se interessam apenas pela contratação para tentar sanar o *déficit* de profissionais, mas não há muitas preocupações com os fatores inerentes à diferença sexual como uma legislação trabalhista específica para as embarcadas, problemas como assédio sexual e moral, discriminação e maternidade. Infelizmente essas questões não podem ser desconsideradas, pois ocasionam a sua evasão em massa devido à instabilidade da profissão, acarretando a falta de tradição marinheira.

Como ainda possuem uma representatividade pequena, essas questões são consideradas irrisórias no que se refere às questões trabalhistas do mundo marítimo, mas a cada ano o ingresso delas no mercado de trabalho vem aumentando consideravelmente. Por isso é necessário que sejam enfrentadas as adversidades do trabalho para que haja mudança de cultura e valores na marinha mercante, exemplo dado pelas mulheres que ascenderam ao topo da profissão, mostrando sua desenvoltura e flexibilidade em enxergar o tripulante como pessoa e não somente como profissional, e tentando o reconhecimento do mérito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÖUN, Ida e TRUJILLO, Gloria Pardo. **Maternity at Work: A review of National Legislation – Findings from the ILO’s Conditions of Work and Employment Database**. 1ª ed. Geneva: ILO, 2005.

Anne Joyce Angher Organização. **Vade Mecum – Acadêmicos de Direito**. 3ª ed. São Paulo: RIDEEL, 2008.

JUNIOR, Floriano Amado Ramalho. **Palestra – Mulheres do Mar – “Um Olhar Diferenciado”**. Rio de Janeiro, 2007.

JÚNIOR, Álvaro José de Almeida. **A Presença da Mulher na Marinha Mercante Brasileira**. Informativo Marítimo. Vol. 13 - Nº1. Marinha do Brasil – Diretoria de Portos e Costas, 2005.

SINDMAR. **Mulheres rompem paradigmas na Marinha Mercante**. Revista Unificar, Nº21, ano VI, p. 30-33, ago. 2005.

Profissionais Aquaviárias. Revista Unificar. Nº21, ano VI, p. 34-36, ago. 2005.

SINDMAR. **Desbravando Mares Revoltos**. Revista Unificar. Nº18, ano V, p. 38-41, mai. 2004.

VENTUROLI, Thereza. **Iguais Jamais**. Revista Especial Mulher, abril, mai. 2008. ISSN 1677-0463.

As verdadeiras Rainhas do Lar. Revista Especial Mulher, abril, mai. 2008. ISSN 1677-0463.

Competência não tem Gênero. Revista Especial Mulher, abril, mai. 2008. ISSN 1677-0463. Organização Cláudio Brandão de Oliveira. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 7ª ed. ROMA VICTOR, 2005.

SALES, José Jacaúna. **Palestra – Evolução do Transporte Marítimo**. CIABA: Belém, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7ª ed. Campus, Rio de Janeiro, 2003.

ANDRADE, Roberto P. e LISBOA Luiz C. **Grandes Enigmas da Humanidade**. Petrópolis: Vozes, 2004.

ALVEAL, Carmem. **Evolução da Indústria de Petróleo: Nascimento e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro 2003.

AVSRIO. **Falando da Marinha Mercante nos anos 60 e 70**. Disponível em: <http://www.avsrrio.com.br/cnio/janela6.htm>. Acesso em: 03 set. 2014.

CLUBE MEDIEVAL. Os Vikings. Disponível em: www.clubemedieval.kit.net/osviquingues.htm. Acesso em: 02 set. 2014.

IMO – **International Maritime Organization**. Disponível em: www.imo.org. Acesso em: 22 agosto. 2014.

ILO – **International Labour Organization**. Disponível em: www.ilo.org/public. Acesso em: 22 agosto 2014.

Women Seafarers: Fighting Against the tide? – World of Work Magazine N° 43/ DEZ 03. Disponível em: www.ilo.org/articles.htm. Acesso em: 22 agosto 2014.

ITF – **International Workers Transport Federation**. Disponível em: www.itfglobal.org. Acesso em: 22 agosto 2014.

O NAVIO – NOV/04 – SC (SEA CARRIER). **Mulheres a Bordo**. Disponível em: www.freewebs.com/seacarrier. Acesso em: 28 agosto. 2014.

ALEXANDRE, José. **Diferença de Oportunidades de Emprego em Função do Sexo**. Disponível em: www.monografias.com. Acesso em: 03 setembro. 2014.

Dados do IBGE. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: 03 setembro 2014.

AS MULHERES PIRATAS – **Site Oficial de Turismo das Bahamas**. Disponível em: www.bahamasturismo.com.br/bahamas/show/pirataria. Acesso em: 07 setembro. 2014.

PROBST, Elisiana. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: www.icpg.com.br. Acesso em: 03 setembro 2014.

The Story of America's Seafaring Women. SHIPPING OUT. Disponível em: www.waterfrontsoundingsproductions.com/shipping.pdf . Acesso em: 28 setembro 2014.

Fotos e Imagens. Disponível em: www.fotosearch.com.br/fotos-imagens/trabalhando-mulheres. Acesso em: 03 setembro 2014.

Fotos da Expansão da Frota – Petrobrás. Disponível em: <http://www.imprensa.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2008.

Dados Numéricos de Formandos CIABA e CIAGA – Divisão de Ensino do Ciaba. Acesso em: 28 setembro 2014.

A vez das Mulheres em alto Mar. Disponível em: <http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=5612> Acesso em; 28 de julho de 2014.

Pioneirismo feminino no passadiço. **Unificar**, Rio de Janeiro, n.28, p.24-28, jan.2010.

SINDMAR – Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante. **Mulher: coragem diante do desafio de ser marítima.** Disponível em: <<http://www.sindmar.org.br/secundaria.asp?TB=NOTICIAS&ID=1548>>. Acesso em 27 julho. 2014.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Liderança Feminina no Mercado de Trabalho.** Disponível em GV Executivo V12. Jan. 13