

**MARINHA DO BRASIL**  
**CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA**  
**CURSO DE APERFEIÇOAMENTO PARA OFICIAIS DE MÁQUINAS**

**ROCHANA PIMENTA FRANCISCO DOS SANTOS**

**A MULHER NA MARINHA MERCANTE**

**RIO DE JANEIRO**

**2015**

**ROCHANA PIMENTA FRANCISCO DOS SANTOS**

**A MULHER NA MARINHA MERCANTE**

Apresentação de monografia ao Centro de Instrução Almirante Graça Aranha como condição prévia para a Conclusão do Curso de Aperfeiçoamento para Oficiais de Máquinas (APMA) da Marinha Mercante.

Orientador (a): profa. Dra. Cláudia Adler

Rio de Janeiro – RJ

2015

**ROCHANA PIMENTA FRANCISCO DOS SANTOS**

**A MULHER NA MARINHA MERCANTE**

Apresentação de monografia ao Centro de Instrução Almirante Graça Aranha como condição prévia para a Conclusão do Curso de Aperfeiçoamento para Oficiais de Máquinas (APMA) da Marinha Mercante.

Orientador (a): profa. Dra. Cláudia Adler

Data da aprovação: \_\_/\_\_/\_\_

Orientador (a): profa. Dra. Cláudia Adler

---

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: \_\_\_\_\_

## DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia a minha mãe, Nanci e meu marido, Rodrigo, por tanto contribuir para o meu crescimento, por terem sempre me apoiado em todos os momentos da minha vida e por serem os responsáveis por todo o carinho e amor que recebi. Espero retribuir à altura.

## **AGRADECIMENTOS**

A minha mãe, irmão, marido, aos meus amigos da turma APMA de 2015, a minha orientadora Claudia Adler obrigada por todo o apoio sempre concedido e por me proporcionarem tudo que precisava para concluir esse curso.

“Inteligência é a capacidade de se adaptar à mudança.”

Stephen Hawking

## RESUMO

Para abordar a temática aqui proposta, no capítulo 1 foi feito um breve histórico a respeito da inserção da mulher no mercado de trabalho e posteriormente na marinha mercante brasileira. No capítulo 2 foi feito um relato sobre os preconceitos e dificuldades os quais as mulheres sofrem no mercado de trabalho em geral. No capítulo 3 foi discutido o assunto do preconceito vivenciado especificamente pelas mulheres a bordo, sendo feita a análise das entrevistas das mesmas. No capítulo 4 foi abordado o assunto da maternidade para a mulher mercante e as dificuldades de conciliar esse ramo de trabalho com a escolha de ser mãe. E no capítulo 5 foram relatados os casos de sucesso de mulheres mercantes que alcançaram importantes cargos a bordo. Como conclusão identificou-se que o preconceito e a discriminação ainda existem, mas que já ocorre a aceitação da mulher a bordo.

Palavras-chave: Mulheres, preconceito, dificuldades, Marinha Mercante

## **ABSTRACT**

To discuss the topic proposed here, in chapter 1 was made a brief history about the inclusion of women in the labor market and later in the Brazilian merchant marine. Chapter 2 described prejudices and difficulties which women suffer in the general labor market. Chapter 3 discussed the prejudice experienced specifically by women on board and it was built an analysis from the interviews. In chapter 4 motherhood for merchant women and the difficulties of reconciling this line of work with the choice of being a mother was discussed. And in chapter 5, success stories of merchant women that reached high ranks on board were narrated. As conclusion it was found that prejudice and discrimination still exist but the acceptance of women on board already exists.

Key words: Women, prejudice, difficulties, Merchant Navy



## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 1</b> – Mulheres trabalhando em uma fábrica de tecidos em Holbeck, Leeds, Inglaterra.....	13
<b>FIGURA 2</b> – As mulheres na segunda guerra mundial.....	14
<b>FIGURA 3</b> – Postos de trabalho e parcela feminina no mercado formal.....	15
<b>FIGURA 4</b> – Evolução da participação feminina no brasil de 2003 a 2013.....	16
<b>FIGURA 5</b> – Frota mundial mercante em 1980.....	17
<b>FIGURA 6</b> – Frota mercante mundial em 1998.....	18
<b>FIGURA 7</b> – Número da frota mercante mundial em 2013.....	19
<b>FIGURA 8</b> – Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar.....	20
<b>FIGURA 9</b> – Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.....	21
<b>FIGURA 10</b> – Primeira turma de mulheres no CIABA.....	22
<b>FIGURA 11</b> – Diferença salarial entre homens e mulheres.....	24
<b>FIGURA 12</b> – Parágrafo sobre gestante em um acordo coletivo.....	36
<b>FIGURA 13</b> – Hildelene Iobato Bahia, comandante do navio Rômulo Almeida.....	42
<b>LIGURA 14</b> – Chefe de máquinas S.....	47
<b>FIGURA 15</b> – Chefe de máquinas S.....	48

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

**CIABA** – Centro de Instrução Almirante Braz Aguiar

**CIAGA** – Centro de instrução Almirante Graça Aranha

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**EFOMM** – Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante

**EMMPA** – Escola de Marinha Mercante do Pará

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**SINDMAR** – Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante

**TST** – Tribunal Superior do Trabalho

**UNCTAD** - United Nations Conference on Trade and Development

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1. A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO</b> .....	13
1.1 Breve histórico da formação de mão-de-obra para a Marinha Mercante brasileira .....	17
1.2 A entrada da mulher na Marinha Mercante .....	21
<b>2. PRECONCEITOS E DIFICULDADES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	23
<b>3. EXPERIÊNCIAS DE PRECONCEITOS E DIFICULDADES VIVENCIADAS POR MULHERES A BORDO</b> .....	28
<b>4. A MATERNIDADE DA MULHER MERCANTE</b> .....	35
4.1 A falta de legislação específica sobre o assunto .....	35
4.2 A dificuldade de associar a maternidade com o trabalho a bordo .....	38
<b>5. SUPERAÇÕES E HISTÓRIAS DE SUCESSO DA MULHER NA MARINHA MERCANTE</b> .....	40
5.1 A mulher como Comandante .....	40
5.2 A mulher como Prático .....	42
5.3 A mulher como Chefe de Máquinas .....	44
<b>6. CONCLUSÃO</b> .....	49
<b>7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	51
ANEXO A .....	56
ANEXO B .....	61



## INTRODUÇÃO

A história da mulher na sociedade sempre apresentou muitos casos de preconceito e discriminação desde a entrada da mulher no mercado de trabalho, que ocorreu após a Revolução Industrial e as Primeira e Segunda Guerras Mundiais, de acordo com Falcão (2001) e Probst (2005), até hoje em dia. Abordaremos esse assunto no capítulo 1.

Principalmente no ambiente de trabalho a segregação sexual persiste como fenômeno mundial assim como a desigualdade remuneratória entre os sexos como Calás e Smircich (2006) registram.

Este trabalho aborda então a questão da competência da mulher mais especificamente na Marinha Mercante brasileira e também fala sobre o não reconhecimento e preconceito que fazem parte do trabalho a bordo, assunto que abordaremos no capítulo 3.

Esse tema foi escolhido devido ao crescente aumento do número de mulheres no quadro de bordo e, conseqüentemente, o aumento de casos onde a competência da mulher não é devidamente reconhecida devido ao ainda existente preconceito contra a força de trabalho feminina.

Essa monografia é relevante pois irá abordar fatos verídicos vivenciados por mulheres e relatará como estas lidaram com as adversidades e conquistaram seu espaço e seu reconhecimento e abordaremos esse assunto no capítulo 3.

A autora espera então contribuir, principalmente, com as reflexões possíveis a partir dos relatos obtidos através de entrevistas com mulheres que trabalham embarcadas e com a própria experiência da autora, sobre a atual situação, de maneira a ajudar futuras mulheres mercantes a superar os preconceitos e obterem o seu reconhecimento profissional, e contribuir com a formação de uma nova mentalidade que se preocupe mais com o desempenho do que com o gênero.

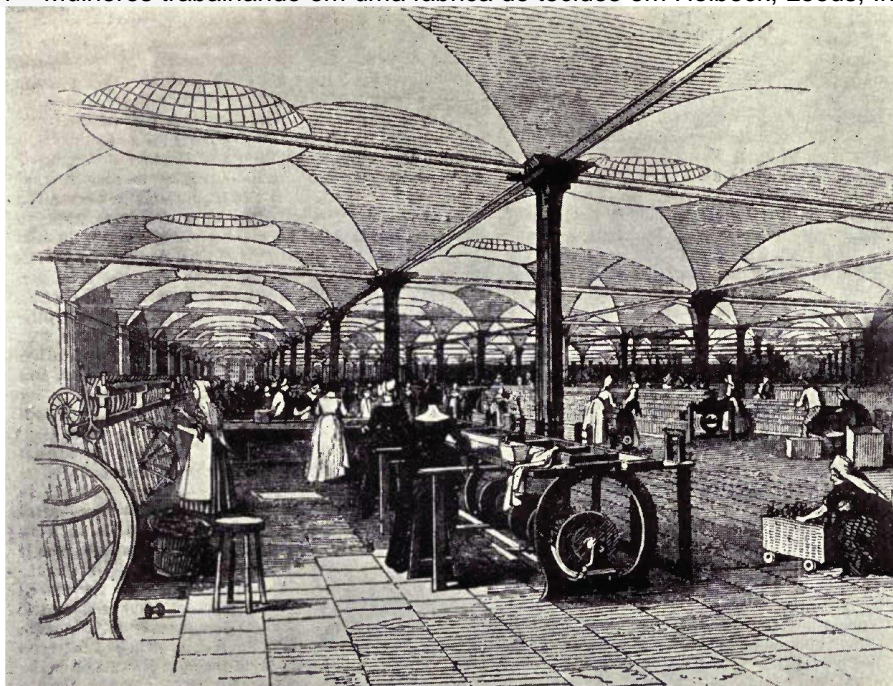
## CAPÍTULO 1

### 1 A Mulher e o Mercado de Trabalho

Neste capítulo será abordada a inserção da mulher no mercado trabalho e, posteriormente, a sua entrada na Marinha Mercante Brasileira.

A mulher sempre teve uma complicada relação com o mercado de trabalho. Desde as antigas culturas, podemos observar que a mulher ocupava sempre a função do lar, cuidando dos filhos, do marido e da casa, papel que sempre foi imposto pela sociedade. O preconceito sempre foi presente e dificultava a entrada de muitas mulheres no mercado profissional (LAIMER; VAZ, 2010).

Figura 1 – Mulheres trabalhando em uma fábrica de tecidos em Holbeck, Leeds, Inglaterra.



Fonte: Penny Magazine Supplement (1843)

Com a Revolução Industrial, nos séculos 18 e 19, a mulher passou a exercer a função de operária nas indústrias, devido a necessidade de mão-de-obra. A figura acima mostra exatamente isso, mulheres como operadoras de máquinas, serviço que antes era exclusivamente masculino. O fato delas aceitarem salários muito mais baixos que os homens e por muitas vezes trabalharem em condições precárias e

exaustivas também contribuiu para um número grande de contratações como podemos concluir com o relato de Probst (2005, p.2):

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; [...] Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa desse fato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher.

Outro fator que também contribuiu para a entrada da mulher no âmbito profissional foram as Primeira e Segunda Guerra Mundiais, 1914-1918 e 1939-1945. A figura abaixo mostra um grupo de mulheres trabalhando com solda de chapas, serviço mais uma vez, que anteriormente era exclusivamente masculino (FALCÃO,2001)

Figura 2: As mulheres na Segunda Guerra Mundial



Fonte: Bezerra (2015)

Podemos confirmar essa imagem também com o que Falcão (2001)<sup>1</sup> registra:

Isso começou a acontecer de fato com a I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

A partir desses momentos então, o número de mulheres assalariadas aumentou cada vez mais, fazendo com que muitas delas tenham um grande papel como fonte de renda para a família.

Contudo, mesmo com essas conquistas, esse caminho nunca foi fácil, como registram Calás e Smircich (2006), a segregação sexual no trabalho persiste como fenômeno mundial, o que por muitas vezes dificulta o reconhecimento e o crescimento profissional feminino.

No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a participação da mulher no mercado de trabalho a partir dos anos 60 teve grande crescimento e como podemos ver nas figuras abaixo, esse crescimento continua constante. Mas mesmo com essa evolução, a desigualdade ainda existe e muito, tanto no âmbito salarial quanto em relação a discriminação e preconceitos existentes (SEGNINI, 2007).

Na figura abaixo podemos visualizar o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho de 1985 a 2007.

Figura 3 – Postos de trabalho e parcela feminina no mercado formal

Sexo/Anos	1985	1988	1992	1995	1998	2002	2007
<b>Total</b>	20.492.131	23.659.727	22.292.110	23.755.736	24.491.635	28.683.913	37.607.430
<b>Homens</b>	13.861.862	15.641.970	14.296.572	14.882.013	15.084.796	17.265.351	22.246.439
<b>Mulheres</b>	6.630.269	8.017.757	7.995.538	8.873.723	9.406.839	11.418.562	15.360.991
<b>Parcela feminina (%)</b>	<b>32,4</b>	<b>33,9</b>	<b>35,9</b>	<b>37,3</b>	<b>38,4</b>	<b>39,7</b>	<b>40,8</b>

Fonte: MTE - RAIS CD-ROM; 1988/1992 Anuário Rais tab. 1.12; 1995 em diante CD-ROM

Fonte: Fundação Carlos Chagas (2007, p.2)

<sup>1</sup> Artigo publicado em 2001 por Juliana Falcão. Elas realmente não fogem à luta. Disponível em: <carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/090301-historico\_mulher.shtm>



E na figura 4 podemos visualizar também o crescimento da taxa de participação feminina no Brasil de 2003 a 2013, e comparando com a evolução masculina, observamos que o crescimento é constante e muitas vezes maior que o masculino.

Figura 4 – Evolução da participação feminina no Brasil de 2003 a 2013.

	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
<b>Homens</b>							
2003	10 554	731	731	1 061	2 722	4 401	909
2004	10 777	732	763	1 106	2 754	4 509	913
2005	10 999	737	793	1 130	2 779	4 636	924
2006	11 149	748	799	1 188	2 783	4 703	927
2007	11 370	750	838	1 224	2 811	4 806	940
2008	11 687	767	854	1 267	2 865	4 953	980
2009	11 687	779	879	1 280	2 843	4 936	971
2010	12 035	831	903	1 333	2 913	5 049	1 006
2011	12 277	850	915	1 361	2 978	5 144	1 029
2012	12 483	880	942	1 396	3 029	5 209	1 026
2013	12 489	877	964	1 376	3 025	5 219	1 028
<b>Mulheres</b>							
2003	7 966	536	601	849	1 990	3 301	689
2004	8 275	543	626	887	2 043	3 467	709
2005	8 555	553	663	918	2 073	3 607	742
2006	8 777	574	699	973	2 123	3 649	759
2007	9 065	579	743	1 027	2 158	3 779	779
2008	9 435	587	744	1 079	2 211	3 999	815
2009	9 590	607	769	1 092	2 245	4 066	810
2010	9 984	659	812	1 147	2 320	4 208	839
2011	10 195	678	812	1 184	2 371	4 284	867
2012	10 474	716	831	1 215	2 448	4 380	884
2013	10 627	716	874	1 195	2 490	4 444	908

Fonte: IBGE (2013, p.57)

Podemos perceber então que a participação da mulher no mercado de trabalho está em constante aumento ao longo dos anos.

E a partir desse breve histórico é que iniciaremos a discutir o tema dessa monografia, a mulher na Marinha Mercante e as dificuldades encontradas pelas mesmas especificamente nesse mercado de trabalho.

## 1.1 Breve histórico da formação de mão-de-obra para a Marinha Mercante brasileira

Não se sabe exatamente quando o comércio marítimo começou, mas por volta de 2000 a.C. este já estava presente em todo o Mediterrâneo Oriental. Mas foi na Idade Média que a Marinha Mercante passou a ter uma existência mais concreta. (OLIVEIRA A.; OLIVEIRA M.; SANTOS A., SANTOS J., 1999)

Primeiramente exclusivas à Europa e posteriormente com o descobrimento do litoral da África e das Américas, as rotas comerciais marítimas se expandiram. (OLIVEIRA A.; OLIVEIRA M.; SANTOS A., SANTOS J., 1999).

Inicialmente eram utilizadas pequenas caravelas e aos poucos com o aumento das frotas, elas foram substituídas por navios maiores que podiam transportar mais quantidades de carga. (OLIVEIRA A.; OLIVEIRA M.; SANTOS A., SANTOS J., 1999).

Em 1600 e 1602, foram fundadas respectivamente as companhias britânica e holandesa das Índias Orientais, que foram as primeiras grandes entidades comerciais marítimas e podemos dizer que elas deram o passo inicial para o comércio marítimo ter a grandiosidade atual. (OLIVEIRA A.; OLIVEIRA M.; SANTOS A., SANTOS J., 1999).

Desse momento em diante, o crescimento do comércio marítimo, o aumento das frotas e conseqüentemente o aumento das inovações na área foram e são sempre presentes, como podemos concluir com as tabelas abaixo.

Figura 5 – Frota mundial mercante em 1980.

Country or territory of true managers	Country or territory of registration														Total	
	Liberia		Panama		Singapore		Cyprus		Bermuda		Bahamas		Vessels	dwt		
	Vessels	dwt	Vessels	dwt	Vessels	dwt	Vessels	dwt	Vessels	dwt	Vessels	dwt				
United States of America .....	515	50 734	227	3 608	3	30	1	3	17	172	6	30	769	54 577		
Hong Kong .....	584	36 063	587	10 318	32	388	3	18	9	63	—	—	1 215	46 850		
Japan .....	220	10 215	579	7 331	58	3 861	1	30	—	—	—	—	858	21 437		
United Kingdom .....	180	13 671	72	685	52	829	25	135	51	2 482	—	—	380	17 802		
Greece .....	125	11 902	185	2 158	7	55	319	1 694	—	—	1	16	637	15 825		
Monaco .....	76	7 185	35	3 101	—	—	1	5	—	—	—	—	112	10 291		
United Kingdom-based Greek shipowners ...	85	6 131	36	872	4	70	22	237	1	31	—	—	148	7 341		
Federal Republic of Germany .....	53	2 247	127	1 876	155	2 162	46	223	3	21	—	—	384	6 529		
Singapore .....	22	641	93	596	373	4 133	1	12	—	—	—	—	489	5 382		
Unspecified .....	59	2 078	187	2 136	4	28	1	13	—	—	—	—	251	4 255		
Switzerland .....	55	3 116	63	841	7	129	1	9	—	—	—	—	126	4 095		
Norway .....	81	2 544	14	190	13	253	7	14	3	52	—	—	118	3 053		
Italy .....	23	1 650	60	603	1	3	5	43	2	6	1	25	92	2 330		
Israel .....	22	1 656	7	283	—	—	—	—	—	—	—	—	29	1 939		
Netherlands .....	22	816	84	940	12	37	6	19	—	—	—	—	124	1 812		
France .....	24	1 314	23	106	3	61	—	—	—	—	—	—	50	1 481		
Republic of Korea .....	10	729	114	695	—	—	—	—	—	—	—	—	124	1 424		
Canada .....	11	957	7	23	4	307	—	—	4	41	2	2	28	1 330		
Indonesia .....	28	507	43	592	1	2	1	10	—	—	—	—	73	1 111		
United States-based Greek shipowners .....	24	994	10	79	—	—	1	1	—	—	—	—	35	1 074		
66 countries, entities or territories each managing less than 1 million dwt .....	89	2 675	446	2 377	33	314	90	443	25	244	8	17	691	6 070		
Unidentified .....	10	360	184	749	12	169	43	187	6	21	3	2	258	1 488		
<b>TOTAL</b>	<b>2 318</b>	<b>158 185</b>	<b>3 183</b>	<b>40 159</b>	<b>774</b>	<b>12 831</b>	<b>574</b>	<b>3 096</b>	<b>121</b>	<b>3 133</b>	<b>21</b>	<b>92</b>	<b>6 991</b>	<b>217 496</b>		

Fonte: UNCTAD (1980, p. 9)

Figura 6 – Frota mercante mundial em 1998

Country or territory of domicile <sup>b</sup>	Number of vessels		
	National flag <sup>c</sup>	Foreign flag	Total
Greece	800	2 353	3 153
Japan	854	2 107	2 961
Norway	893	732	1 625
United States	472	818	1 290
China	1 592	472	2 064
Hong Kong (China)	106	467	573
Germany	599	1 193	1 792
Republic of Korea	436	428	864
Sweden	159	244	403
United Kingdom	388	457	845
Singapore	454	286	740
Taiwan Province of China	167	313	480
Russian Federation	2 198	314	2 512
Denmark	409	268	677
India	363	66	429
Italy	451	134	585
Saudi Arabia	59	67	126
Turkey	434	56	490
Brazil	171	24	195
Belgium	23	136	159
Switzerland	14	213	227
Malaysia	239	51	290
Iran, Islamic Rep. of	148	2	150
Philippines	356	18	374
Netherlands	525	177	702
France	175	103	278
Indonesia	491	99	590
Romania	171	28	199
Kuwait	32	5	37
Spain	116	183	299
Finland	117	48	165
Ukraine	420	93	513
Australia	59	30	89
Canada	159	67	226
United Arab Emirates	35	109	144
<b>Total (35 countries)</b>	<b>14 085</b>	<b>12 161</b>	<b>26 246</b>
<b>Percentage</b>	<b>53.7</b>	<b>46.3</b>	<b>100.0</b>
<b>World total</b>	<b>16 452</b>	<b>13 241</b>	<b>29 693</b>

Fonte: UNCTAD (1999, p.29)

Figura 7 - Número da frota mercante mundial em 2014

**Table 1 - World fleet : total number of ships, by type and size**

Ship Type	Small <sup>(1)</sup>		Medium <sup>(2)</sup>		Large <sup>(3)</sup>		Very Large <sup>(4)</sup>		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
General Cargo Ships	4,356	13.9%	11,650	30.9%	212	1.9%			16,218	19.1%
Specialized Cargo Ships	8	0.0%	201	0.5%	56	0.5%	2	0.0%	267	0.3%
Container Ships	17	0.1%	2,255	6.0%	1,619	14.8%	1,193	22.9%	5,084	6.0%
Ro-Ro Cargo Ships	30	0.1%	653	1.7%	619	5.7%	180	3.5%	1,482	1.7%
Bulk Carriers	320	1.0%	3,700	9.8%	5,374	49.2%	1,602	30.7%	10,996	12.9%
Oil and Chemical Tankers	1,815	5.8%	6,597	17.5%	2,414	22.1%	1,537	29.5%	12,363	14.5%
Gas Tankers	39	0.1%	1,070	2.8%	216	2.0%	378	7.3%	1,703	2.0%
Other Tankers	315	1.0%	531	1.4%	5	0.0%			851	1.0%
Passenger Ships	3,657	11.7%	2,528	6.7%	271	2.5%	156	3.0%	6,612	7.8%
Offshore Vessels	2,531	8.1%	5,227	13.9%	115	1.1%	157	3.0%	8,030	9.4%
Service Ships	2,405	7.7%	2,361	6.3%	23	0.2%	6	0.1%	4,795	5.6%
Tugs	15,747	50.4%	946	2.5%					16,693	19.6%
<b>Total</b>	<b>31,240</b>	<b>100%</b>	<b>37,719</b>	<b>100%</b>	<b>10,924</b>	<b>100%</b>	<b>5,211</b>	<b>100%</b>	<b>85,094</b>	<b>100%</b>

Source: Equasis <sup>(1)</sup> GT<500 - <sup>(2)</sup> 500≤GT<25.000 - <sup>(3)</sup> 25.000≤GT<60.000 - <sup>(4)</sup> GT≥60.000

Fonte: EMSA (2015, p.6)

O que podemos concluir com as três tabelas acima é que o número da frota mercante mundial vinha e vem em contínuo crescimento ao longo dos anos. De um valor de 6991 navios e embarcações em 1980, de 29603 em 1998 e alcançou 85094 em 2014. E com essa evolução veio a necessidade de uma capacitação profissional mais específica para tripular esses navios.

Várias escolas e centros de treinamento foram criados desde o século XV na Europa e o Brasil posteriormente também investiu nesse ramo, já que possui uma vantagem territorial marítima. (CIAGA,2015)

Tivemos então, a criação, em outubro de 1892, da Escola de Maquinistas e o Curso de Náutica, visando a formação de Oficiais para a Marinha Mercante Nacional. Posteriormente essas duas escolas seriam unificadas e nasceria a Escola de Marinha Mercante do Pará (EMMPA), em fevereiro de 1907 e em janeiro de 1973, pelo Decreto nº 71.718, mudaria seu nome para Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar - CIABA. (CIABA, 2015)

Figura 8: Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar



Fonte: CIABA (2015)

Posteriormente, com o Decreto-Lei nº 1766 de 10 de novembro de 1939, houve a criação da Escola de Marinha Mercante do Lloyd Brasileiro, localizada no centro do Rio de Janeiro. Seu primeiro Diretor foi o Almirante Graça Aranha, que também dirigia a empresa. (CIAGA, 2015).

Em 1956 foi extinta a Escola do Lloyd, pela Lei nº 2801 de 18 de junho de 1956, e criada a Escola de Marinha Mercante do Ministério da Marinha, instalada na Avenida Brasil, 9020. Inicialmente tinha capacidade de formar 80 Oficiais por ano, nos cursos de Náutica, Máquinas e Câmara. (CIAGA, 2015).

E posteriormente, como veremos no trecho abaixo, houve a criação do Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA, 2015):

No final do ano de 1969, foi realizado o primeiro censo marítimo com a finalidade de catalogar as informações sobre a distribuição dos marítimos por escolaridade, regiões sócios-econômicas e regiões interiores, nas principais bacias hidrográficas. Seguiram-se dois planejamentos, baseados nas informações do censo: um para atender às necessidades imediatas e prementes do programa de renovação da Marinha Mercante; e outro, a longo prazo, visando solucionar, de modo sistemático e dinâmico, a formação de tripulantes para a frota renovada que começava a se multiplicar. Fruto deste planejamento, com o apoio da Organização Marítima Internacional, a Escola

de Marinha Mercante foi transformada, pelo Decreto nº 68.042, de 12 de janeiro de 1971, no Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA), um dos mais modernos e eficientes estabelecimentos de Ensino Profissional Marítimo do mundo, uma verdadeira Universidade do Mar, onde todas as categorias de uma tripulação pudessem desfrutar do ensino técnico profissional e complementar, essencialmente sintonizado com os propósitos de nossa frota mercante.

Figura 9: Centro de Instrução Almirante Graça Aranha



Fonte: Ciaga (2015)

Hoje em dia então, esses dois centros de instrução são os responsáveis pela formação, capacitação e especialização de grande parte das tripulações brasileiras, agindo juntamente com a Capitania dos Portos, com sedes nos Estados costeiros do Brasil.

## 1.2 A entrada da mulher na Marinha Mercante

Como vimos no capítulo anterior, a formação de mão-de-obra para a Marinha Mercante no Brasil, ocorre desde 1892, mas apenas em 1997 que houve a entrada da mulher na EFOMM (Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante).

A primeira turma, inicialmente composta de 14 alunas, mas com apenas 09 que finalizaram o curso, se formou no ano de 2000, no CIABA. (LAISSA, 2015).

Figura 10: Primeira turma de mulheres no CIABA



Fonte: Portal da Navegação (2015)

A Oficial de Náutica Vitória Régia Coelho da Costa foi a primeira mulher a chegar ao quadro de oficiais da navegação privada do país. E como ela disse em entrevista à Barbosa, em 2009<sup>2</sup>, o início dessa jornada foi muito difícil devido a diversos preconceitos: “Fui vítima de uma série de injustiças. Meus colegas de turma faziam piadas comigo”.

E a partir daí é que iremos iniciar nosso próximo capítulo, que trata justamente sobre os preconceitos vivenciados por mulheres na Marinha Mercante brasileira.

---

<sup>2</sup> Artigo publicado em 2009 pela aluna Bianca Barbosa. Primeira piloto da Marinha Mercante brasileira. Disponível em: <http://www.projetomemoria.org/2009/08/primeira-piloto-da-marinha-mercante-brasileira/>

## 2. PRECONCEITO COM A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Nesse capítulo abordaremos inicialmente o preconceito que a mulher sofre no mercado de trabalho.

Preconceito para FERREIRA (2014, p.1):

Preconceito, nada mais é do que o juízo que fazemos antecipadamente, a forma como pensamos diante de situações que não conhecemos verdadeiramente. A discriminação é o preconceito sendo colocado em prática. Ou seja, se temos uma situação nova e achamos que ela não é boa, agimos com preconceito, porém quando resolvemos agir diante dessa mesma situação de forma negativa estamos aí discriminando

Podemos entender claramente com a citação acima qual o significado de preconceito, assim como sua associação à discriminação, que segundo Calil (2007, p.116) é uma realidade diária para a mulher, e se não uma realidade presente, há, pelo menos, a ameaça constante da discriminação.

Infelizmente ainda existe o pensamento machista por grande parte da população, em relação a mulher exercer função no mercado de trabalho, acarretando o preconceito e a discriminação.

Uma pesquisa feita pelo Data Popular, revelou que 78% dos homens acham normal a mulher largar o emprego para cuidar da família, e que um terço dos homens entrevistados sente vergonha em ser chefiado por uma mulher. (TEMOTEO, 2013).

E esse machismo se reflete principalmente em dois pontos, falta de reconhecimento em geral, o que muitas vezes acarreta em um baixo salário, e o assédio sexual e moral. (MAZZI, 2012).

A diferença salarial, segundo o IBGE, aponta que o rendimento das mulheres era 70% do rendimento dos homens, em 2002. E em 2012, dez anos depois, a relação passou para 73%, um crescimento muito pequeno para um longo período de tempo (BOURGUIGNON; GOMES, 2014)

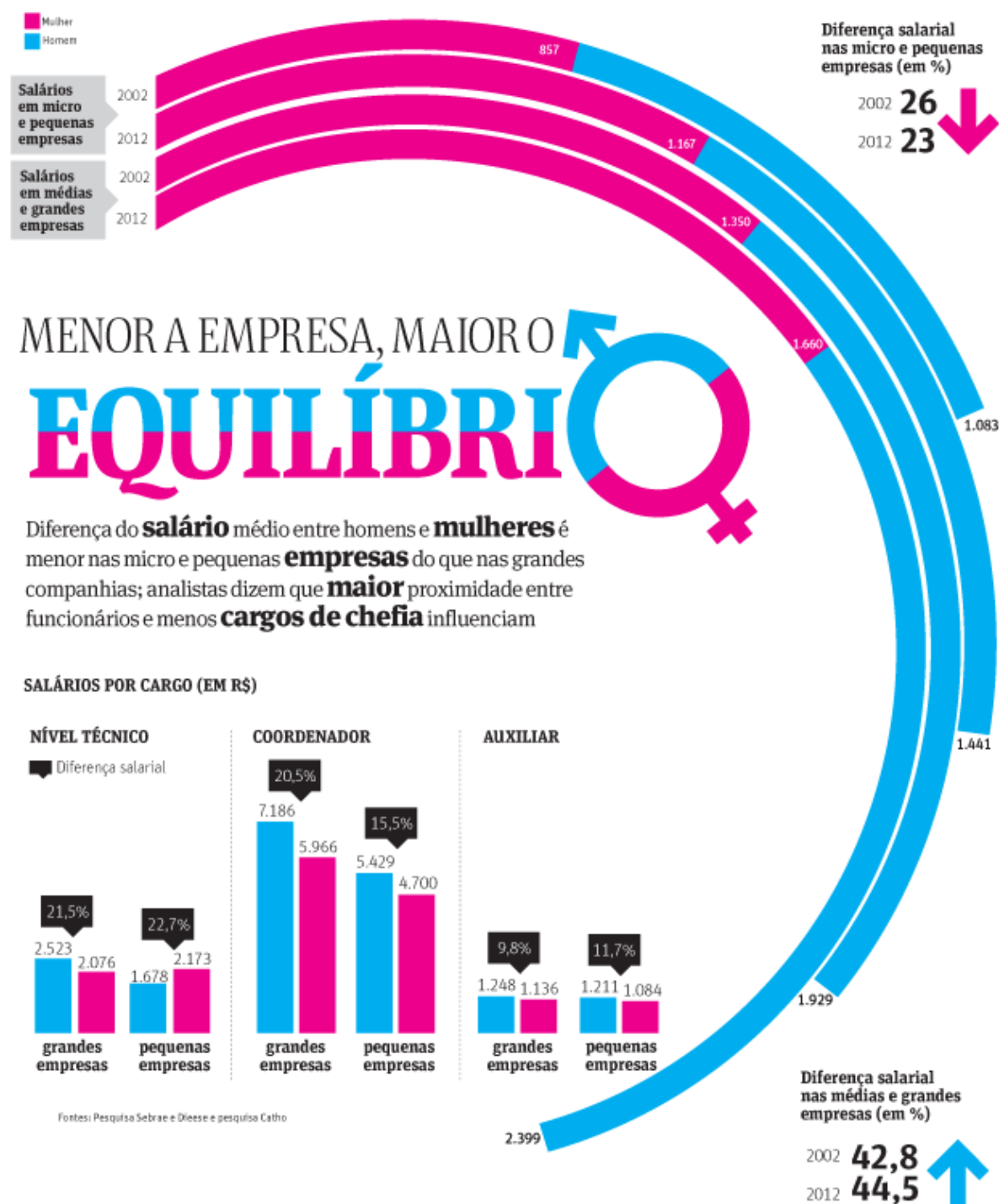
Como podemos ver na figura abaixo, há diferença salarial em todos os tipos de empresas (OLIVEIRA, 2015):



Figura 11: Diferença salarial entre homens e mulheres

**DESIGUALDADES**

Diferença salarial entre homens e mulheres é menor em pequenas empresas



Fonte: Oliveira (2015)

Eleutéria Amora da Silva é coordenadora da Ong Camtra, que luta pela equiparação de direitos entre homens e mulheres, diz que os problemas mais relatados a ela são o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho: "É extremamente comum. Há casos de exploração, em que algumas acabam ficando 12, 14 horas por dia nos estabelecimentos". (MAZZI, 2012).

O assédio moral e sexual são casos muito sérios a serem discutidos. Muitas mulheres diariamente passam por essas situações. Em uma pesquisa divulgada em 2011 pelo grupo ABC foi revelado que nos EUA, uma em cada quatro mulheres sofreu assédio sexual no trabalho. Destas, 59% não denunciaram o agressor, principalmente por temerem retaliações e por acreditarem que a denúncia não surtiria efeito. (NASCIMENTO, 2012).

Podemos definir assédio sexual segundo Nascimento, 2012<sup>3</sup>:

Pode ser conceituado como toda a conduta de natureza sexual não desejada que, mesmo repelida, é reiterada continuamente, gerando constrangimento à intimidade do assediado. Assim, não apenas o ato sexual em si, mas atitudes como cantadas rejeitadas, piadinhas e comentários constrangedores, que colocam a vítima em situação de coação psicológica, podem ser enquadrados como assédio sexual.

Infelizmente, este é um dos grandes problemas que atingem as mulheres de todas as classes, etnias e idades, fazendo que sua liberdade no ambiente de trabalho seja reduzida. E principalmente no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho, há o agravante de existir não somente a opressão de gênero, mas também a opressão de classe. (NASCIMENTO, 2012).

O assédio moral por sua vez pode ser definido como:

O assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de

---

<sup>3</sup> Artigo publicado em 2012 por Sônia Mascaro Nascimento. O assédio sexual e a vulnerabilidade da mulher no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.soniamaasco.com.br/index.php/sonia-mascaro/artigos/154-o-assedio-sexual-e-a-vulnerabilidade-da-mulher-no-ambiente-de-trabalho.html>

trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2011).<sup>4</sup>

Casos de assédio moral ocorrem diariamente com muitas mulheres, podemos citar o exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, que condenou uma empresa a pagar 5 mil reais por danos morais, pelo assédio moral sofrido por uma funcionária que era chamada de “imprestável” pelo seu supervisor. (TST, 2012).

E também o exemplo de outro caso que chegou ao TST, onde um banco foi condenado pois o superior humilhava e ofendia uma funcionária perante seus colegas, chamando-a de “burra”, tratamento ofensivo à dignidade inerente à trabalhadora. (TST,2012).

A supervisora de recrutamento e seleção do Grupo Employer, Aline Cristina Siqueira, dá sua opinião sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho:

É uma questão mais cultural mesmo, devido ao fato de que o mercado de trabalho sempre foi dominado pelos homens. Apesar das nossas batalhas, da gente ter conseguido um lugar ao sol, ainda estamos batalhando para chegar num patamar de alguns níveis hierárquicos semelhantes deles” (BOURGUIGNON; GOMES, 2014)

Outro ponto a ser discutido, é o fenômeno do Teto de Vidro, onde Jackson, (2001, p. 30), explica sua origem:

“O termo “teto de vidro” surgiu em 1986, em uma reportagem especial do Wall Street Journal sobre as mulheres nas organizações (HYMOWITZ; SCHELLHARDT, 1986). O artigo visava investigar o mundo corporativo e o acesso das mulheres executivas em direção ao topo de suas carreiras, em contraste com a cultura estabelecida nas empresas. Desde sua publicação, esta metáfora virou sinônimo de “barreiras invisíveis”, as quais tem por objetivo manter mulheres e minorias afastadas de certos níveis hierárquicos”

Explicando em termos mais simples, o fenômeno Teto de Vidro, diz o seguinte (CARDOSO, 2012)<sup>5</sup>:

---

<sup>4</sup> Artigo publicado em 2011 por Sônia Mascaro Nascimento. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <http://www.soniamascaro.com.br/index.php/sonia-mascaro/artigos/77-assedio-moral-no-trabalho.html>

<sup>5</sup> Artigo publicado em 2012 por Vanessa Cardoso. O fenômeno Teto de Vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-fenomeno-teto-de-vidro-e-a-ocupacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/61094/>

“O fenômeno Teto de Vidro propõe um modelo de discriminação, que supõe que a produtividade feminina é menor que a capacidade de produção dos homens, uma vez que, estes estão em plena e pronta capacidade de criação e inovação das tarefas exigidas pelo mercado. Dessa forma, as mulheres são subestimadas no cenário organizacional e passam a travar uma batalha para a sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. Percebe-se então que, a carreira feminina é dificultada por aspectos socioculturais não muito perceptíveis, relacionados ao gênero, e não à qualificação e competência da mulher”.

Podemos concluir então, que a carreira da mulher acaba sendo mais difícil por causa de aspectos que a sociedade impõe, relacionados ao sexo e não à competência e qualificação profissional da mulher em si. (CARDOSO, 2012).

O fenômeno citado acima, mostra as barreiras que as mulheres enfrentam para terem estabilidade e sucesso no mercado de trabalho. Barreiras essas que como citadas no capítulo 2 desse trabalho, vêm existindo há muito tempo na humanidade.

No capítulo seguinte, abordaremos esses preconceitos mais especificamente nas mulheres que trabalham embarcadas.

### 3. EXPERIÊNCIAS VIVIDAS POR MULHERES A BORDO

A presente pesquisa de acordo com Vergara (2000) quanto aos fins é descritiva, explicativa e aplicada.

O trabalho é descritivo e explicativo porque traçará a configuração específica do cenário feminino a bordo e as relações de reconhecimento, mérito e preconceito que o envolve.

Será aplicada pois é um problema concreto que foi vivenciado pela pesquisadora.

De acordo então, com a mesma autora, quanto aos meios, a pesquisa é de campo, bibliográfica e com observação participante.

Será bibliográfica pois a pesquisadora utilizará livros, revistas e monografias já publicadas e realizará pesquisas na base de dados da Marinha do Brasil, mais especificamente do Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA).

E trata-se de uma pesquisa de campo dividida em duas partes, uma de observação participante por que a autora desse trabalho atua há seis anos na área, é do gênero feminino e teve a oportunidade de vivenciar as situações que foram descritas. E outra parte que engloba as entrevistas que serão realizadas com seis mulheres da área mercante que aqui vamos chamar de entrevistadas A, D, G, K e M.

Nessas entrevistas foram feitas perguntas que abordam a opinião das mesmas sobre o preconceito e dificuldades que já passaram a bordo.

Ao analisarmos suas respostas, vimos que, ao trabalhar pela primeira vez em uma embarcação, existe um certo desconforto por parte da tripulação. Podemos confirmar isso com a resposta da entrevistada G: “Percebo que há uma certa desconfiança no começo, em relação ao desempenho profissional e até um pouco de desconforto em receber ordens de uma mulher e de aceitar as ideias que nós temos.”. Podemos ver que esse ponto foi abordado no capítulo 3 desse trabalho, onde vimos o fenômeno do Teto de Vidro.

Outro ponto a ser comentado é que muitas vezes as diferentes nacionalidades encontradas a bordo têm diferentes tratamentos para a mulher, como diz a entrevistada M: “Bom, para mim depende muito da nacionalidade a bordo. Algumas nacionalidades respeitam mais que outras, por questões culturais.” A entrevistada em questão teve problemas com a nacionalidade Filipina, já que no país deles a mulher enfrenta forte preconceito e discriminação.

E podemos concluir, que há sim a dificuldade de se trabalhar a bordo, citando a resposta da entrevistada A: “Para uma mulher trabalhar a bordo não é nada fácil, mas precisamos aprender a lidar com as situações em um ambiente confinado, onde a maior parte das pessoas são homens.” O fato de não ser fácil, segundo ela, vem do preconceito pré-existente na maior parte dos homens, que julgam sem antes conhecer.

Em relação ao preconceito em si, assunto que mostrou-se muito importante, serão citadas especificamente as respostas de cada entrevistada pois julga-se que cada situação vivida é de muita importância:

- Entrevistada A: O que eu sofri foi um tratamento -em relação à confiança depositada em mim- diferenciado, mas com o passar do tempo e com a apresentação do meu trabalho, eu fui contornando a situação. ”

Essa é uma situação que mostra claramente que o tratamento dado as mulheres muitas vezes é diferente ao dado aos homens, ambos executando a mesma função.

- Entrevistada D: “Já sofri muitos. Falta de respeito, julgamentos de incapacidade para o serviço. A ideia que muitos marítimos têm é que a mulher é obrigada a se relacionar com alguém de bordo, e esse não é o meu caso. Dessa forma já fui envolvida em muitas fofocas que não tinham nenhum fundamento. Outro preconceito é achar que a mulher só cresce caso se envolva pessoalmente com algum chefe. Outro fator, são os chefes que têm a ideia que navio não é local para mulher e prejudgam sua capacidade sem ao menos conhecer o seu trabalho. Tive um chefe que fazia de tudo para me testar. Queria me levar ao esgotamento físico e mental apenas para provar que eu era mais fraca que os homens, porém ele não aplicava esses mesmos testes nos homens. Ele simplesmente não gostava de mulher e discordava de qualquer ideia que eu desse. Quando você já deu o seu melhor, sabe que está certa, porém não tem nenhum resultado de mudança de opinião do outro, não vale a pena se esgotar. ”

Podemos ver que a entrevistada acima já sofreu muitos preconceitos e diferenças de tratamento, e inclusive testes de sua capacidade, chegando a se esgotar mentalmente e fisicamente.

Ela passou por vários problemas que citamos anteriormente como o assédio moral, a discriminação, e vivenciou o fenômeno teto de vidro, que a levaram a achar que talvez não valesse a pena se esforçar tanto para provar sua capacidade profissional, pois mesmo com todo o esforço, ela não foi reconhecida.

- Entrevistada G: “Os dois casos que mais em marcaram foram quando o chefe não me queria a bordo por ser mulher, mas como não havia outro oficial precisou me aceitar. E quando trabalhei com um outro chefe que me pediu para ser sua “amiga” ou ele não ia me deixar em paz, minha reação foi não responder a ele e imediatamente comunicar a empresa, rapidamente o tiraram da embarcação.

Nesse caso há um assunto muito sério, que é o assédio sexual. Infelizmente há mulheres que passam por isso, como vimos no capítulo 3 desse trabalho, mas podemos ver que a empresa tomou uma postura rápida e certa em relação ao acontecimento.

E há também o pré-julgamento da capacidade dela, onde o chefe simplesmente não a queria bordo por ser mulher, sem ao menos conhecer a capacidade profissional da mesma, tópico também abordado no capítulo 3 desse trabalho.

- Entrevistada K: “Sofri em um rebocador de tripulação mista - estrangeiros e brasileiros - foram 2 tipos de preconceito por parte do Chefe de Máquinas Norueguês, primeiro o fato de ser mulher e o segundo foi o fato de ser brasileira.
- Entrevistada M: “Já sofri com um chefe Filipino, ele não aceitava mulheres na praça de maquinas, e me mandou ficar no CCM durante 28 dias adicionando as fotos dele no Facebook. No final do embarque o chefe fez uma boa avaliação minha, porém colocou na avaliação em inglês se referindo a mim como “HE” (ELE), e me disse que fez desse

jeito porque no país dele não entenderiam como uma mulher tinha ido bem na máquina.

Ambas as entrevistadas acima sofreram preconceitos com chefes de outras nacionalidades e culturas, o que mostra que o preconceito contra a mulher não está só relacionado com a realidade brasileira.

Desta forma podemos ver que infelizmente, o preconceito com as mulheres mercantes existe. Mas será que esse preconceito interfere no crescimento profissional das mesmas?

Analisando mais uma vez as respostas das entrevistadas podemos dizer que para algumas há sim essa interferência. A entrevistada G diz sua opinião: “Sim, pois a empresa tem um relacionamento direto com o chefe e se ele não gostar do fato de você ser mulher ele pode lhe prejudicar.” Podemos fazer uma conexão com a resposta da entrevistada com o fenômeno Teto de Vidro que vimos no capítulo anterior.

A entrevistada A discorda em parte dizendo que essa interferência ocorrer ou não depende da atitude da mulher perante o preconceito. A mesma diz que se a mulher se sentir vítima e não tomar nenhuma atitude para virar o jogo, ela estará dando forças ao preconceito e conseqüentemente irá se prejudicar profissionalmente.

O que ocorre então é que a mulher tem que sempre mostrar que é competente, provar que é merecedora de estar naquela função, conclusão feita também pela entrevistada K: “Tento combater o preconceito com competência.”

Mais uma vez, vemos que a mulher tem que provar sua competência, para então ser aceita no mercado de trabalho.

O tratamento então entre homens e mulheres, podemos concluir que em muitos casos é diferente. Como comenta a entrevistada M: “Vejo extremos. Ou cobram demais da mulher ou de menos. Nunca parece dosado. Ou vão te ver como uma inútil tendo que fazer tudo para você, ou te verão do tipo “Ah você acha que pode, vamos ver até onde você vai.””

Podemos entender que existe tanto um cuidado extremo com a mulher, achando que ela é frágil demais ou uma espécie de teste, para avaliar a capacidade profissional, e para confirmar isso podemos citar a entrevistada K: “Acho que temos que impor o respeito e deixar claro o tratamento que queremos receber.”



Foi feita também a seguinte pergunta para as entrevistadas: Como você considera que é a mentalidade das pessoas da área sobre a mulher trabalhando a bordo?

A entrevistada A disse que para ela depende do cargo a bordo, ou seja, geralmente oficiais, função em que as pessoas têm mais estudo, costumam dar um tratamento menos preconceituoso, enquanto as funções de marinheiros, com menos estudo têm uma mentalidade mais preconceituosa em relação a mulher a bordo.

Podemos entender que para ela, o nível de estudo é um forte indicador que mostra como o tripulante irá agir em relação a uma mulher a bordo.

A entrevistada D diz que hoje, felizmente a mentalidade a bordo em relação a mulher mudou muito. Muitos tripulantes consideram que o convívio a bordo melhorou, tornando o local de trabalho mais sociável, menos rude. Mas a mesma diz que muitas mulheres colaboram para alguns ainda terem o preconceito, pois muitas mantem relacionamentos a bordo e esperam ganhar vantagens com isso, como regalias na hora do trabalho. Ela completa dizendo: “Enquanto existir esse tipo de comportamento feminino ira existir o preconceito. ”

A entrevistada K, que é da terceira turma de Mulheres Mercantes diz que no começo de sua carreira a mentalidade era muito preconceituosa, mas que hoje em dia devido ao aumento do número de mulheres a bordo, a mentalidade mudou bastante, e inclusive comenta que muitos daqueles que antes tinham preconceito, hoje já reconhecem a competência das mesmas.

As duas entrevistadas concordam que a mentalidade mudou muito, o que é uma vitória para a classe feminina, mas devido ao comportamento de algumas mulheres, ainda existem aqueles que são contra a inserção das mesmas a bordo.

A entrevistada G já trabalhou com tripulantes que não concordam com a mulher a bordo mas diz que estes são mais velhos, e podemos ver que é a mesma opinião das entrevistadas D e K. E a mesma diz que não concorda com essa mentalidade pois o tratamento deveria sempre ser profissional e não por gênero. Mas diz também que já existem muitos tripulantes que acham normal a presença feminina a bordo.

A entrevistada M concorda com a opinião das outras entrevistadas e também diz que acha que um dos motivos do preconceito por parte dos tripulantes de cargo inferiores vem também do fato do salário ser muito inferior, o que configura um preconceito pelo fato de não aceitarem que uma mulher possa ganhar mais que eles. E conclui dizendo que independente da mentalidade, o importante é a mulher sempre

exercer seu trabalho com competência, para justamente evitar o preconceito muito vezes já existente.

Em relação a seguinte pergunta: você considera que as mulheres têm mais dificuldades que os homens para ascenderem na carreira? Por quê? Tivemos opiniões diferentes entre as entrevistadas.

A entrevistada A diz que quando a mulher iniciou na marinha mercante, poderia até haver dificuldade em ascender a carreira, mas que hoje em dia pela sua experiência, mesmo com os preconceitos, as mesmas têm as mesmas oportunidades que os homens, mas o que muda é por serem minoria, realmente o número de mulheres com cargos superiores é menor.

A entrevistada D diz que esse assunto não pode ser generalizado, pois depende muito da empresa onde a mulher trabalha. A mesma diz que não teve problemas com a sua ascensão, mas que conhece amigas da área que não tiveram essa oportunidade devido a homens serem sempre escolhidos primeiro.

A entrevistada G fala que na sua empresa não há problemas de ascensão para as mulheres, mas que na Marinha Mercante em geral, ainda há uma dificuldade para a mulher subir de cargo.

Podemos ver que as três entrevistadas acima possuem opiniões parecidas sobre o assunto, ou seja, há casos em que existe a dificuldade da ascensão, mas que não ocorre em todas as empresas.

A entrevistada K já tem uma opinião diferente. Ela acha sim que há a dificuldade de ascensão devido ao preconceito e também pelo fato dos homens não aceitarem uma mulher que seja superior hierarquicamente a eles.

Com uma opinião diferente das demais, a entrevistada K fala da dificuldade justamente pelo que foi comentado no capítulo 3, o preconceito existente na sociedade da mulher ser superior profissionalmente.

A entrevistada M possui uma terceira opinião, ela diz que para ela a ascensão depende da necessidade da empresa, caso esta precise de alguém naquela função, haverá a ascensão independente do gênero.

Podemos ver que as opiniões são distintas devido principalmente às empresas que as entrevistadas trabalham, ou seja, cada empresa possui sua mentalidade.

Podemos então com esse capítulo, entender que ainda há o preconceito em relação a mulher a bordo, mas que o mesmo vem mudando ao longo dos anos, ou seja, a mentalidade dos tripulantes aos poucos está menos hostil e preconceituosa. Mas que infelizmente ainda há casos de preconceito, assédio moral e assédio sexual, que inclusive podem prejudicar o crescimento profissional das mesmas.

E também entendemos que a postura da mulher a bordo influencia na maneira como ela será tratada, ou seja, a forma como ela age principalmente em relação aos assédios morais e sexuais é que pode ou não impedir ou ajudar o preconceito.

## 4. A MATERNIDADE DA MULHER MERCANTE

### 4.1 A falta de legislação específica sobre o assunto

A falta de uma legislação específica que proteja a mulher marítima em caso de gravidez é um complicado obstáculo que elas enfrentam.

O ambiente de bordo que envolve trabalhos pesados, exposição ao calor e a ruídos, mau tempo, assim como a estrutura do navio em si, não foram feitos para uma mulher grávida.

E principalmente, o fato de não haver nenhum tipo de socorro específico para uma mulher nessas condições, já que a maioria das embarcações apenas conta com uma enfermaria com remédios básicos, torna quase impossível para que uma mulher continue embarcando grávida.

O que elas têm direito, é o que toda mulher tem, de acordo com Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- Licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sem prejuízo do emprego e do salário, que será integral. Caso receba salário variável, receberá a média dos últimos seis meses
- Dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida.
- Estabilidade no emprego, o que significa que do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a gestante não poderá ser demitida sem justa causa.
- Trabalhar. A gestação não pode ser motivo de negativa de admissão.
- Ser dispensada no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares.
- Mudar de função ou setor de acordo com o estado de saúde e ter assegurada a retomada da antiga posição.

- Ampliação da licença-maternidade por 60 dias, a critério da empresa, desde que a mesma faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/08).
- Duas semanas de repouso no caso de aborto natural.

Mas não há nenhuma lei que diz como proceder caso a mulher gestante não possa ficar no seu local de trabalho desde o primeiro mês de gestação, sendo este perigoso para ela e para a criança.

Por causa disso então, elas dependem do que cada empresa em que trabalham vai decidir.

Algumas empresas já possuem no Acordo Coletivo próprio, assinado juntamente ao sindicato da classe, um parágrafo destinado a mulher gestante, informando se ela irá trabalhar no escritório ou se ficará em casa, o valor da remuneração, assim como o período de licença maternidade. O que já é uma vitória para a classe.

Abaixo, temos um trecho do Acordo Coletivo da empresa Bravante, que já possui uma legislação para a gestante:

Figura 12: Parágrafo sobre gestante em um acordo coletivo  
**DA GESTANTE**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA** – A Empresa acordante pagará à trabalhadora aquaviária gestante representada pelo Sindicato acordante a remuneração integral durante o período de gestação.

**Parágrafo Único** – A Empresa acordante se compromete a aderir ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770 de 09/09/2008, que prorroga a licença maternidade por mais 2 (dois) meses, no prazo máximo de 03 (três) meses após a data da emissão prevista na cláusula DA VIGÊNCIA deste ACT.

Fonte: SINDMAR, 2013

Mas infelizmente não são todas as empresas que possuem isso, o que ocorre então é que fica nas mãos do pessoal de recursos humanos decidir o que fazer. E em alguns casos, a decisão é desfavorável a trabalhadora, que tem seu salário reduzido, chegando a 1/3 do salário normal, e sendo transferida para o escritório da empresa, como ocorreu com a Oficial de Náutica Isabella Cordeiro, caso que iremos mencionar abaixo.

A Oficial de Náutica Isabella Cordeiro da Costa sofreu sérios abusos por parte da empresa Norskan no ano de 2010. Dentre esses podemos citar as opções que a empresa apresentou a Oficial, após ela informar que estava grávida:

“A oficial trabalharia em Macaé, recebendo exclusivamente a soldada base. A empresa estudaria a possibilidade de custear a moradia da Oficial, mas isto não estaria definido ainda.

A oficial poderia solicitar uma licença sem vencimentos durante a gestação. A oficial poderia solicitar que ficasse desembarcada, em casa, recebendo exclusivamente a soldada base e esta solicitação seria levada à diretoria para aprovação.” (UNIFICAR, nº30, 2010).

Três meses depois de ter avisado que estava grávida e com respaldo médico que não poderia embarcar nessas condições, é que a empresa autorizou a Oficial a ir trabalhar no escritório em Macaé, sendo que em todo esse período a mesma ficou sem receber salário. E ainda teve que custear sozinha a passagem aérea do traslado, pois, a mesma é residente da cidade de Recife. (UNIFICAR, 2010).

A empresa custeou com a moradia, uma pousada que ficava no final de uma ladeira íngreme, que Isabella todo dia tinha que descer e subir a pé. (UNIFICAR, 2010).

E apenas com a soldada base, que tem valor mais de 3 vezes menor que o salário completo da Oficial, ela ainda tinha que custear sua locomoção para ir ao trabalho e para casa, além do custo de sua alimentação. (UNIFICAR, 2010).

A mesma diz em entrevista a Unificar: “Foi humilhante constatar que, em nenhum momento, a empresa esteve preocupada comigo, com a minha segurança ou com o estado do bebê. E eu havia me dedicado tanto profissionalmente para obter bons resultados a bordo. ”

Apenas após apoio do SINDMAR, Sindicato dos Marítimos, da qual ela fazia parte, é que a situação conseguiu ser resolvida. Isabella foi mandada para casa e passou a receber seu salário normal. Posteriormente teve seu filho e pediu demissão da empresa após o tempo de licença maternidade.

É justamente contra esses abusos que a classe feminina mercante, juntamente com os sindicatos da área estão tentando lutar.

Em 2010, foi assinada uma Portaria, pela Ministra-Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres, para a formação de um Grupo de Trabalho com o objetivo

de apresentar propostas sobre ampliação dos Direitos de Proteção à Maternidade das mulheres da Marinha Mercante (UNIFICAR, 2010).

E em 2012 ocorreu um encontro desse grupo de trabalho que foi formado por representantes das empresas privadas e empresa pública que atuam na área mercante, dos sindicatos dos trabalhadores e trabalhadoras, representante do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, especialista em Direito do Trabalho, especialista em Saúde no Trabalho e representantes do governo federal. (SPM, 2012).

No final da reunião foi emitido um relatório que registra: "... a gravidez como um dos momentos em que as mulheres que trabalham nesse setor demandam que seu trabalho e sua carreira não sejam fragilizados. Para elas, o importante é assegurar boas condições de trabalho no período da gestação sem comprometer direitos já conquistados". (SPM, 2012).

Com certeza, esse é o objetivo de toda mulher mercante.

O assunto infelizmente ainda não foi concluído até o término desta monografia e uma legislação ainda precisa ser criada, mas a abertura dessa Portaria juntamente com a criação desse grupo de trabalho já foi um grande primeiro passo dado.

#### **4.2 A dificuldade de associar a maternidade com o trabalho a bordo.**

Conversando com as entrevistadas citadas anteriormente, também foi abordado o assunto da maternidade.

A entrevistada A, apesar de não ser mãe, diz que na sua opinião, as mulheres que são mães e embarcam são consideradas verdadeiras guerreiras, pois não é fácil se afastar dos seus filhos por 14, 28 ou 56 dias direto.

A entrevistada L, conta que hoje em dia a sua empresa dá todo o suporte para a mulher mercante que engravida, colocando-a para trabalhar em terra, recebendo o mesmo salário. Mas a mesma diz que tem algumas amigas que já passaram por dificuldades em outras empresas, tendo inclusive que recorrer à justiça para conseguir resolver os problemas.

A entrevistada K, que é mãe, diz que é possível sim conciliar a maternidade com o embarque, mas que não é fácil. Ela conta que tinha o sonho de ser mãe, e se programou para isso. Na época a empresa que a mesma estava, a liberou para ficar

em casa, recebendo o mesmo salário que embarcada, durante todo o tempo da gravidez.

Após o nascimento do seu filho, cumpriu o tempo da licença maternidade de 6 meses e por opção própria, pediu demissão para acompanhar o crescimento do seu filho e ficou sem trabalhar por um período de 1 ano e 6 meses.

Mas por necessidade pessoal (a mesma diz que sentia falta da sua vida profissional) e financeira começou a adaptar seu filho, colocando-o em uma creche e pedindo o auxílio de sua família para poder voltar a embarcar e não se arrepende da decisão.

A entrevistada M, que também é mãe, diz que ser mãe é a melhor coisa do mundo, mas que o afastamento e o fato de você saber que não será 100% responsável pela educação do seu filho, assim como ficar sem vê-lo, são pontos muitos difíceis de embarcar.

A mesma teve problemas com a empresa onde estava trabalhando na época que engravidou. Apesar de ter no acordo coletivo um parágrafo somente para as gestantes, a empresa não quis cumprir o que estava escrito. A entrevistada teve então que recorrer ao SINDMAR para poder obter seus direitos. Após encontro do advogado do sindicato com o setor responsável da empresa, tudo ficou resolvido, e a mesma passou a trabalhar em terra, no escritório, exercendo função burocrática.

Mas após o período da licença maternidade, a entrevistada foi mandada embora e resolveu então ficar em casa cuidando de sua filha.

Depois de 1 ano e 10 meses, assim como a entrevistada K, a mesma sentiu a necessidade de voltar a embarcar tanto pelo fato de voltar com a sua vida profissional, tanto pelo lado financeiro.

Ela diz que apesar de ser difícil, ela acha que pode proporcionar uma qualidade de vida muito melhor para sua filha aumentando a renda da família com seu trabalho.

A entrevistada D, já diz que não quer voltar a embarcar quando tiver filhos, a mesma acha que mesmo com a renda maior, a distância não valeria a pena. Ela tem a opinião que o crescimento dos filhos perto da mãe é mais importante que dinheiro.

Podemos ver então que as mulheres têm opiniões diferentes em relação a embarcar depois de se ter um filho, mas todas concordam que é muito difícil tomar essa decisão.



## 5. SUPERAÇÕES E HISTÓRIAS DE SUCESSO DA MULHER NA MARINHA MERCANTE

Mesmo com preconceitos e dificuldades, temos mulheres que através do seu trabalho e esforço, conseguiram chegar em posições que anteriormente eram exclusivas a homens.

Nesse capítulo iremos contar histórias de sucesso de mulheres na Marinha Mercante, que ascenderam a cargos de chefia.

### 5.1 A mulher como Comandante

Ser Comandante de uma embarcação, é uma função de grande responsabilidade. O mesmo segundo a Norma 13 (Norma Regulamentadora emitida pela Diretoria de Portos e Costas), é responsável principalmente por cumprir e fazer cumprir todas as leis e regulamentos em vigor, mantendo a disciplina na sua embarcação, zelando pela execução dos deveres dos tripulantes, de todas as categorias e funções, sob as suas ordens. As demais funções inerentes ao cargo podem ser lidas no anexo A.

Como podemos ver, o Comandante possui uma responsabilidade muito grande a bordo.

E no dia 28 de setembro de 2010, tivemos a primeira Comandante mulher a assumir um navio. A CCB Hidelene Lobato Bahia assumiu o comando do NT Carangola, da empresa Transpetro.

A mesma tinha um diploma de ciências contábeis da Universidade Federal do Paraná até seu irmão tentar a carreira de marítimo. Como as vagas do concurso para oficiais do sexo feminino foram abertas naquele ano, 1997, ela se inscreveu para incentivar o caçula. “Para minha surpresa meu irmão foi eliminado e eu, aprovada”, conta. (SALME, 2011)<sup>6</sup>.

Ela disse em entrevista que uma das maiores dificuldades em embarcar é lidar com a solidão: “Tento enfrentá-la com dedicação ao trabalho no dia a dia.” Mas

---

<sup>6</sup> Artigo publicado em 2007 por Flavia Salme. Uma comandante de navio que não sabia nadar. Disponível em: <http://delas.ig.com.br/comportamento/uma-comandante-de-navio-que-nao-sabia-nadar/n1597120491510.html>

companhia de todos os tripulantes ajuda bastante pois a integração é muito boa. Mas na hora da folga, ela diz que “desliga” no momento em que deixa o navio, passando a ser mulher, esposa, dona de casa e filha. (SALME, 2011).

Hildelene conta que durante sua formação no CIABA, várias adaptações foram feitas para entrada do quadro feminino. Inicialmente, as quatorze mulheres que eram da turma ficaram no prédio do comando e posteriormente dividiram três camarotes, com um banheiro cada. A rotina era igual à dos homens, elas tinham que cumprir as mesmas exigências. (SALME, 2011).

Segundo ela, não chegou a haver discriminação, mas pelo fato de fazer parte da primeira turma de mulheres, os holofotes sempre ficavam voltados para elas, devido ao fato histórico que elas estavam vivendo. Aquilo provocava certo ciúme em grande parte dos homens da turma. Eles diziam que elas eram "cafiadas", termo usado na Marinha para quem possui privilégios.

O site da Transpetro<sup>7</sup> conta um pouco sobre a história dela:

Em 2001, já formada, após terminar a praticagem, entrou para a Transpetro, tornando-se uma das primeiras mulheres a trabalhar na frota. Na primeira vez que embarcou, era a única figura feminina a bordo do Lorena. Além da estranheza dos tripulantes, Hildelene teve de driblar os receios dos pais, que acreditavam ser uma mudança muito forte na vida da filha.

No navio Lorena, Hildelene passou sete importantes anos que marcaram seu pioneirismo na carreira marítima. Lá, tornou-se segundo e primeiro piloto, a primeira mulher no Brasil a chegar a imediato – segundo cargo na hierarquia de um navio – e a primeira capitã de cabotagem. A embarcação, inclusive, ficou conhecida como “o navio da imediata”.

Em 2009, assumiu o comando do navio Carangola, com capacidade de transportar 18 mil toneladas de derivados de petróleo, e se tornou a primeira mulher a ocupar o posto mais alto da hierarquia da Marinha Mercante. Em 2012, foi nomeada capitã de longo curso, e é a única mulher no Brasil apta a navegar pelos mares do mundo inteiro. (VENTURA, 2013)

Em 2013 assumiu o comando no navio Rômulo Almeida, o "Gigante de Aço", com 183 metros de comprimento, foi construído no Estaleiro Mauá, em Niterói, na Região Metropolitana do Estado do Rio, com capacidade para 56 milhões de litros de combustíveis, e será usado para o transporte de derivados claros de petróleo, como

---

<sup>7</sup> Artigo publicado em [http://www.transpetro.com.br/pt\\_br/imprensa/noticias/transpetro-nomeia-primeira-mulher-comandante-de-navio-mercante-do-brasil.html](http://www.transpetro.com.br/pt_br/imprensa/noticias/transpetro-nomeia-primeira-mulher-comandante-de-navio-mercante-do-brasil.html)

gasolina e diesel, informa a Transpetro. E até hoje continua como comandante dessa embarcação. (QUAINO, 2013).

Figura 13: Hildelene Lobato Bahia, comandante do navio Rômulo Almeida



Fonte: Quaino (2013)

## 5.2 A mulher como Prático

A função de Prático é pouco conhecida pela população, ele é responsável por realizar manobras de navios, de carga, de cruzeiro, de apoio *offshore*, entre outros e também é o profissional responsável por fiscalizar qualquer tipo de irregularidade nas embarcações, podendo solicitar o reforço da Capitania dos Portos para impedir sua atracação. (CERQUEIRA, 2014)

De acordo com o presidente do Conselho Nacional de Praticagem (Conapra), Ricardo Falcão, a profissão existe em todos os portos do mundo e funciona basicamente da mesma maneira.

‘É um profissional que tem capacidade de decisão em nome do estado para preservar o meio ambiente, a vida das pessoas a bordo através de determinado ponto do mar, definido pela Marinha, além de realizar as

manobras nos portos', explica Falcão, que também é vice-presidente da International Maritime Pilots' Association – *IMPA*. (CERQUEIRA, 2014)<sup>8</sup>

Atualmente no Brasil existem 22 zonas, onde em 2014 haviam 411 profissionais da praticagem e 205 pessoas em treinamento. O presidente da Conapra se orgulha ao divulgar os números do índice de acidentes nos portos do Brasil, na realização de manobras. (CERQUEIRA, 2014)<sup>9</sup>

‘É um dos mais baixos do mundo, equivalendo-se a portos dos EUA e da Bélgica, 0,0002%’, destaca, atribuindo o baixo índice, entre outros fatores, ao minucioso treinamento dos profissionais recém-formados e a contínua capacitação dos veteranos que passam frequentemente por cursos de reciclagem, atualizando-se em relação às novas embarcações, que estão cada vez maiores.

Para ser prático no Brasil é necessário ter nível superior em qualquer área e ter, no mínimo, licença para conduzir embarcações pequenas na categoria mestre amador. Também é exigido passar por uma prova escrita, realizada pela Marinha e, posteriormente, por uma prova prática com a utilização de um simulador de manobras, além de exames médicos, prova de títulos e uma prova física. (CERQUEIRA, 2014)

Caso seja aprovado em todas as fases, o candidato torna-se um praticante de prático que geralmente começa a atuar com navios de pequeno porte.

‘No primeiro dia de trabalho o praticante de prático não pode ter nenhuma dúvida como realizar a função. Aos poucos, com a experiência, ele vai tendo acesso a embarcações maiores e ao alcançar a marca de 700 mil manobras dentro do esperado, recebe a carta de prático’, conta Falcão. (CERQUEIRA, 2014)

Foi feita uma entrevista, pela autora desse trabalho, com uma Prático, doravante chamada de F que conta um pouco como chegou a essa profissão.

A mesma foi formada como Oficial de Náutica pelo CIAGA em 2009. E diz que ao terminar o seu Ensino Médio, tomou conhecimento do concurso para prático e já visando a realização do mesmo futuramente, resolveu prestar concurso para a

---

<sup>8</sup> Entrevista dada para o artigo do Jornal Tribuna da Bahia em setembro de 2014. Publicado por Kelly Cerqueira. Disponível no site: [http://www.tribunadabahia.com.br/2014/09/22/veja-como-se-tornar-um-pratico-ter-um-salario-que-chega-r\\$-100-mil](http://www.tribunadabahia.com.br/2014/09/22/veja-como-se-tornar-um-pratico-ter-um-salario-que-chega-r$-100-mil)

<sup>9</sup> Id ibidem

EFOMM em 2006, já que as matérias desse curso de formação são compatíveis com as necessárias para a realização do concurso para prático.

Aprovada em 2006, iniciou a EFOMM em 2007 e escolheu a carreira de Náutica, por se assemelhar mais com as capacidades que um prático precisa ter.

No início de 2011, após sua praticagem, começou a estudar para o concurso de prático e realizou a prova do mesmo no final de 2011. Foi aprovada e iniciou o estágio como praticante de prático em 2012. Em 2013 recebeu o certificado de habilitação de prático.

A mesma diz que sua maior conquista foi ser aprovada no concurso, ao passar nas cinco etapas do mesmo: prova escrita, exames médicos, prova de títulos, prova física e prova pratico-oral (simulador).

Trabalhar a bordo para ela, sendo mulher é muito difícil pois alguns comandantes se sentem incomodados por isso, situação que ela diz ser vista pela reação de espanto e às vezes “cara feia” dos mesmos ao ver que é uma mulher que irá fazer a manobra, mas a mesma afirma que nunca sofreu nenhum preconceito por parte dos colegas de trabalho: “ A maioria dos profissionais da área trata de maneira igual homens e mulheres. ”

Mas ela enfatiza que acha que as mulheres em geral, da área mercante, têm uma dificuldade a ascender a cargos mais altos, por que mesmo estando em uma embarcação onde não há o preconceito, a nossa sociedade em geral ainda é machista.

### **5.3 A mulher como Chefe de Máquinas**

Comentamos nos capítulos anteriores, que não é fácil o acesso a mulher a funções de chefia, mas é claro, que existem aquelas que se empenharam e chegaram a essas posições.

Como a Chefe de Máquinas, doravante denominada “S”, formada pelo CIABA em 2004, entrevistada pela autora desse trabalho.

O Chefe de Máquinas é uma função de muita responsabilidade e segundo a Norman 13 (Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários) possui dentre várias

atribuições, as de responder pela direção técnica, econômica, disciplinar e administrativa do setor a seu cargo, na qualidade de encarregado da Seção de Máquinas e conseqüentemente ser responsável pela conservação, manutenção e limpeza de todos os aparelhos, acessórios e equipamentos da seção de máquinas. As demais funções inerentes ao cargo podem ser lidas no anexo B.

Ela conta na entrevista que primeiramente a mesma não sabia o que era a EFOMM, e que apenas fez o concurso por indicação de seu pai.

Mas ao iniciar a escola, se identificou com a profissão e principalmente com a carreira em Máquinas, devido às matérias, aos professores e à dinâmica geral do curso.

Ela também comenta, que seu maior desafio inicial foi fazer a praticagem, que é o estágio obrigatório para a conclusão do curso, com duração de 6 meses, os quais têm que ser cumpridos embarcados:

‘Quando eu olhava os painéis no CCM (Centro de Controle de Máquinas), achava que nunca ia conseguir entender tudo aquilo, era muito difícil, mas com o tempo tudo ia ficando mais claro e quando terminei a praticagem foi um alívio, sensação de dever cumprido.’

No início, segundo ela, trabalhar a bordo não era fácil, haviam na época muito poucas mulheres exercendo a função de 2º Oficial de Máquinas, categoria que os alunos saem ao se formar. Foi preciso encontrar um equilíbrio, entre o profissional e o pessoal, o que para ela é complicado. E além disso, ela diz que a mulher precisa trabalhar muito mais que o homem, para ser reconhecida como boa profissional: “Fazer o mesmo que um homem faz não é suficiente, infelizmente.”

Ao perguntarmos se a mesma já sofreu algum preconceito, ela diz:

➤ “Sim, em todos os embarques! Explicando: Na maioria das vezes isso ocorre no início de embarque, principalmente quando vou embarcar em um navio onde nunca havia embarcado, ou quando embarca alguém superior a mim, que nunca havia embarcado comigo, isso ocorre desde que eu era 2ºOM, é fato, as pessoas ficam vigiando você, monitorando seus passos e atitudes, é impressionante! Somente após alguns dias é que tudo vai mudando, existe uma flexibilidade maior, escutam sua opinião e passam a designar trabalhos que antes eram destinados para todo mundo,

menos para mim. Quando eu era 2ºOM, um fato engraçado, todas as vezes que eu terminava um serviço, alguém sempre ia conferir o aperto das porcas, e eu só fazia olhar e me sentia feliz da vida quando não precisava apertar nada. Hoje, como Chefe de Máquinas, as pessoas de firma ou do terminal, chegam e perguntam pelo Chefe, e eu digo: pode falar, e a pessoa sempre responde: - Não, mas é só com o Chefe, e eu digo: - Sou eu mesma! ”

Podemos observar que ela já passou por casos de preconceito, pelo fato de ser mulher e exercer uma função que antes era exclusivamente masculina. E que inclusive houve o caso de algumas pessoas que não a identificam como Chefe, mais uma vez apenas pelo fato de ser mulher.

Mas apesar disso, a mesma diz que não se pode generalizar pois já viu situações de tratamento diferentes a bordo. Uns, segundo ela, gostam de trabalhar com mulheres e elogiam os serviços da mesma. Mas ainda há, sim, uma parcela que já faz o pré-julgamento da capacidade feminina, simplesmente por ser uma mão-de-obra relativamente nova no mercado marítimo.

A mesma não concorda com esse pré-julgamento pois afirma que na sua opinião cada pessoa, independente do gênero, possui habilidades, hábitos e capacidades diferentes e conclui dizendo que conhece excelentes profissionais da área, de ambos os sexos.

Em relação ao reconhecimento profissional, a mesma diz, que o preconceito interferiu sim no seu caso, pois inicialmente as pessoas não consideravam que a mesma tinha sido promovida devido ao seu trabalho. Mais uma vez um assunto que foi comentado por outra entrevistada no capítulo 3. Quando muitas vezes as pessoas acham que o mérito conseguido pelas mulheres vem do fato delas terem algum relacionamento com um superior.

A mesma coloca que infelizmente a mentalidade de uma forma geral, em relação a mulher na área mercante precisa mudar muito, mas que um dos responsáveis para isso é justamente a mulher que precisa saber se impor em relação ao trabalho que exerce.

Mas mesmo com as adversidades vividas por ela, a entrevistada S conseguiu chegar a posição de Chefe de Máquinas. Em 2011 fez o curso de Aperfeiçoamento para Oficiais de Máquinas (APMA), e, depois, foi exercer a função de subchefe de

máquinas em um dos navios da empresa Transpetro. Após 3 anos nessa função, e no mesmo navio, veio o convite de chefiar uma outra embarcação. E a mesma diz:

➤ “Foi um super desafio, não consegui nem dormir quando eu soube, mas decidi enfrentar, obviamente houve resistência de algumas pessoas, mas hoje já tenho um feedback positivo das mesmas pessoas que eram contrárias a minha ida para um navio DP (Dynamic Position) e agora a cada embarque me sinto mais segura para exercer a função. “

E por último S, dá sua opinião dizendo que vê uma dificuldade maior para as mulheres chegarem a função de Chefe de Máquinas, pois as pessoas nesse caso, ainda tem aquela visão de um trabalho muito pesado, exclusivo para homens. Mas para ela em uma praça de máquinas não há nada que uma mulher não possa fazer igualmente ou melhor que um homem: “Quando precisamos de ajuda, possivelmente um homem precisaria também. ”

Abaixo temos fotos, fornecidas pela mesma, exercendo sua função a bordo:

Figura 15: Chefe de Máquinas S



Fonte: Acervo pessoal da Chefe de Máquinas S



Figura 16: Chefe de Máquinas S



Fonte: Acervo pessoal da Chefe de Máquinas S

## 6 CONCLUSÃO

Podemos então concluir com esse trabalho que a mulher sofre preconceitos e dificuldades no mercado de trabalho desde a sua inserção no mesmo, no início do século 20. Problemas como o assédio moral e o assédio sexual ainda são existentes e constantes, assim como o fenômeno do Teto de Vidro. Mas mesmo com essas adversidades, o crescimento da atuação profissional da mulher não diminuiu ao longo dos anos. Pudemos visualizar que a participação da mulher no mercado de trabalho é de constante crescimento.

Especificamente no âmbito da Marinha Mercante, a mulher é relativamente nova na área, o que acarreta desconforto para alguns tripulantes já acostumados com a totalidade masculina a bordo. Através das entrevistas feitas, verificamos que ainda há casos de assédio moral, assédio sexual e o preconceito em geral, mostrando que a mentalidade ainda não mudou completamente em relação a mulher. Mas vimos também que há casos onde essa mudança já ocorre e há a aceitação da mulher como colega de trabalho com igual valor e competência. E um dos motivos para essa mudança de pensamento vem do fato das mulheres estarem lutando para conquistar seu espaço, agindo de forma competente profissionalmente e mostrando que também têm o direito de exercer a sua função a bordo.

Um dos problemas vivenciados por elas é a falta de legislação sobre a maternidade, que causa problemas entre a tripulante e a empresa em alguns casos, pois a mulher não pode embarcar estando grávida. E observamos que é difícil conciliar a maternidade e embarcar, mas há mulheres que superam esse desafio e continuam trabalhando a bordo para proporcionar uma melhor condição para sua família.

E podemos visualizar que mesmo com todas as adversidades, preconceitos e discriminação, temos mulheres que provaram que são competentes e alcançaram posições anteriormente apenas masculinas, como Comandante, Prático e Chefe de Máquinas.

Dessa forma, este presente trabalho ilustra a realidade vivida por muitas mulheres e pode auxiliar futuras oficiais da área a lidar com preconceitos e discriminações. E também alertar aos homens mercantes que essa realidade existe e que eles podem contribuir tanto no sentido de mantê-la como de mudá-la.

A partir do trabalho aqui realizado entende-se que outras pesquisas podem ser feitas, como estudos de caso em empresas do ramo, pesquisas qualitativas com

entrevistas com Oficiais de Náutica e entrevistas com homens que trabalham na área de forma a contribuir ainda mais com a temática abordada.

## 7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BARBOSA, Bianca. **Primeira Piloto da Marinha Mercante brasileira.** Artigo publicado em 2009. Disponível em: <<http://www.projetomemoria.org/2009/08/primeira-piloto-da-marinha-mercante-brasileira/>>. Acesso em 10 de setembro de 2015.
2. BEZERRA, Eudes. **As mulheres na segunda guerra mundial.** Artigo publicado em 2015. Disponível em: <[www.museudeimagens.com.br/mulheres-segunda-guerra-mundial/](http://www.museudeimagens.com.br/mulheres-segunda-guerra-mundial/)>. Acesso em 15 de agosto de 2015.
3. CALÁS, Marta B.; SMIRCICH, Linda. (2006). Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas e estudos organizacionais. In: Clegg, S.R.; Hardy, C.; Nord, W.R. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais – Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais.** Volume 1. São Paulo: Atlas, 2007.
4. CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: LTR, 2007.
5. CARDOSO, Vanessa. **O fenômeno Teto de Vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho. Artigo publicado em 2012. Disponível em:** <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-fenomeno-teto-de-vidro-e-a-ocupacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/61094/>>. Acesso em 12 de setembro de 2015.
6. CIABA. **Fotos CIABA.** Disponível em: <<https://www.mar.mil.br/ciaba/fotos.htm>>. Acesso em 25 de agosto de 2015.
7. CIAGA. **O CIAGA.** Disponível em:<<http://www.mar.mil.br/ciaga/ciaga/inicio.htm>>. Acesso em 25 de agosto de 2015.

8. EMSA. **The world merchant fleet in 2014**. Publicado em 2015. Disponível em: <<http://www.emsa.europa.eu/implementation-tasks/equasis-a-statistics/item/472.html>>. Acesso em 15 de outubro de 2015.
9. FALCÃO, Juliana. **Elas realmente não fogem à luta**. Disponível em: <[http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/090301-historico\\_mulher.shtm](http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/090301-historico_mulher.shtm)>. Acesso em: 20 de agosto 2015.
10. FERREIRA, Alfredo Manuel de Azevedo. **Discriminação da mulher no mercado de trabalho**. Artigo publicado em 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24024/discriminacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 17 de setembro de 2015.
11. FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres e mercado formal de trabalho**. Publicado em 2007. Disponível em: [http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Mercado\\_de\\_trabalho\\_formal\\_2007-1.pdf](http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Mercado_de_trabalho_formal_2007-1.pdf). Acesso em 20 de agosto de 2015.
12. HYMOWITZ, C & SCHELLHARDT, T.D. **The glass ceiling: why women cant seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs**. Wall Street Journal Section, v4, n1, p 4- 5, 1986.
13. IBGE. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**. Publicado em 2013. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/retrospectiva2003\\_2013.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2013.pdf)>. Acesso em 20 de agosto de 2015.
14. JACKSON, J.C. **Women middle management perception of the glass ceiling**. Woman in management review, volume 16, p. 30 a 45, 2001.
15. LAIMER, Rosane Terezinha; VAZ, Caroline de F. M. **A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária**. Artigo

publicado em 2010. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/1783>>. Acesso em 15 de agosto de 2015.

16. LAISSA. **CIABA celebra 15 anos do pioneirismo feminino na Marinha Mercante brasileira.** Artigo publicado em 2015. Disponível em: <<http://jornalcanal16.com.br/site/pt/pt/ciaba-celebra-15-anos-do-pioneirismo-feminino-na-marinha-mercante-brasileira/>>. Acesso em 20 de agosto de 2015.

17. MAZZI, Carolina. **Preconceito e discriminação são desafios para mulher no mercado de trabalho.** Artigo publicado em 2012. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/pais/noticias/2012/10/21/preconceito-e-discriminacao-sao-desafios-para-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

18. NASCIMENTO, Sônia Marcaro. **O assédio sexual e a vulnerabilidade da mulher no ambiente de trabalho. Artigo publicado em 2012.** Disponível em: <<http://www.soniama scaro.com.br/index.php/sonia-mascaro/artigos/154-o-assedio-sexual-e-a-vulnerabilidade-da-mulher-no-ambiente-de-trabalho.html>>. Acesso em 19 de setembro de 2015.

19. OLIVEIRA, Adriana Cutri; OLIVEIRA, Marcelo Barbosa de; SANTOS, Adriana dos; SANTOS, José Cícero dos; YOSHINAGA, Lucas. **Marinha Mercante.** Artigo publicado em 1999. Disponível em: <<http://www.cepa.if.usp.br/energia/energia1999/Grupo4A/marinhamercante.html>>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

20. OLIVEIRA, Filipe. **Diferença de salário entre gêneros é menor nas micro e pequenas empresas. Artigo publicado em 2015.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/03/1596758-diferenca-de-salario-entre-generos-e-menor-nas-micro-e-pequenas-empresas.shtml>>. Acesso em 17 de setembro de 2015.

21. OLIVEIRA, Filipe. **Diferença de salário entre gêneros é menor nas micro e pequenas empresas.** Artigo publicado em 2015. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/03/1596758-diferenca-de-salario-entre-generos-e-menor-nas-micro-e-pequenas-empresas.shtml>>. Acesso em 05 de setembro de 2015.

22. PENNY MAGAZINE, the. **A day at a leeds flax-mil**. Artigo publicado em 1843. Disponível em: <[https://www.cs.arizona.edu/patterns/weaving/articles/nmo\\_lfm.pdf](https://www.cs.arizona.edu/patterns/weaving/articles/nmo_lfm.pdf)>. Acesso em 15 de agosto de 2015.

23. PORTAL DA NAVEGAÇÃO. **Primeira turma de tulheres vai comemorar em grande estilo 15 anos de formatura pela nossa Universidade do Mar, o poderoso CIABA, em Belém**. Artigo publicado em 2015. Disponível em: <<http://www.portaldanavegacao.com/coluna.php?nid=1453#.ViDhlfmrTIU>>. Acesso em 05 de setembro de 2015.

24. PROBST, Elisiana Renata. **A evolução do trabalho da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG, 2008. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 20 de agosto 2015.

25. QUAINO, Lilian. **1ª capitã brasileira de longo curso vai comandar navio de 183 metros**. Artigo publicado em 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2013/01/1-capita-brasileira-de-longo-curso-vai-comandar-navio-de-183-metros.html>>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

26. SALME, Flavia. **Uma comandante de navio que não sabia nadar**. Artigo publicado em 2011. Disponível em: <<http://delas.ig.com.br/comportamento/uma-comandante-de-navio-que-nao-sabia-nadar/n1597120491510.html>>. Acesso em 20 de setembro de 2015.

27. SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Nova técnica: ponto de vista do Brasil: estudos organizacionais e a questão do feminismo. In: Clegg, S.R.; Hardy, C.; Nord, W.R. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais – Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais**. Volume 1. São Paulo: Atlas, 2007.

28. SINDMAR. **Acordos coletivos de trabalho**. Publicado em 2013. Disponível em: <<http://www.sindmar.org.br/category/acts/>>. Acesso em 10 de setembro de 2015.

29. TEMÓTEO, Antonio. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas, diz pesquisa**. Artigo publicado em 2013. Disponível em: <[http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2013/10/07/internas\\_economia,392132/machismo-e-preconceito-atrapalham-mulheres-dentro-de-empresas-diz-pesquisa.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2013/10/07/internas_economia,392132/machismo-e-preconceito-atrapalham-mulheres-dentro-de-empresas-diz-pesquisa.shtml)>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

30. TST (Tribunal Superior do Trabalho). **A mulher e o assédio moral**. Artigo publicado em 2012. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/3008783](http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3008783)>. Acesso em 20 de setembro de 2015.

31. UNCTAD. **Review of maritime transport 1980**. Publicado em 1980. Disponível em: <[http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/rmt1980\\_en.pdf](http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/rmt1980_en.pdf)>. Acesso em 22 de agosto de 2015.

32. UNCTAD. **Review of maritime transport 1999**. Publicado em 1999. Disponível em: <[http://unctad.org/en/Docs/rmt1999ch2\\_en.pdf](http://unctad.org/en/Docs/rmt1999ch2_en.pdf)>. Acesso em 22 de agosto de 2015.

33. VENTURA, Francisco. **1ª mulher comandante de longo curso da marinha mercante do brasil**. Artigo publicado em 2013. Disponível em: <[http://www.forcamaritima.com/2013/07/1-mulher-comandante-de-longo-curso-da\\_5.html](http://www.forcamaritima.com/2013/07/1-mulher-comandante-de-longo-curso-da_5.html)>. Acesso em 20 de setembro de 2015.

34. VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.



## ANEXO A

### NORMAN 13 Capítulo 4

#### ATRIBUIÇÕES DO COMANDANTE E TRIPULANTES A BORDO DE EMBARCAÇÕES MERCANTES NACIONAIS E PENALIDADES

#### SEÇÃO I

#### NAVEGAÇÃO MARÍTIMA EM MAR ABERTO (LONGO CURSO CABOTAGEM E APOIO MARÍTIMO)

- 1) Cumprir e fazer cumprir, por todos os subordinados, as leis e regulamentos em vigor, mantendo a disciplina na sua embarcação, zelando pela execução dos deveres dos tripulantes, de todas as categorias e funções, sob as suas ordens;
- 2) Inspeccionar ou fazer inspeccionar a embarcação, diariamente, para verificar as condições de asseio, higiene e segurança;
- 3) Cumprir as disposições previstas nas instruções sobre os meios de salvamento a bordo; assegurar a ordem e serventia das embarcações auxiliares de salvamento; tomar todas as precauções para completa segurança da embarcação, quer em viagem, quer no porto;
- 4) Implantar e manter um programa continuado e periódico de treinamento para familiarização de novos tripulantes e para manutenção do nível operacional da tripulação;
- 5) Fazer com que todos conheçam seu lugar e deveres em caso de incêndio, de abalroamento ou de abandono, executando, pelo menos, quinzenalmente, os exercícios para uso necessários, sempre que 1/3 da tripulação tiver sido substituída;
- 6) Assumir pessoalmente a direção da embarcação sempre que necessário como: por ocasião de travessias perigosas, entrada e saída de portos, atracação e

desatracação, fundear ou suspender, entrada e saída de diques, em temporais, cerração ou outra qualquer manobra da embarcação em casos de emergência;

7) Supervisionar o carregamento, a descarga, o lastro e deslastro da embarcação, de forma eficiente, de acordo com as normas de segurança;

8) Dar ciência às autoridades competentes, inclusive ao Armador, sempre que, justificadamente, tiver que alterar os portos de escala da embarcação;

9) Convocar, quando necessário, os oficiais da tripulação para, em Conselho decidir quanto as situações de extrema gravidade para a embarcação e para a carga;

10) Ter voto de qualidade em tudo quanto interessar a embarcação e à carga, e mesmo proceder, sob sua responsabilidade, contrariamente ao que for deliberado; - 4 - 2 - NORMAM-13/DPC

11) Exercer fiscalização e repressão ao contrabando, transporte de armas, munições e cargas não manifestadas;

12) Responder por quaisquer penalidades impostas à embarcação, por infração da Legislação em vigor, resultantes de sua imperícia, omissão ou culpa, ou de pessoas que lhe sejam subordinadas apontando, neste caso, o responsável;

13) Superintender nas embarcações, cujo único oficial de navegação seja o Comandante, os serviços que lhe estão afetos, acrescidos das incumbências inerentes aos demais oficiais podendo, entretanto, designar outros membros da tripulação para sua execução, exceto em relação àqueles serviços que, pela sua natureza, lhe caiba executar pessoalmente;

14) Cumprir e fazer cumprir o regulamento para evitar abalroamento no mar;

15) Socorrer outra embarcação, em todos os casos de sinistro, prestando o máximo auxílio, sem risco sério para sua embarcação, equipagem e passageiros;

16) Em caso de violência intentada contra a embarcação, seus pertences e carga, se for obrigado a fazer entrega de tudo ou de parte, munir-se com os competentes protestos no porto onde ocorrer o fato, ou no primeiro onde chegar;

17) Empregar a maior diligência para salvar os passageiros e tripulantes, os efeitos da embarcação e carga, papéis e livros de bordo, dinheiro etc., devendo ser o último a deixá-lo, quando julgar indispensável o seu abandono em virtude de naufrágio;

18) Lavrar, quando em viagem, termos de nascimento e de óbito ocorridos: arrecadar e inventariar os bens de pessoa que falecer, fazendo entrega de tudo à autoridade competente;

19) Efetuar casamentos, escrever e aprovar testamentos in extremis, reconhecer firmas em documentos, nos casos de força maior;

20) Ratificar, dentro de 24 horas úteis, depois da entrada da embarcação no porto, perante as autoridades competentes, e tendo presente o "Diário de Navegação", todos os processos testemunháveis e protestos formados a bordo, tendentes a provar sinistros, avarias, perdas ou arribadas;

21) Dar conhecimento à Capitania do primeiro porto que demande e a outras embarcações, pelo rádio, ou qualquer outro meio, de todas as ocorrências concernentes à navegação, como sejam: cascos soçobrados ou em abandono, baixios, recifes, funcionamento dos faróis e boias, balizas, derrelitos etc.;

22) Impor penas disciplinares aos que Operturbarem a ordem da embarcação, cometerem faltas disciplinares ou deixarem de fazer o serviço que lhes compete, comunicando às autoridades competentes, na forma da legislação em vigor;

23) Fazer alijar carga por motivo de força maior, e no interesse geral, ou quando se tratar de volume contendo materiais explosivos e perigosos, embarcados em contravenção à lei e que esteja pondo em risco a embarcação, tripulantes, etc.;

24) Determinar o uniforme do dia, cumprindo e fazendo cumprir o que determina o Regulamento para uso de uniformes a bordo de embarcações nacionais quando houver;

25) Autorizar serviços extraordinários que se fizerem necessários a bordo, de acordo com as leis que regem a matéria;

26) Ter sempre prontos os documentos para despacho da embarcação nas repartições competentes;

27) Ter sob sua guarda valores de passageiros, dos tripulantes ou da embarcação, como medicamentos entorpecentes para uso em casos de emergências, assinando e exigindo os competentes recibos;

28) Instaurar inquérito e demais atos de direito, para o que ocorrer a bordo;

29) Superintender os serviços de abastecimento e reparos, manutenção, dosagem e reclassificação da embarcação. Visar as respectivas faturas, relatórios de serviço e pedidos, assim como todos e quaisquer outros documentos;

30) Certificar-se se estão a bordo todos os tripulantes, prontos a seguir viagem, na hora marcada para a saída da embarcação;

31) Delegar poderes aos Subordinados para distribuição de serviços, visando ao bom andamento dos trabalhos de bordo;

32) Fazer-se acompanhar dos oficiais da embarcação, todas as vezes que inspetores, peritos e vistoriadores comparecerem a bordo, prestando todas as informações que forem solicitadas;

33) Proceder inspeção geral da embarcação, por ocasião da passagem de comando, em companhia do seu substituto, informando-o de tudo minuciosamente, apresentando-lhe os Oficiais e tripulação e mandando lavrar em seguida, o respectivo termo, no "Diário de Navegação";

34) Exigir dos tripulantes, por ocasião de seu embarque, toda a documentação necessária, bem como a apresentação de sua andaina de uniformes;

35) Responder pelo fiel cumprimento das leis, convenções, acordos nacionais e internacionais, e de todas as demais normas que regem o Transporte Marítimo, devendo zelar pelo bom nome da Empresa, resguardando os interesses da mesma e a boa apresentação da Marinha Mercante do Brasil, nos portos nacionais e estrangeiros; - 4 - 4 - NORMAM-13/DPC

36) Determinar, sempre que necessário, o trabalho conjunto dos tripulantes da embarcação, de modo a agilizar a superação de um problema técnico, ou a prontificação de uma faina marinheira;

37) Organizar os serviços de quarto, de forma a manter o serviço de vigilância e segurança da navegação adequadamente, considerando, inclusive, a necessidade de os oficiais encarregados dos serviços de quarto de navegação estarem o tempo todo fisicamente presentes no passadiço ou locais diretamente ligados ao passadiço;

38) Designar, entre os Tripulantes, o Gestor;

39) Implantar e fazer cumprir a bordo um plano de prevenção e combate à poluição;

40) Implantar e fazer cumprir uma política contra o uso de álcool e drogas a bordo. Devendo normatizar os procedimentos a serem adotados e divulgá-los a todos os tripulantes.

## ANEXO B

### NORMAN 13 Capítulo 4

#### SEÇÃO DE MÁQUINAS 0410 - DAS ATRIBUIÇÕES DO CHEFE DE MÁQUINAS

- 1) Responder pela direção técnica, econômica, disciplinar e administrativa do setor a seu cargo, na qualidade de encarregado da Seção de Máquinas; - 4 - 17 - NORMAM-13/DPC
- 2) Ser responsável pela conservação, manutenção e limpeza de todos os aparelhos, acessórios e equipamentos da seção de máquinas;
- 3) Receber e cumprir as ordens do Comandante, bem como observar as orientações do órgão técnico do armador, relativas ao serviço de sua seção;
- 4) Controlar o serviço de extraordinários realizados e autorizados pelo Comandante; nos casos de imperiosa e inadiável execução de serviços extraordinários, sem autorização, informar, logo que possível, essa decisão ao Comandante;
- 5) Organizar os detalhes de serviço e as incumbências individuais de todo o pessoal de sua seção, visando ao máximo aproveitamento do pessoal, quer no serviço de quarto, quer no de divisão;
- 6) Gerenciar, pessoalmente, na praça de máquinas toda e qualquer manobra da embarcação;
- 7) Formular e apresentar ao Comandante, para o competente "Visto", todos os pedidos de reparo e de suprimento necessários ao serviço da seção a seu cargo;
- 8) Coordenar o recebimento, controlar o consumo e zelar pela economia de combustíveis, lubrificantes e de todo o material requisitado para sua seção, por cuja aplicação é responsável;

9) Ter sob sua responsabilidade o serviço de aguada, cuja distribuição será feita em conjunto com o Imediato;

10) Planejar e controlar os reparos da seção de máquinas que puderem ser executados pelo pessoal de bordo e supervisionar os que forem feitos por oficinas de terra, mesmo que os aparelhos ou máquinas estejam nas demais seções da embarcação;

11) Comunicar, imediatamente, por escrito, ao Comandante, quando julgar necessário, todas as ocorrências e anormalidades que se derem nos serviços da seção a seu cargo;

12) Manter devidamente inventariado todo o material volante ou fixo e sobressalentes da Seção de Máquinas, podendo cautelar itens aos seus utilizadores diretos;

13) Verificar e informar a cubagem dos tanques de lastro, de combustível, de aguada e de lubrificantes, assim como o estado das máquinas, caldeiras e demais aparelhos auxiliares, e tudo mais que interessar ao bom andamento dos serviços da embarcação, inclusive todo material inventariado, quando passar o cargo ao seu substituto;

14) Elaborar e apresentar ao Comandante, quando necessário, toda documentação exigida pelo armador; - 4 - 18 - NORMAM-13/DPC

15) Fornecer diariamente ao Comandante, ao meio-dia, em viagem, o "Boletim de Máquinas";

16) Fiscalizar a escrituração do "Diário de Máquinas", para que nele sejam registradas todas as ocorrências verificadas no decorrer dos quartos ou divisões, bem como qualquer trabalho executado na respectiva seção;

17) Proibir a entrada de pessoas estranhas à embarcação na praça de máquinas e de caldeiras, bem como que se guardem naqueles compartimentos, objetos alheios ao serviço da seção, comunicando, obrigatoriamente, ao Comandante, tais ocorrências;

18) Proibir que o pessoal da sua seção execute trabalhos que não se relacione com o serviço da embarcação;

19) Providenciar para que os guinchos, molinetes, guindastes e redes de encanamentos não sofram congelamentos nas zonas frias;

20) atentar para que o consumo e a distribuição de água e combustível não prejudiquem as condições normais de navegabilidade da embarcação;

21) confeccionar as listas de sobressalentes da Seção de Máquinas, de acordo com as exigências regulamentares da Alfândega dos portos de escala;

22) permanecer a bordo nos portos, durante o expediente, ou além dele, quando o trabalho assim o exigir, afastando-se somente com autorização do Comandante, passando o serviço ao seu substituto legal;

23) comunicar ao Comandante, antes da saída da embarcação, as ausências porventura existentes de tripulantes da seção de máquinas;

24) nas embarcações que possuírem porões e/ou porta contentores frigoríficos, os Chefes de Máquinas ficarão ainda com as seguintes atribuições:

(a) coordenar com o Imediato a abertura e fechamento das escotilhas e escotilhões ou tampões, onde houver movimento de carga;

(b) certificar-se da quantidade e da qualidade da carga a embarcar, bem como do seu destino, assim como fiscalizar, em colaboração com o Imediato, a arrumação das cargas, a fim de que sua conservação não sofra alteração;

(c) providenciar para que as temperaturas sejam convenientemente mantidas no interior dos contentores, de acordo com as determinações específicas, efetuando a manutenção de todo o equipamento referente a esse setor; manter contato com o Imediato, quando necessário; e



25) implementar as ações e procedimentos para atender ao plano de prevenção e combate à poluição adotado a bordo.