

MARINHA DO BRASIL
CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA - CIAGA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO PARA OFICIAL DE NÁUTICA (APNT)

ELISÂNGELA OLIVEIRA DA SILVA

VIOLÊNCIA SIMBÓLICA:
A luta da mulher mercante na conquista do seu espaço

RIO DE JANEIRO
2019

ELISÂNGELA OLIVEIRA DA SILVA

VIOLÊNCIA SIMBÓLICA:

A luta da mulher mercante na conquista do seu espaço

Monografia apresentada ao Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA) como parte dos requisitos para conclusão do curso de aperfeiçoamento para oficiais de náutica (APNT).

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Segadilha Adler.

RIO DE JANEIRO

2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

ELISÂNGELA OLIVEIRA DA SILVA

VIOLÊNCIA SIMBÓLICA: a luta da mulher mercante na conquista do seu espaço

Monografia apresentada ao Centro de instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA) como parte dos requisitos para conclusão do curso de aperfeiçoamento para oficiais de náutica (APNT).

Orientadora: Profa Dra. Claudia Segadilha Adler.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Claudia Segadilha Adler.

Profa. Me Raquel da Costa Apolaro.

Prof. Me Marcelo José das Neves

Aprovado em: 17/06/2019.

Nota Final: _____

RIO DE JANEIRO

2019

Dedico este trabalho à todas as grandes mulheres que me fizeram ser quem eu sou e chegar até onde cheguei. À todas as mulheres que têm que fazer o dobro do trabalho dos homens para receberem metade da valorização. À todas as mulheres que, ao escolherem o que queriam ser ou fazer, tiveram que explicar, argumentar, justificar e defender sua decisão.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus por mais esta realização e por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

À minha família, em especial, a minha mãe Rosângela pelo amor, incentivo e apoio incondicional, por estar ao meu lado neste projeto e em todos os momentos e que inúmeras vezes me viu nervosa, ansiosa e não cansou de me dizer: calma falta pouco! Vai dar tudo certo! Você é meu orgulho!

Ao meu conjugue José Carlos pelo apoio, paciência e força nesta realização de minha vida.

À minha avó Maria que sempre foi meu exemplo de garra, determinação e superação. (*In memoriam*).

À minha orientadora professora Cláudia Adler pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos que me acalmaram e me fez sentir forte e determinada.

Aos velhos e novos amigos, amigos da carona, que fizeram desta jornada mais divertida e serena.

À todas as mulheres que quebraram os paradigmas com sua competência, dedicação e eficiência, conquistando espaço que nos são de direito.

Finalizando, todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito, obrigada.

Pense como uma rainha. Uma rainha não tem medo de fracassar. O fracasso é apenas outra porta para a grandiosidade.

(Oprah Winfrey, 2016)

RESUMO

Padrões e biotipos foram criados ao longo da construção da sociedade, que devem ser seguidos por cada indivíduo, o homem socialmente visto como o sexo mais forte, mais capaz, sempre a frente das mulheres, até mesmo em decisões, na vida como um contexto geral familiar, instituições sociais, sempre a masculinidade tenta se impor sobre a feminilidade. A cultura social, sobrepõe o masculino ao feminino. A presente pesquisa, visa justamente estudar essas categorias de atitudes, que são indiretas, mas existem, e caracterizam, o que se chama de violência simbólica, mais especificamente a bordo das embarcações mercantes, que são muito marcadas por um universo majoritariamente masculino. As mulheres estão se destacando em todo o mundo. Além de serem inteligentes, corajosas, fortes e sensíveis, mostram-se capazes de exercer qualquer cargo. Toda a pesquisa, se dará através de livros e artigos sobre o tema, visando uma análise objetiva, sobre o que é a violência simbólica e como se manifesta no âmbito das embarcações mercantes. Uma vez que este meio é muito masculinizado, havendo certo preconceito, com a presença feminina e principalmente na conquista de cargos de liderança e de maior patente como Comandante e Chefe de máquinas neste tipo de atividade, enfrentando o desafio de mostrar sua força, ousadia e firmeza na tomada de decisões, o que por si só já gera a violência simbólica. O trabalho de conclusão de curso estrutura-se em três capítulos, apresentando-se no primeiro a violência simbólica e sua definição propriamente dita delimitando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho em carreiras com conceitos masculino impostos pela sociedade. No segundo capítulo conduz o tema para o mundo mercante, expondo assunto abordado na indústria marítima, os desafios das mulheres pertencentes ao meio e as características determinantes de um líder, independente de gênero, para alcançar cargos gerenciais com maior nível de liderança e responsabilidade. O terceiro capítulo caracteriza o estudo qualitativo interpretativo básico, com entrevistas e depoimentos de casos de violência simbólica a bordo dos navios.

Palavras-Chave: Violência simbólica. Mulher mercante. Competência. Igualdade de gênero. Discriminação.

ABSTRACT

Patterns and biotypes were created throughout the building of society, which must be followed by each individual, the man socially seen as the strongest, most capable sex, always ahead of women, even in decisions, in life as a general context family, social institutions, masculinity always tries to impose itself on femininity. Social culture overlaps the masculine with the feminine. The present research aims at precisely studying these categories of attitudes, which are indirect, but they exist, and characterize, what is called symbolic violence, more specifically on board merchant vessels, which are very marked by a male majority universe. Women are standing out all over the world. In addition to being intelligent, courageous, strong and sensitive, they are capable of holding any position. All research will be done through books and articles on the subject, aiming at an objective analysis, about what is symbolic violence and how it manifests itself in the scope of merchant vessels. Since this means is very masculinized, with a certain prejudice, with the feminine presence and mainly in the conquest of positions of leadership and of greater patent like Captain and Chief engineer in this type of activity, facing the challenge to show its strength, daring and firmness in decision-making, which in itself already generates symbolic violence. The work of completing the course is structured in three chapters, presenting in the first the symbolic violence and its definition properly delimiting the gender inequality in the labor market in careers with male concepts imposed by society. In the second chapter, the theme for the merchant world is presented, exposing the subject matter of the maritime industry, the challenges of women belonging to the environment, and the determining characteristics of a gender-neutral leader to achieve managerial positions with a higher level of leadership and responsibility. The third chapter characterizes the basic qualitative interpretative study, with interviews and testimonies of kind of symbolic violence aboard ships.

Keywords: Symbolic violence. Merchant woman. Competence. Gender equality. Discrimination.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. VIOLÊNCIA SIMBÓLICA	12
2.1. Responsabilidades impostas a figura da mulher pela sociedade	13
2.2. Mulheres no mercado de trabalho	17
3. VIOLÊNCIA SIMBÓLICA NO UNIVERSO MERCANTE	20
3.1. A mulher mercante	20
3.2. A violência simbólica nas embarcações mercantes	21
3.3. Característica de um líder.....	22
3.4. Desafios à mulher nos cargos de alta patente	27
4. PESQUISA DE CAMPO	30
4.1. Metodologia qualitativa interpretativa básica	30
4.2. Análise dos dados	30
4.3. Interpretação dos dados	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
6. REFERÊNCIAS	35
APÊNDICE A.....	38

1. INTRODUÇÃO

A figura da mulher, de componente superficial, passou a ser de extrema importância na sociedade atual, exercendo um papel maior, tornando-se protagonista, embora ainda sofra com as heranças históricas do sistema social patriarcal na contemporaneidade. Com o tempo, graças as lutas promovidas, o seu espaço nas estruturas sociais foi crescendo, embora em uma cultura machista¹, onde o homem é visto, como o sexo forte, sendo o mais poderoso das relações humanas. Segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Opinião e Estatística (IBOPE, 2018), o machismo está presente no cotidiano de 99% dos brasileiros. No estudo, um total de 61% das pessoas já relatou comentário machista, mesmo sem reconhecer tal preconceito.

Há um grande enfrentamento quando se refere a introdução da mulher no mercado de trabalho, uma vez que as mesmas, estão crescendo em vários aspectos sociais, de forma a não aceitar sua submissão a masculinidade. Pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2018), comprova que mulheres enfrentam desigualdades no mercado de trabalho em relação aos homens. Mesmo em número maior entre as pessoas com ensino superior completo, mulheres ganham menos que homens, estabelecendo uma das formas de violência simbólica existentes no mercado de trabalho em questão do gênero.

A naturalização da dominância masculina na sociedade patriarcal é o grande sustentáculo de violência simbólica enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho, onde o esperado é que o homem seja o alicerce e a mulher julgada inábil a ocupar cargos importantes. Em consequência deste julgamento, são oferecidos salários menores às mulheres com cargos pariformes aos homens, fundamentando o menor salário ao ato de engravidar, constituindo assim, um dolo simbólico. Conforme estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE,2018) divulgado no dia internacional da mulher em 2019, as mulheres receberam salário médio de R\$ 2.050 por mês no ano de 2018, o correspondente a 79,5% do rendimento do trabalho dos homens (R\$ 2.579). Essa distância era mais desfavorável no ano anterior, quando estava em 78,3%. Em 2016, a proporção estava em 80,8%.

¹**Machista ou machismo:** conceito filosófico e social que crê na inferioridade da mulher , é o comportamento, expresso por opiniões e atitudes de um indivíduo que recusa a igualdade de direitos e deveres entre os gêneros sexuais, favorecendo e enaltecendo o sexo masculino sobre o feminino.

Segundo Bourdieu (1989, p.10), a sociedade constitui um sistema de símbolos identificados nos ramos da arte, religião, ciências, política, entre outros. Esses símbolos como elementos estruturantes de uma sociedade, norteiam a humanidade em seu comportamento, interação e a maneira que se organizam.

A violência simbólica está presente na sociedade, integrada ao mercado de trabalho, compreendida como uma violência fruto do culturalismo e dos costumes. Exibida quando em atribuições de atividades típicas aos homens e outras as mulheres, constituindo uma cultura de divisão de gênero no ambiente corporativo.

A título de exemplo, apontam os salários menores para mulheres com mesmos cargos e responsabilidades, oportunidades em promoções, onde incorporam testes com nível de exigência maior a uma mulher, a não contratação pelo simples fato de pertencer ao sexo feminino, justificando a situação com o impacto econômico durante período de gestação e assim por diante.

Conduzindo o tema para o universo mercante, a violência simbólica não é aplicada a diferenças salariais em cargos comuns aos homens e as mulheres, mas vivenciada e não revelada ao mundo, a premissa é inegavelmente verdadeira, em apreço a insegurança em investir na ascensão de uma mulher na carreira a bordo das embarcações mercantes. Tal circunstância é associando ao prejuízo obtido devido ao afastamento da trabalhadora durante a gravidez. Indo ao encontro da ausência de uma legislação mais específica e trazida ao universo mercante fazendo com que as leis vigentes sejam desfavoráveis e muitas vezes impraticáveis as trabalhadoras mercantes, com omissões acerca da maternidade, pré-conceito e assédio a bordo.

O objetivo dessa pesquisa é entender a violência simbólica existente na indústria marítima, salientando as dificuldades enfrentadas pelo sexo feminino, a bordo das embarcações mercantes e seus desafios em alcançar e exercer cargos de poder e tomada de decisões, devido à relutância masculina, em deixar-se comandar ou chefiar por uma mulher. Esta agressão alusiva está evidente nas decisões de algumas empresas em atribuição de cargos de maior gerência à figura masculina, em oposição ao atendimento pela competência, eficiência, liderança e adequação às funções do tripulante.

A relevância do tema, está contida na urgência de compreender e apresentar esse ramo de violência vivida na atualidade, muitas vezes na necessidade crescente da mulher buscar conquistar o seu espaço na sociedade, uma vez que não deve

haver nenhuma dominação em virtude do sexo, pois, não há essa hierarquia que, amiúde é embutida sutilmente nas relações sociais.

Dessa maneira, será abordado de forma ampla a violência simbólica, e de forma específica, a resistência masculina, no comando ou chefia feminina a bordo das embarcações mercantes. A masculinização de tudo, inclusive das profissões deve ser abolida, pois, cada situação carecerá ser analisada de forma individual, sem o emprego de uma cultura machista, seja no âmbito que for.

2. A VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

O estudo da violência, de forma genérica, tem-se a falsa percepção de que ela se manifesta apenas em atitudes de fácil identificação, vinculada às ofensas que resultam efeitos externos como, as agressões físicas, sexuais, verbais que causam debilidades aparentes na vítima. Este sentimento é exclusivamente remetido a definição da palavra violência².

A assunto tem sido utilizado para estudar os mais diferentes contextos e, conseqüentemente, com os mais numerosos significados, inclusive, em distintas linhas de pensamento, como, por exemplo, violência verbal, física, moral, social, etc, todas, entretanto, nítidas. Todavia, essas violências que perpassa as relações de poder na sociedade, muitas vezes, apresentam características pouco percebidas.

Assumem forma invisível, implícito aos processos de socialização e padrões instituídos por um grupo, reconhecidos como legítimos a cada integrante desta organização. Assim, temos a manifestação da violência também como um processo de dominação que, segundo Bourdieu (1989), ocorre através de um poder invisível, quase mágico, capaz de obter o equivalente ao que é obtido pela força.

Anuncia, assim, a aparição de uma “violência suave, invisível as suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento” (BOURDIEU, 1989, p. 164), batizada como violência simbólica, a qual conchava outros sentimentos de caráter emocional, sexual e físico. Trata-se de uma violência instituída e presente atualmente, aceita e incorporada pelas pessoas sem a percepção de sua existência, devido à ausência de conhecimento e interpretação propriamente dito da palavra simbólica.

O que se entende por simbolismo? Algo de difícil entendimento, podendo às vezes ter o consentimento do indivíduo, sem ao menos identificar. Segundo Bourdieu, o simbólico, ou melhor, o poder simbólico é um “poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem”. (BOURDIEU, 1989, pag.7-8).

Para captar a natureza da violência simbólica, é primordial ter a prudência de que posturas de agressividade geralmente se introduzem como feitos inconsciente,

² **Violência:** Qualidade ou caráter de violento, do que age com força, ímpeto. Ação violenta, agressiva, que faz uso da força bruta: cometer violências. Ato de crueldade, de perversidade, de tirania: regime de violência. Ato de oprimir, de sujeitar alguém a fazer alguma coisa pelo uso da força; opressão, tirania: violência contra a mulher. Ato ou efeito de violentar, de violar, de praticar estupro. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/violencia/>>. Acesso em 09 de Junho de 2019.

invisível a sociedade, sendo indispensável um “esforço para superar sua aparência de ato rotineiro, natural e como que inscrito na ordem das coisas” (ODALIA, 1985, p. 22-23).

Para Pierre Bourdieu (1989), sociólogo francês, cada indivíduo dispõe de quatro modelos de capitais, tendo o capital simbólico como integrante associado à honra, ao prestígio e ao reconhecimento. Através do qual, determinam diferenças de poder socialmente. A violência simbólica apresenta-se exatamente pela ausência de equilíbrio do capital simbólico entre a sociedade. O conceito foi definido por Bourdieu (1989) como uma violência cometida com a coparticipação entre o agente e o conceito, sem que, frequentemente, os envolvidos tenham discernimento do que estão sofrendo ou exercendo.

A discriminação da mulher no mercado de trabalho, assim como a rotulação de atividades com características mais masculinas ou femininas, apresentam-se como uma violência simbólica gerando implicações reais para as mulheres e para o conjunto, sendo um incontestável insulto aos direitos de igualdade, liberdade e da dignidade da pessoa humana.

2.1. RESPONSABILIDADES IMPOSTAS A FIGURA DA MULHER NA SOCIEDADE

Embora não seja explícito em muitas vezes, permeia em nossa sociedade o espírito de certo preconceito contra as mulheres, alimentado pela ideia cultural machista, especificando assim que o sexo feminino é inferior aos homens. Mesmo que legalmente as mulheres tenham os mesmos direitos que os homens, conforme o artigo, 5º da Constituição Federal do Brasil (1988), questões sociais ainda funcionam como um grande limitador do que é bem-visto nas ações de uma mulher.

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. (Constituição da República Federativa do Brasil – Art. 5º, 1988).

A sociedade em que vivemos define situações que homens podem, e mulheres não, teoricamente, pois, não persiste diferença entre os indivíduos, impondo uma visão cultural ainda muito machista. Entretanto, muitas guerreiras continuam a explorar novos caminhos, buscando novas perspectivas lutando contra todos os preconceitos e cultura social.

Observa-se a distinção entre os sexos iniciando ainda na infância, caracterizando o universo cor-de-rosa, frágil e delicado das meninas, em contrapartida, o mundo azul de jogos de lutas estimulando a força e poder dos meninos. De acordo com cientistas europeus famosos, grande parte da personalidade de um indivíduo é formada na infância, principalmente os valores e comportamentos.

Segundo uma pesquisa realizada pelos cientistas, do Kings College em Londres, e da Brown University em Rhode Island (2013), no qual 108 crianças com desenvolvimento cerebral normal, e com idades entre um e seis anos, foram estudadas. Eles usaram exames cerebrais para estudar a mielina, substância responsável por proteger o circuito neural, que se desenvolve desde o nascimento. Para surpresa dos especialistas, os testes indicaram que a distribuição da mielina é fixada a partir dos quatro anos, o que sugere que o cérebro é mais plástico nos primeiros anos de vida, assim, qualquer influência ambiental sobre o desenvolvimento do cérebro será mais forte na infância, justificando a formação das características do indivíduo desde o nascimento e mais impactante quando crianças.

Diante do exposto, a sociedade vive uma cultura errônea onde, o homem deve estar à frente nas decisões e destinos da vida social, designando os meninos desde cedo a assumir os negócios e saber administrar as situações econômicas e sociais. As meninas, por sua vez, criadas mais delicadas, aprendem a cuidar da casa, a cozinhar, a cuidar de sua beleza e aparência, muitas preparadas para o casamento.

Atualmente as coisas estão mudando efetivamente, mas ainda é muito forte na sociedade essa ideologia de mulher responsável pela organização do lar e os homens para a administração da vida financeira e social.

Embora as sociedades também sejam marcadas por outros tipos de desigualdades além da desigualdade de poder, percebe-se que o padrão dominante de gênero envolve situações de dominação e subordinação das mulheres, em ambas as esferas, pública e privada.(SALEH, 2014, p. 4).

Isso decorre da forma de sociedade patriarcal que temos, ou seja, onde o homem representa a família, governa o lar, “o patriarcado é uma estrutura hierárquica entre gêneros” (ALMEIDA, 2004, p. 237). Descendemos desse costume e existe uma grande dificuldade em desmistificá-la.

O patriarcado é entendido como pertencendo ao estrato simbólico e, em linguagem psicanalítica, como a estrutura inconsciente que conduz os afetos e distribui valores entre os personagens do cenário social. A posição do patriarca é, portanto, uma posição no campo simbólico, que se transpõe em significantes variáveis nas distintas interações sociais. Por esta razão, o patriarcado é, ao mesmo tempo, norma e projeto de auto reprodução, o que o leva a censurar e controlar a fluidez, as circulações, as ambivalências e as formas de vivência de gênero que resistem a ser enquadradas na sua matriz heterossexual hegemônica.(ALMEIDA, 2004, p. 237).

O sistema patriarcal, portanto, impõe um papel a ser desempenhado por cada indivíduo, o homem provedor do lar, responsável pela administração das finanças, bens da família, por tomar as principais decisões tendo a palavra final, em qualquer debate. A mulher submissa, preocupada exclusivamente com os afazeres do lar, a criação dos filhos, não possuindo muita autoridade.

Nas instituições sociais, da mesma forma, homens chefiando e administrando empresas e negócios, ocupados em cargos de maior responsabilidade, enquanto as mulheres, encarregadas das tarefas mais simples, que envolvam menor responsabilidade e necessidade de aptidões físicas e mentais.

O Brasil Colônia a mulher era vista como alguém incapaz, devendo os seus atos serem tutelados pelos seus pais ou familiares, e no caso do casamento, pelos seus cônjuges. Essas condições perduraram-se pelo Brasil Império e, até mesmo, pela chegada do Brasil Republicano, o qual foi marcado pela Revolução Industrial, que permitiu o ingresso da mulher no mercado de trabalho, ainda que em condições precárias e sempre inferiorizadas em relação ao trabalho dos homens. Mesmo após muitos anos de incansáveis manifestações, o Código Civil Brasileiro de 1916 ainda referia-se à mulher, enquanto casadas, como alguém incapaz a determinados atos da vida civil, tal como o direito ao voto. (MONTEIRO; GRUBBA. 2017, p. 262).

Sempre existiu a substimação da mulher, pelo poder masculino, o que na verdade, repercute uma ideia desacertada que homens e mulheres são fundamentalmente diferentes, em virtude dos genes, da criação, ou de ambos. Certamente existem diferenças biológicas. Mas, geralmente, não são a elas que fazem referência. A verbosidade dedica-se no conceito de que as mulheres são inerentemente diferentes dos homens quanto à disposição, atitudes e comportamentos.

As leis evoluíram, a Constituição Federal de 1988, deu *status* de igualdade entre homens e mulheres no território nacional, muitas outras legislações mudaram como o código civil, que aboliu as normas específicas limitadoras do empoderamento feminino, como o estatuto da mulher casada, leis civis que davam

todo o pátrio poder ao homem, situação que atualmente é dividida de forma igual entre homens e mulheres.

A realidade atual mostra como são insuficientes os modelos clássicos de status familiar. Por certo – e aqui reside outro ponto de crítica –, o estado civil não pode ser utilizado com intuito de preconceito ou de tratamento degradante da pessoa, como ocorreu com a mulher desquitada no passado. Em todos os casos em que a discriminação estiver presente – nos termos da vedação constante do art. 5.º, caput, da CF/1988 – urge a necessidade de reforma legislativa. (TARTUCE, 2015. p. 121).

Nesta conformidade inicia o empoderamento feminino, as mulheres ganhando mais espaço na família, ganham mais autonomia, para manifestar-se socialmente, podendo tornar-se mais seguras para tomar decisões e viver de uma vida mais guiada pelas suas vontades, não por imposições de pais ou maridos.

Ainda, que seja difícil esse enfrentamento, pois, é muito trabalhoso, tirar uma idéia que já vem arraigada na cultura, na criação das pessoas, pelo menos a legislação muda, transformando a maneira da família ser administrada.

Como há a igualdade entre filhos, como outra forma de especialização da isonomia constitucional a lei reconhece a igualdade entre homens e mulheres no que se refere à sociedade conjugal ou convivencial formada pelo casamento ou pela união estável [...] outra decorrência do princípio da igualdade entre cônjuges e companheiros, surge a igualdade na chefia familiar, que pode ser exercida tanto pelo homem quanto pela mulher em um regime democrático de colaboração, podendo inclusive os filhos opinar (conceito de família democrática). Substitui-se uma hierarquia por uma diarquia. Utiliza-se a expressão despatriarcalização do Direito de Família, eis que a figura paterna não exerce o poder de dominação do passado. O regime é de companheirismo, não de hierarquia, desaparecendo a ditatorial figura do pai de família (paterfamilias), não podendo sequer se utilizar a expressão pátrio poder, substituída por poder familiar. (TARTUCE, 2015. p. 867).

Isso também pode ir contribuindo, a cada geração, para a fragilização dessa visão social machista, uma vez que as crianças crescem vendo a mulher da casa, com independência e empoderada, começarão a ter a mentalidade dessa igualdade de gêneros, de respeito e reconhecimento às mulheres pelos seus esforços.

Todas essas conquistas femininas ainda não são bem interpretadas pelo mundo masculino, visto que diversas vezes não são respeitadas, que as mulheres sofrem com comentários e gestos, que de forma discreta, apontam o preconceito e a falta de consideração pelo princípio da igualdade de gêneros.

Embora o sexo feminino esteja comprovando suas capacidades e aptidões, que muitas vezes são até melhores do que dos homens, pois “com uma população de 193 milhões de habitantes, o Brasil tem um grande estoque de talentos nas

mulheres, cujos níveis educacionais ultrapassam os dos homens até nas faixas de rendas inferiores” (BARSTED, 2010, p. 8), boa parcela da sociedade, principalmente do gênero masculino, ainda demonstrem falta de confiança ao trabalho executado por trabalhadoras, especialmente ao tratar-se de uma atividade com preponderância masculina.

Segundo censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), o nível de instrução das mulheres ficou mais elevado que o dos homens. Na população masculina de 25 anos ou mais de idade, o percentual de homens sem instrução ou com o fundamental incompleto foi de 50,8% e o daqueles com pelo menos o superior de graduação completo, 9,9%, em contrapartida, na população feminina, esses indicadores foram 47,8% e 12,5%, respectivamente. O contingente feminino com pelo menos o curso superior de graduação completo foi inferior ao do masculino somente nas faixas a partir dos 60 anos de idade.

A dificuldade do empoderamento feminino é acentuada pela falta da aceitação social das pessoas. Entender e respeitar as mulheres tais como são, com suas capacidades e como seres humanos, não como seres que devem com alguma conduta específica, servir aos homens. Essa hierarquização de gêneros que paira sobre a comunidade brasileira está cada vez mais desatualizada.

Quando se atinge a equidade, a liberdade vem de prenda para que as coisas sejam definidas pela meritocracia e não por preconceitos. Basta apenas que a sociedade comece a reconhecer essa isonomia em todas as esferas.

E esse é, em suma, o papel da mulher na sociedade: lutar pela equidade de poder e independência em relação aos homens, ao invés de ser equiparada ao homem. Cada indivíduo independente do gênero é diferente e quanto maior essa diversidade de pensamentos, mais eficiente é o trabalho.

2.2. Mulheres no mercado de trabalho.

Segundo a agência de pesquisas BOX 1824 (2018), as mulheres no período pré-colombiano ocupavam uma posição de complementaridade ou mesmo de superioridade na sociedade em relação ao homem, devido ao poder místico que possuíam pela capacidade natural da gestação. Nesta mesma época, as mulheres tinham voz nos três ramos da civilização: social, político e econômico. Porém, uma revolução explode quando os homens, movidos pela vontade de dominar a natureza,

começam a inferiorizar o sexo feminino e excluir as mulheres de atividades públicas em meados do século XX.

Após esta guinada da história, nota-se uma partição de atribuições, onde o homem era o líder do lar, com autonomia para estabelecer regras e delegar funções. Era de responsabilidade do homem o trabalho e a virilidade como formas de sustentar e manter a família. À mulher era atribuído o papel de dona de casa e esposa fiel, a qual se preocupava em preservar sua sexualidade, mantendo-se virgem antes do casamento e dedicando-se à maternidade e ao lar, confinada às atividades de casa. Não cabia à mulher nenhum direito de opinar nas decisões pertinentes à família ou à sociedade.

Com a plena integração da mulher ao mercado de trabalho, dá-se a emancipação feminina. Diferentemente do século passado, agora as mulheres, estão abrindo cada vez mais portas, lutando para que velhos paradigmas impostos pela sociedade acabem e a igualdade de gêneros, se concretize. A criação atual das meninas não é voltada para o aprendizado dos afazeres domésticos, de culinária, costura e tais ensinamentos que eram obrigatoriamente repassados às meninas em épocas passadas. As mães atuais preparam as meninas para a vida e sua independência.

E o mercado de trabalho cada vez mais tem contado com a presença dessas mulheres, que estudam, se especializam, viajam, e trabalham muito para construir uma carreira, na mesma proporção do homem, porém, com um reconhecimento de seu esforço menor.

Nos fizeram aprender inglês. Aprender a dirigir. Aprender a construir um bom currículo. A trabalhar sem medo e a investir nosso dinheiro. Exatamente como aconteceu com os meninos da nossa geração. Mas, escuta, alguém lembrou de avisar os tais meninos que nós seríamos assim? Que nós disputaríamos as vagas de emprego com eles? Que nós iríamos querer jantar fora, ao invés de preparar o jantar? Que nós iríamos gostar de cerveja, whisky, futebol e UFC? Que a gente não ia ter saco pra ficar dando muita satisfação? Que nós seríamos criadas para encontrar a felicidade na liberdade e o pavor na submissão? (MANUS, 2014, p. 1).

As mulheres estão avançando, os modos e valores que são transmitidos às meninas, estão mudando, e isso deve ser feito também com os meninos, ou seja, a cultura da igualdade deve ser construída, e isso acontece desde a infância. É muito mais simples ensinar aos meninos como devem tratar as mulheres do que fazê-lo

homens adultos, principalmente os mais velhos, que foram criados em uma geração da subordinação da mulher.

Dessa forma, a batalha feminina pelo espaço social se inicia em casa. Há que se realizar mobilizações para concretizar o ganho deste espaço. Este pensamento é embasado quando analisado a teoria de Barsted:

Como fruto da sua luta, as mulheres alcançaram visibilidade social, que se traduziu em importantes políticas públicas. As brasileiras fortaleceram e mobilizaram movimentos de mulheres nacionais e internacionais. Porém, sustentar as conquistas requer constante vigilância. (BARSTED, 2010, p. 9).

Mulheres estão descobrindo, cada vez mais, suas potencialidades e, embora haja uma certa resistência masculina, especialmente em algumas determinadas profissões, que são socialmente encaradas como masculinas, ou mais masculinizadas, seguem conquistando seu espaço e quebrando paradigmas, lutando pela conquista do sonho do que querem ser e fazer profissionalmente. Alguns exemplos, são nos esportes, como o futebol, profissões como na marinha mercante, exército, polícia ou na construção civil.

Portanto, ainda há terrenos em que as mulheres têm dificuldade de adentrar, por haver um desconforto mais explícito por parte do gênero masculino. São inúmeras as profissões que eram exclusivas dos homens e que as mulheres aos poucos têm conseguido uma posição. Podemos usar como exemplo as carreiras militares.

A carreira militar para mulheres já foi bem mais difícil, porém, a área continua machista. Muitos homens se sentem desconfortáveis ao receber ordens de uma mulher, por isso a participação feminina nas Forças Armadas ainda é pequena. As mulheres representam 6,34% do total de efetivo do Exército, da Aeronáutica e da Marinha. Elas já podem atuar como combatentes, ou seja, o trabalho não se limita mais as áreas de saúde, administração e engenharia. (MORETTI, 2019, p. 1).

De acordo com Ruth Moretti (2019) profissões como, comandantes de navios, chefes de máquinas, piloto de avião, técnica em refrigeração, bombeira, caminhoneira, engenheira, pedreira, barbeira, técnica em informática, carpinteira, eletricista, técnica de som, mecânica, açougueira, chefe de cozinha, jogadora de futebol, diretora de empresa, cineasta, juíza de futebol, em que há uma dominação masculina, causam muita estuporação, quando as singulares mulheres presentes nessas áreas se manifestam. (MORETTI, 2019, p. 1-2).

Outro importante setor social, em que há pouca participação feminina é na política, pois “de acordo com dados da Inter-Parliamentary Union, o Brasil aparece entre os países com a pior representatividade feminina na política. A taxa de mulheres parlamentares é de apenas 10%”. (MORETTI, 2019, p. 1).

Sendo então uma referência histórica e reflexo da evolução e progresso feminino, em nosso país, quando “o Brasil elegeu em 2010 a primeira mulher Presidenta da República, Dilma Rousseff, que nomeou nove mulheres ministras e priorizou o empoderamento econômico das mulheres e o enfrentamento à violência baseada no gênero” (BARSTED, 2010, p. 7).

Então, houve mais uma vez a vitória feminina na conquista de espaços dominados pelo homem, e a tendência é cada vez mais que isso aconteça, pois, as mulheres estão conseguindo se superar e dominar os espaços e profissões, obtendo espaço nas atividades de governo, gerenciais e de liderança de pessoal.

A violência simbólica no mercado de trabalho está presente na predominância de uma cultura de desigualdade de gênero do trabalho, discriminando atribuições de atividades e profissões exclusivas aos homens e outras as mulheres. Presenciada também, na desigualdade salarial entre gêneros.

Pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro Geográfico e Estatísticas (IBGE, 2017), comparou o rendimento médio de trabalhadores de 25 a 49 anos dos dois sexos. A desigualdade salarial existente independe da profissão. Em média, as mulheres sempre recebem menos, sendo mais impactante na faixa etária mais madura, justificando este fato a dois fatores: com evolução e aceitação do sexo feminino no mercado de trabalho, as mais novas possuem escolaridade mais elevada que as mais velhas e estão inseridas a ocupações que remuneram mais. Outra relação é referente a maternidade e cuidados com a família, ocasionando o afastamento temporário do mercado geralmente na fase madura da mulher.

3. VIOLÊNCIA SIMBÓLICA NO UNIVERSO MERCANTE

A bordo das embarcações mercantes é notória a violência simbólica em diferentes situações, embora não seja manifestada na diferença salarial entre os gêneros, como exposto no capítulo anterior, a mesma está presente no dia a dia da mulher mercante.

A título de exemplos, questões como o fato de algumas empresas não admitirem o sexo feminino, mesmo que não exista nenhum registro formal. O diferencial dado ao tempo de acessão da profissional marítima é declaradamente maior comparado ao de um homem. Gracejos recebidos no ambiente de bordo, a estranheza constante do sexo masculino ao perceber que a mulher em questão é a chefe ou que a mesma é a responsável pela embarcação e pela manobra no posto mais elevado.

Diante do exposto, é importante divulgar um assunto não exibido à sociedade, porém, presente na carreira mercante, visando de fato, ultrapassar barreiras e demonstrar que as conquistas até o momento estão sim, modificando e melhorando a sociedade, em geral.

Independente do ambiente de trabalho, estará presente uma resistência masculina a ser enfraquecida com muito esforço, competência e dedicação pelo sexo feminino.

3.1. A mulher mercante

Uma das profissões que as mulheres estão conquistando é a bordo de embarcações mercantes, local onde a masculinidade toma conta, aproximadamente desde o século XV. No Brasil, somente no final dos anos 90, as escolas de formação de oficiais da marinha mercante admitiram vagas para mulheres. Existem alguns registros na história sobre as mulheres mercantes, inclusive das épocas em que era crime mulheres trabalharem embarcadas.

Historicamente, pode se ter alguns raros registros da mulher mercante, sendo que durante a guerra sim, houve uma grande entrada de mulheres na marinha, embora em funções de cuidadoras, médicas ou enfermeiras.

Nos primórdios de 1811 que as mulheres começaram a servir oficialmente na Marinha, primeiramente como enfermeiras. E no princípio do século XX as pesadas perdas de quantitativo de homens devido à 1.^a Guerra Mundial geraram uma demanda de mulheres para trabalharem em terra no lugar de

homens hábeis para a batalha, de forma que estes fossem mandados a guerra.(ALMEIDA, 2013, p. 13).

A partir disso, as mulheres assumiram espaço em várias outras áreas mercantes. Após a guerra e com a continuidade da mão de obra feminina na marinha, foi necessário regulamentar essa situação, dando ao sexo feminino o reconhecimento de um ambiente próprio.

Tudo começou com a criação, em 1980, do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha. Este ocorreu por intermédio da Lei 6807 de 07/07/1980 e esta foi regulamentada pelo decreto 85238 de 07/10/80. Na época, o Ministro da Marinha era o Almirante de Esquadra Maximiano da Silva Fonseca. Destinado a receber todas as militares 14 femininas da Marinha, independente de suas especialidades, sendo, portanto, composto de vários Quadros de Oficiais e do Corpo Auxiliar de Praças. Era um corpo separado, uma experiência pioneira nas Forças Armadas brasileiras, até com alguns uniformes diferentes dos tradicionais da Marinha. Ao longo dos 30 anos de presença da mulher militar na Marinha do Brasil, elas produziram resultados notáveis, que preencheram lacunas e trouxeram grandes benefícios. (ALMEIDA, 2013, p. 14).

E os homens no que lhe concerne, sentem certa dificuldade em acolher ordens femininas, em ver essa igualdade, sendo que esse preconceito é pouco demonstrado, é algo que se manifesta sutilmente em palavras e atitudes. Isso acontece muito nos navios mercantes, que era um espaço pouco explorado pelas mulheres.

Vida no mar é difícil para homens e mulheres, mas infelizmente a vida feminina na mercante se torna um pouco mais complicada devido aos preconceitos que muitas mulheres vivem em seus navios, pois muitos homens não aceitam que elas sejam tão competentes quanto eles, que passaram pelo mesmo processo de aprendizado. (QUINTÃO, 2012, p. 1).

Portanto, as mulheres além dos desafios da liderança em si, ainda precisam lidar com o preconceito masculino, que ficam insatisfeitos de estarem recebendo ordens de uma mulher. Mas embora inicialmente as mulheres não fossem muito bem-vindas na marinha mercante, isso tem mudado bastante, graças ao reconhecimento do valor feminino para essas funções também.

Áreas que há pouco eram dominadas exclusivamente por homens, como na Marinha Mercante, começaram a ceder espaço de forma ainda pouco numerosa, porém crescente, às mulheres. Com a entrada das mulheres na Marinha do Brasil, abriu-se também a porta para a Marinha Mercante brasileira. Porque se cada vez mais a inteligência e a habilidade se tornam mais importantes do que a força bruta na guerra, no transporte e comércio, também não deixaria de ser igual, tendo em vista que os navios mercantes da atualidade são dotados de alta tecnologia que exigem conhecimento e prática para serem manobrados. Essas são qualidades que não faltam ao sexo feminino, o que as faz bem-vindas. (ALMEIDA, 2013, p. 16).

Portanto, sim, a mulher pode exercer atividades na marinha mercante, tanto que já o faz, superando os desafios sociais e culturais. Aptas a comandar e liderar de forma ativa as embarcações, não devendo a sua função limitar-se as atividades subalternas sempre. Podendo inclusive chefiar as embarcações.

Embora o ingresso da mulher na marinha mercante brasileira ainda não acompanhe uma estruturação jurídica que atenda questões inerentes à profissão a bordo ou mesmo em terra, as mulheres seguem conquistando o seu espaço, trilhando um novo caminho e mudando a história.

3.2. Violência simbólica nas embarcações mercantes

Diante do exposto a cerca da violência simbólica, na indústria marítima procede, por mais inaudível que seja, em uma grandeza maior, uma vez que é sutil e de fácil dissimulação dentro de um ambiente confinado, o qual a sociedade não tem a ciência. Dessa forma é assim definida.

A violência simbólica define-se, num primeiro momento, como uma violência dissimulada, o que, diga-se de passagem, lhe confere poderes particulares e eficácia específica. Tal violência não pode ser usada independentemente, pois não é um tipo distinto de violência. Ela é violência física mascarada e, por conseguinte, invisível e esquecida. (SALVINI, et all. 2012. p. 404).

De maneira que não aparece com facilidade, mas todos esses pequenos atos, gestos e comentários, restringindo a liberdade feminina em razão do gênero, configuram essa violência simbólica. Certas limitações são impostas às mulheres, que por sua vez, não querem mais aceitar essa submissão. As mulheres estão mostrando que podem sim, ser fortes e poderosas em qualquer aspecto da vida.

Tudo isso, decorre, daquela cultura patriarcal, que embora tenha sumido das legislações, continua no pensamento dos homens, de forma que:

[...] a humanidade sairá de sua pré-história somente quando deixar para trás a estrutura simbólica patriarcal. Por isso, Segato ressalta que o primeiro passo para transformar a relação de subjugação é a consciência reflexiva". (ALMEIDA, 2004, p. 243).

É necessária uma reflexão nesses conceitos, que colocam o sexo feminino como coordenado pelo homem, a mulher deve ter total autonomia, podendo relacionar-se como sentir melhor, trabalhando nas atividades que lhe agradam, como é o caso das mulheres mercantes. Elas estão enfrentando o machismo e assumindo uma posição em cargos, que antes somente cabiam aos homens.

As mulheres, ainda sem conhecer as reais atividades da oficial a bordo de embarcações procuram a carreira da Marinha Mercante motivadas por diversos fatores, dos quais se destacam: a vocação pela profissão desafiante, o respeito e a organização que a Instituição desfruta perante a sociedade; a perspectiva de ascensão funcional na carreira, mercado de trabalho em expansão, estabilidade no emprego, proporcionando um plano de vida e o gosto por viajar. O número crescente de alunas formadas nos concursos para as escolas de formação da Marinha Mercante indica o grande interesse das mulheres pela profissão. (ALMEIDA, 2013, p. 18).

Isso enfrentando todo o preconceito masculino, que vem da ideia cultural, que é repassada, entre as gerações.

Em pleno século XXI, as mulheres ainda se deparam com o preconceito e na Marinha Mercante essa questão está historicamente ligada à cultura, aos costumes e ao desenvolvimento econômico de cada país. Segundo estatísticas, as mulheres representam entre 1% e 2% do total de 1,25 milhão de marítimos no mundo. (ANAMATRA, 2007, p.22).

Mas muitas vezes, como o supramencionado, essa violência contra as mulheres mercantes é algo que não é demonstrado claramente. Violência porque fere direitos da mulher, violando o respeito a elas. Isso é a violência simbólica. Até mesmo em um pequeno gesto, algo que caracterize o desprezo por determinado ato ou ordem recebida de uma mulher.

Isso é social, onde as normas sociais desde o início da vida em comunidade, dizem que:

As relações sociais de dominação e de exploração que estão instituídas entre os gêneros, se inscrevem assim, progressivamente em duas classes, de *habitus* diferentes, [...] coube aos homens, situados do lado exterior, do oficial, do público, do direito, do seco, do alto, do descontínuo, realizar todos os atos ao mesmo tempo breves, perigosos e espetaculares, como matar o boi, a lavoura a colheita, sem falar do homicídio e da guerra, que marcam rupturas do curso ordinário da vida. As mulheres pelo contrário, estando situadas do lado úmido, do baixo, do curvo e do contínuo, vêm ser-lhe atribuídos todos os trabalhos domésticos, ou seja, privados e escondidos ou até menos invisíveis e vergonhosos. (BOURDIEU, 1999, p. 41).

Ou seja, é desse *habitus* social que descende a estereotipação da mulher e do homem, em que o gênero feminino deve se comportar de uma maneira específica, mais humilde, mas submissa, não questionar muito, também não ser muito curiosa por assuntos sociais, apenas domésticos. E o sexo masculino, mais expansivo, dono das situações, entendendo de assuntos e questões sociais, intelectuais.

Isso ainda persiste de forma mais discreta, mas ainda existe, e não é culpa dos homens. Há toda uma cultura por trás disso. Há uma força simbólica que é

exercida, muitas vezes, sem ser percebida por quem a pratica e nem por quem a sofre. Segundo Pierre Bourdieu (2011), força simbólica é uma espécie de domínio sobre o outro, sem qualquer opressão física, embasada mediante tendências implantadas na mais encovada parte do pensamento do indivíduo.

Essa força, não é perceptível, ela está integrada na sociedade, nos comportamentos dos indivíduos, tanto masculinos como femininos, pois essa dominação ainda que seja por atitudes machistas, é em muitos casos, aceita sem que as mulheres percebam o que está acontecendo.

Parece uma onda invisível, que está arraigada na sociedade, e que nem sempre é notada, mas que pode ser vencida na medida em que as pessoas, comecem a se conscientizar, e mudar a suas atitudes, pois de acordo com Bourdieu:

[...] a violência simbólica, pode ser vencida apenas com as armas da consciência e da vontade, é porque os efeitos e as condições de sua eficácia estão duradouramente inscritas no mais íntimo dos corpos, sob a forma de predisposições (BOURDIEU, 2002, p.260).

Então, ainda há muito que se mudar para transformar essa sociedade de cultura obsoleta, onde está no íntimo de cada ser as disposições do domínio masculino, na visão de que o homem pode mais que a mulher, pois não é uma verdade. E no campo das profissões a mulher tem demonstrado, muita força de trabalho.

Nas embarcações mercantes, a mulher tem se destacado positivamente, ganhando o reconhecimento de um espaço, embora o preconceito seja forte, “segundo o coordenador da ITF, a maioria absoluta das trabalhadoras marítimas sofre algum tipo de discriminação no emprego, seja no momento da seleção, seja sobre promoção e salário” (ANAMATRA, 2007, p. 22).

Por outro lado, não há um recuo feminino, muito pelo contrário.

[...] hoje é bastante comum a presença feminina, que não existia há quase dez anos. Isto é claramente notado através da observação da quantidade de alunas formadas a cada ano.(ALMEIDA, 2013, p.18).

Isto é muito positivo, posto que crescentemente vai transformando a visão social sobre a mulher marítima, gradativamente naturalizando essa situação, até que, em dado momento, isso se torne parte do *habitus* social, deixando de ser exceção.

3.3. Característica de um líder

Em resposta a grande hesitação da sociedade ao deparar com uma mulher no comando de uma embarcação ou em função de chefe de máquinas nos navios, levando o estudo a análise de aspectos importantes à qualquer indivíduo para exercer cargos gerenciais em sua carreira, enumerando características indispensáveis para uma boa liderança, conforme teorias da psicologia.

Segundo Idalberto Chiavenato (2000), existem teorias na psicologia que geralmente enfocam as características dos líderes. Outras identificam os comportamentos que as pessoas podem adotar para melhorar suas habilidades de liderança em diferentes situações. Nos primeiros debates baseados na psicologia, as habilidades para liderança são qualidades com as quais as pessoas nascem. Distintas teorias propõem que possuir certas características pode ajudar a tornar as pessoas líderes por natureza e que as experiências e situações diversas tornam-se fundamental para ser um líder.

Segundo artigo de Juliana Battistelli (2018), teorias comportamentais baseiam-se que grandes líderes são construídos, não nascem. As pessoas aprendem a se tornar líder por meio do ensino e da observação. Características e qualidades de uma boa liderança são associadas a sinceridade, entusiasmo, integridade, habilidade em comunicação, lealdade, capacidade de tomar decisões, competência gerencial, empoderamento, carisma, habilidades interpessoais, coragem e confiança, estabilidade emocional, dentre outras.

A bordo dos navios mercantes, independentemente, de qualquer outra circunstância, exercer o papel de liderança, em qualquer âmbito, não é uma tarefa fácil, exige habilidade em tratar com pessoas, entre outras. Necessita também de experiência, para ter segurança nas atitudes a serem tomadas. Enfim, não é algo muito simples, mas também, não é algo complexo a ponto de ter que ser uma pessoa extraordinária para exercê-la.

Embora algumas empresas ainda questionem, o perfil de liderança cabe a ambos os sexos. Cada ser humano tem habilidades únicas e isso significa que mulheres e homens podem atuar em qualquer função, mas com diferentes métodos. Essa diversidade melhora a competitividade e o crescimento individual, reforçando o respeito entre as diferenças e realizando tarefas mais inovadoras.

Engana-se quem pensa que o poder de tomar decisões, a coragem e a força são características restritas aos homens. De mesmo modo, é errôneo considerar que apenas as mulheres são pessoas sensíveis, receptivas e simpáticas. Ainda assim,

todas essas características são boas e ruins ao mesmo tempo, sendo consideradas qualidades apenas em contextos específicos.

Por isso, a luta pela quebra desse paradigma acontece e é extremamente importante para que o estereótipo de líder masculino seja extinto, assim como o preconceito. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018), no Brasil, apenas 5% dos postos de chefia e CEO são ocupados por mulheres. Portugal, Índia, Japão e Chile registram porcentagem menor ainda.

Uma das características essenciais dos líderes é ser uma pessoa com poder elevado de decisão, principalmente em situação de emergência, independentemente do sexo, a pessoa pode liderar. Ocorre que muitas empresas colocam nesses cargos de chefia homens. Mas a liderança de qualquer organização não exige força bruta, mas sim capacidade de lidar com os tempos de calma e com os tempos de turbulência.

[...] a liderança em tempos de estabilidade é algo dispensável. Em época de tranquilidade, os bons administradores realizam os projetos e cuidam dos problemas com segurança, porque as mudanças são lentas. Em momentos de turbulência, precisamos de pessoas de grande visão e capazes de criar grande sinergia entre as forças do grupo para que todos se unam em torno de um objetivo comum (TEJON, 2006, p. 26).

Pessoas com característica de possuir pouca atitude, não conseguem assumir os cargos de chefia, “a medida que o mundo dos negócios foi se tornando mais complexo e competitivo, os empresários começam a perceber que o profissional que sabe apenas obedecer é uma catástrofe, para o negócio” (TEJON, 2006, p. 18). Dessa maneira, pode-se notar que uma pessoa para ser líder, precisa saber tomar decisões e ter segurança.

Ao contrário do que muitos pensam a liderança não necessariamente precisa nascer conosco, ela pode ser aprimorada, independente de gêneros, mas sim de uma construção e aprimoramento. Claro, que algumas pessoas, parecem ter mais facilidade para chefiar, mas isso não é relacionado a gêneros, e sim a características pessoais.

Embora a cultura passe uma visão de que há mais força na liderança masculina, isso não é necessariamente verdade, isso é o machismo, disfarçado. Os líderes podem criar e aumentar a sua capacidade de liderança, sendo homem ou mulher.

[...] a liderança é uma habilidade ou competência que pode e precisa ser desenvolvida, devendo ser aprimorada com as práticas adequadas. É uma competência que exige conhecimento, inteligência, humanidade, percepção, saber lidar com emoções, e muito estudo. (LEITE, 2017, 106).

Capacitações estas que podem ser aprendidas e executadas, por homens ou mulheres, não existe nenhum tipo de restrição técnica à liderança feminina, o que existe é muito preconceito e machismo, por achar que é algo negativo mulheres estarem a frente de negócios. Dessa forma, a liderança é algo que pode ser exercido, tanto por homens quanto por mulheres.

3.4. Desafios à mulher nos cargos de alta patente.

Igualmente ao que acontece na sociedade, em relação aos obstáculos que mulheres enfrentam ao ingressar no mercado de trabalho, ocorre situações semelhantes, porém de uma forma mais profunda, quando a questão é introduzida ao ambiente trabalhista mercante.

O investimento de uma empresa em um funcionário do sexo feminino de fato, vem acompanhado de uma série de questões. Uma das mais impactantes pode ser considerado os possíveis prejuízos em uma situação de gestação e abandono da carreira. De acordo com relatos de oficiais da marinha mercante, a grande maioria de mercantes que engravidaram, abandonaram a carreira para cuidar dos filhos. Resultado este grande impulsionador da resistência de empresas nas contratações femininas.

De acordo com a revista *Época NEGÓCIOS* (2018), onde foi publicado o *ranking* das 150 melhores empresas para trabalhar no Brasil, a representação feminina em cargos de liderança é inexpressiva, mesmo em empresas consideradas referência em gestão de talentos. Desta forma a revista expõe estudo afirmando que a proporção de mulheres em cargos de chefia é de apenas uma mulher para cada 10 homens.

Isto ocorre, pois, as mulheres são condicionadas a serem impecáveis, a não se arriscarem e ter medo do fracasso. Homens quando erram, culpam as circunstâncias e mulheres a si mesmas. Infelizmente, este é o pensamento da sociedade. Quando um homem erra, o erro é justificado pela razão de que são humanos, e seres humanos são passíveis de erros. Já a falha feminina é efetivada pela coletividade apenas pelo fato de ser mulher. Enquanto não mudarmos a

mentalidade de que a mulher erra somente em detrimento do seu gênero (este considerado inferior), o comportamento não mudará.

A mulher tem a necessidade constante de provar não somente sua competência individual, mas submeter-se também a gracinhas do tipo: “só podia ser mulher”. Por vezes, é alvo de comentários maldosos, não sendo dado a elas o merecido valor, colocando em questão sua competência, duvidando de sua capacidade de ser enérgica, de comandar, de se impor, modificando seus atributos singulares como elementos desqualificadores para o desempenho de sua liderança.

As mulheres têm que provar diariamente que são tão competentes e qualificadas quanto os homens para conseguirem manter-se em suas funções, submetendo-se até mesmo, em algumas vezes, a assumir posturas tidas como “masculinas” para firmar-se em suas posições. Essa briga por direitos iguais é equivocada para a mulher hoje. Na verdade, a luta deve ser pela igualdade de direitos civis e sociais e pela valorização financeira e moral da capacidade feminina no desenvolvimento em toda a sociedade, nos mais diferentes aspectos (RODRIGUES, 2015, p. 4).

Conforme você avança na hierarquia de uma empresa, observa-se menos a presença de mulheres, afirma um estudo da McKinsey (2019), mas provavelmente esta realidade já é vivida. Em 2015, elas representavam 45% dos estagiários e assistentes, e apenas 17% da chefia das empresas dos EUA. Um dos principais motivos:

Pense na carreira como uma maratona longa, esgotante e, por fim, recompensadora. Que vozes os homens ouvem desde sempre? Você consegue! Continue... Você tem uma bela corrida pela frente. E o que a maior parte das mulheres ouve, sobretudo quando sia da universidade? Tem certeza de que quer correr? A maratona é bem longa... Você provavelmente não vai querer terminá-la. Não quer ter filhos um dia? E a torcida para os homens se fortalece: Isso, vai! Ah, você já conseguiu. Para as mulheres, as vozes se tornam hostis: Você vai mesmo continuar correndo, sabendo que as crianças precisam de você em casa? (MORETI, 2019, p.1-2).

Ainda que as empresas evitem ou suprimam o destaque de um gênero em suas chamadas, algumas descrições de cargo acabam dissuadindo as mulheres a se candidatarem. Uma pesquisa desenvolvida pela Universidade de Waterloo e Duke (2019) confirma esta sentença.

4. Pesquisa de campo: Qualitativa interpretativa básica

4.1. Metodologia.

A presente pesquisa é de natureza qualitativa interpretativa básica, permitindo a visão e percepção do contexto do tema, ou seja, as informações extraídas são totalmente interligadas para fim de uma análise geral. Foi realizada de forma qualitativa, contemplando 10 entrevistas, em que se realizou uma conversa através de três perguntas simples, garantindo o anonimato da pesquisada e o sigilo das experiências compartilhadas, conforme o termo realizado no apêndice B.

Os relatos foram realizados voluntariamente e sem um questionário físico. Porém a fim de não perder o foco durante as entrevistas, a coleta de dados foi baseada na seguintes perguntas: Durante sua carreira já sofreu alguma violência simbólica?, enfrentou algum obstáculo pelo fato de ser mulher a bordo? e o que fez e faz para que esta questão diminua ou até mesmo seja extinta, quem sabe, um dia? Com o trabalho foi possível chegar à visão do problema presente nas embarcações mercantes apresentando situações vividas de violência simbólica a bordo de embarcações pelas entrevistadas.

A seleção do grupo de entrevistadas foi realizada de maneira intencional, reunindo um grupo 10 oficiais de gênero feminino que atuam na marinha mercante, de acordo com suas experiências vividas para melhor compreender o que é estudado.

4.2. Análise dos dados – comentários das entrevistas

Uma reflexão para se fazer a respeito dos relatos comuns à todas as entrevistadas, é a presença das frases: “sou a única mulher” e “trabalho em um meio majoritariamente masculino”. Frases que remetem ao sentimento de solidão a bordo, afeição esta, comum à rotina de todos os trabalhadores do mar, porém, com maior valorização no caso da mulher, pois, sendo, geralmente, a única do gênero feminino em um ambiente com pelo menos 15 pessoas, estão sempre buscando aprovação dos companheiros de trabalho para estarem naquele lugar.

A presença da cultura machista é exposta em todas as entrevistas nas expressões como: “colocada em xeque quanto a minha habilidade profissional” dita pela pessoa 1, com 10 anos de experiência. Relato da trabalhadora 2 (5 anos de

embarque): “nós éramos testadas o tempo todo”; já as profissionais 3, 5 e 8 utilizam a expressão: “deixavam claro que não gostam e não queriam trabalhar com mulher”.

Apesar da grande evolução da sociedade no que concerne a igualdade de gênero, após estes relatos, fica cada vez mais evidente que esta violência simbólica camuflada de “herança cultural machista”, ainda é muito latente no meio marítimo. Este meio deveras confinado é de vital importância para a economia mundial, porém está longe dos holofotes da grande massa tornando-se assim invisível.

Conforme citado no item 3.4 deste estudo, observa-se no relato da colaboradora número 3, que possui 7 anos de embarque, que esta situação de fato ocorre quando a mesma descreve: “Quando havia algum tipo de erro ainda que seja de comunicação operacional quando ocorre com homens é normal porque todo mundo erra, mas quando se tratava de um erro que acontecia comigo, no meu horário, o comentário era sempre o mesmo: só podia ser mulher”.

Importante ponto relatado pelas trabalhadoras 6, 9 e 10 foi a evolução da mulher na indústria marítima, inclui-se o diferencial ao tempo de ascensão da profissional é declaradamente maior que do profissional masculino, situação justificada pelas inseguranças existentes por parte das empresa ao investimento de uma mulher, tanto pela maternidade, gerando impacto econômico, quanto pelo preconceito a ser aniquilado, acarretando uma repercussão social.

Os relatos comprovam que todas as entrevistadas não foram consideradas pela empresa para uma promoção quando comparadas com a presença masculina de mesma experiência, competência, destaque e tempo de carreira, exclusivamente pelo seu gênero.

Enumerar situações vivenciadas por mulheres em embarcações mercantes, como, gracejos realizados ao modo que uma profissional designa tarefas de uma forma mais rígida, atestando que a forma é devido ao período menstrual; a perplexidade do sexo masculino no decorrer de uma atividade em que a mulher é líder, ou quando em uma manobra, a mulher é a responsável ou a executora.

Apesar de todas as conquistas das mulheres, essas experiências compartilhadas demonstram que para estar presente na carreira que almejam, o sexo feminino precisa fazer melhor do que os homens para serem vistas ainda com metade do reconhecimento. Isto é comprovado no discurso da ex-prefeita de Ottawa Charlotte Whitton (2018) que diz: “O que quer que as mulheres façam, elas devem

fazer duas vezes melhor do que os homens para serem vistas ainda com metade da qualidade”.

4.3. Interpretação dos dados.

Existem grandes desafios em afiliar-se numa área predominantemente masculina, como a marinha mercante. Em decorrer das contrariedades constantes enfrentadas desde a sua formação, até atingir as funções correspondentes a bordo, onde jamais seriam aceitas em outras épocas.

As mulheres devem continuar evoluindo na carreira mercante, garantindo melhorias que fortaleçam o seu poderio e alavanquem mais mulheres para essa nobre e destemida profissão. O propósito principal é estender e intensificar essa trajetória e torná-la cada vez mais relevante na história das justas conquistas da mulher.

A violência simbólica é uma questão delicada e ainda não explorada. É importante frisar que apesar dos obstáculos enfrentados não fizeram desistir, e sim motivar ao crescimento da mulher na marinha mercante.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas transformações sociais têm ocorrido, no âmbito familiar, profissional envolvendo a questão de gêneros, uma vez que de uma época em que a mulher era totalmente submissa ao homem, essa condição passou a não mais ser aceita por elas, que agora querem trabalhar fora, ter renda, ter autonomia.

O mercado de trabalho também ganha com isso, uma vez que as mulheres também possuem seu valor e características que as tornam únicas, o que é difícil de mudar é a visão social da mulher, o machismo construído por uma sociedade patriarcal é muito forte, para ser vencido com facilidade. Muitas profissões em que hoje as mulheres estão ganhando espaço, outrora nem sequer admitiam ter uma mulher entre seus funcionários, como é o caso da Marinha, que abriu as portas das embarcações mercantes para o gênero feminino.

Um fato é o forte preconceito, social e dos próprios colegas de trabalho, pelo motivo de as mulheres estarem tomando lugares para si, a bordo dos navios mercantes. Mas nem sempre esse preconceito é explícito, muitas vezes ele é discreto e quase imperceptível, o que se chama de violência simbólica.

A violência simbólica, caracteriza-se por essa discriminação sutil, que muitas vezes nem é percebida, pelo autor da ofensa ou pela ofendida, é algo que não é culpa dos homens, uma vez que o poder simbólico do homem sobre a mulher, é uma construção cultural de séculos.

No entanto, a uma grande força feminina, buscando mudar essa visão social, essa cultura onde o homem é uma figura de dominação e a mulher de ser dominada, aos poucos, enquanto cada vez mais o feminismo invade a marinha mercante, mais a sociedade se acostuma, mais a cultura, de que sim, existem e que são bem sucedidas as mulheres mercantis, mais se enfraquece a teoria de que é uma profissão mais voltada ao mundo masculino.

Assim, cada vez aumenta o respeito às mulheres mercantes, facilitando, a sua estada nesse ambiente, que é preponderantemente masculino, desde muitos séculos, onde o homem dominava, agora aprenderá a dividir esse espaço com as mulheres, que estão a frente das embarcações, muitas vezes, que estarão lado a lado, com esses homens, no trabalho a bordo.

O estudo mostra que a questão da inclusão feminina no universo mercante é ainda mais complexa do que no mercado de trabalho em terra. Há necessidade de uma reflexão mais ampla e profunda para uma solução mediana entre empresas e a

sexo feminino, tanto sobre possíveis alternativas práticas do empregador como novas políticas públicas sobre o tema.

Citando caso análogo, a Convenção Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA, 1944), que reivindica a estabilidade do trabalhador afastado por acidente, lutando para que o mesmo não seja demitido pela empresa ao retornar ao trabalho, garantindo uma segurança ao funcionário após o afastamento. É importante o suggestionamento da criação de grupo semelhante, o qual garanta os direitos da mulher ao retornar ao seu cargo a bordo, provendo uma tranquilidade tanto as empresas quanto as funcionárias.

Uma segunda sugestão é a implementação do sistema equiparado ao programa *Vacation Labor Person* (VLP), esquema este utilizado por algumas empresas que consiste na contratação de funcionários extras, porém, fixos ao quantitativo da companhia, para cada função específica que assume a posição de qualquer outro empregado em caso de afastamento por férias ou por acidente. A utilização desses funcionários também devem ser considerados se porventura, haja afastamento por gestação de uma funcionária.

Com isso, um acordo regulamentado entre as empresas e as funcionárias, garantindo um suporte para as mesmas durante os 9 meses de ausência da função a bordo, assegura a confiança mútua entre empresa e tripulante, diminuindo as estatísticas de abandono da carreira após o término da licença maternidade e minimizando os prejuízos.

Por trata-se de um assunto ainda não explorado, a dificuldade de encontrar referências para aprofundar o tema foi bastante pertinente, pois, 70% dos capítulos são produzidos a partir de relatos e experiências de oficiais mercantes do sexo feminino, não conseguindo, devido ao tempo curto, abranger lado das empresas de navegação. Contudo, foi muito lucrativo a reflexão de todas as experiências das convidadas no auxílio deste trabalho.

O medo das pessoas para a realização das entrevistas foi um problema a princípio. Contudo, ao final das 4 primeiras entrevistas, as próprias entrevistadas conseguiram convencer outras pessoas a participarem.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Tânia Maria Campos de. **As raízes da violência patriarcal na sociedade**.v. 19, n. 1, p. 235-243. Sociedade e Estado: Brasília, 2004.

ALMEIDA, Beatriz Moura Jaccoud. **A importância da mulher na marinha mercante**. 2013. Monografia apresentada ao Curso de Formação de Oficial de Máquinas da Marinha Mercante.Centro de Instrução Almirante Graça Aranha, Rio de Janeiro, 2013.

ALMEIDA, Eneida Lima de. **Gênero e negociação coletiva** - desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. 1. ed. São Paulo: Jurua, 2014.

ANAMATRA. **A vida a bordo**: a realidade do trabalhador marítimo brasileiro. Revista. Ano XVIII nº 52 -1º semestre de 2007.

ANDRADA, Sheila Aragão de; PERES, Helena. **Mulheres a bordo**: 30 anos da mulher militar na marinha do Brasil. 1. ed. Rio de Janeiro: Sheila Aragão, 2016.

ARAÚJO, Marcelo José. **A violência simbólica**: uma difícil percepção. Unimontes Científica.Montes Claros, 2004.

BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline. **O progresso das mulheres no Brasil 2003 – 2010**. Rio de Janeiro: CEPIA ; Brasília: ONU Mulheres, 2011.

BATTISTELLI, Juliana. **Liderança**: conheça 12 características ou qualidades de um bom líder. Disponível em: < <https://www.vittude.com/blog/lideranca/>>. Acesso em: 27 de Maio de 2019.

BISPO, Patrícia. **Mulheres conquistam liderança**. RH, Liderança, matéria de 27 de maio de 2003. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Materia/3528/mulheres-conquistam-lideranca.html#>>. Acesso em: 23 de Abril de 2019.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand,1989.

. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 11.ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand, 1999.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro : Campus, 2000.

LEITE, Elias Bezerra. **Líder de resultado**: o poder da gestão que entende de gente, desenvolve pessoas e multiplica resultados. 1.º ed. São Paulo: editora Gente, 2017.

MANUS, Ruth. **A incrível geração de mulheres que foi criada para ser tudo o que um homem não quer**. Disponível em: <<https://emails.estadao.com.br/blogs/ruth->

manus/a-incrivel-geracao-de-mulheres-que-foi-criada-para-ser-tudo-o-que-um-homem-nao-quer/> Acesso em: 15 maio 2019.

MONTEIRO, Kimberly Farias; GRUBBA, Leilane Serratine. **A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: de sufragettes às sufragistas.** Direito e Desenvolvimento. v. 8, n. 2, p. 261-278. João Pessoa, 2017.

MORETI, Rodrigo. **Trabalho em equipe:** guia para a igualdade de gênero. Disponível em: <<https://blog.runrun.it/trabalho-em-equipe-igualdade-de-genero/>>. Acesso em 2 de Junho de 2019.

MORETTI, Isabella. **20 Profissões que ainda são dominadas por homens.** Disponível em: <<https://viacarreira.com/profissoes-dominadas-por-homens/>>. Acesso em: 18 maio 2019.

NEVES, Márcia. **A violência contra a mulher no mercado de trabalho.** Rio de Janeiro: E-papers, 2009.

NOGUEIRA, Elaine Cristina de Oliveira Rocha. **Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras.** 2012. Dissertação de mestrado em administração. Universidade Municipal de São Caetano do Sul. São Caetano do Sul, 2012.

ODALIA, Nilo. **O que é violência.** 6ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004.

PELEGRINI, Jordana; MARTINS, Silvana Neumann. **A história da mulher no trabalho:** das submissão às competências. um resgate histórico e as gestoras lajeadenses neste contexto. Artigo da Revista UNIVATES – Destaques Acadêmicos. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/65>>. Acesso em 23 Abril 2019.

PERES, Célia Mara. **A Igualdade e a não discriminação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

PFISTER, Gertrud; RADTKE, Sabine. **Mulheres tomando a liderança ou mulheres tomando a liderança nas organizações esportivas alemãs.** Porto Alegre: Movimento, v.13, n. 02, p.91-129, Maio/Agosto de 2007.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Revista 2: Jan-Jun,2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf> >. Acesso em 23 Abril 2019.

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa da. **A liderança feminina no mercado de trabalho.** Vol. 1. Revista digital de Administração Faciplac, 2015.

QUINTÃO, Gicelle. **Mulheres mercantes.** Disponível em: <<http://www.projetomemoria.org/2012/03/mulheres-mercantes/>>. Acesso em: 16 maio 2019.

SALEH, Sheila Martignago. **Violência doméstica e desigualdade de gênero**: um contraponto entre a conquista da igualdade e a fraternidade. Disponível em: <http://www.catedrachiaralubich.org/uploads/artigos/artigos_2014-07-10_ruef2012artigosheilasaleh_pdf_984a1ac65b3a4eb8d9da620654b9f01f.pdf>.

Acesso em: 18 maio 2019.

SALVINI, Leila; SOUZA Juliano; JUNIOR, Wanderley Marchi. **A violência simbólica e a dominação masculina no campo esportivo**: algumas notas e digressões teóricas. Rev. bras. Educ. Fís. Esporte, São Paulo, v.26, n.3, p.401-10, 2012.

TARTUCE, Flávio **Manual de direito civil**: volume único. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

TEJON, José Luiz. **Liderança para fazer acontecer**. São Paulo: Editora Gente, 2006.

TEXEIRA, Daniel Vieira. **Desigualdade de gênero**: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. São Paulo: Revista Direito GV 6(1), p. 253-274, 2010.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da Igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. 1. ed. LTr, 2012.

UBAL, Valentina Ortiz; FLECK, Carolina Freddo. **Mulheres no comando**: senso comum a favor ou contra?. Trabalho de conclusão de Pós-Graduação em Administração – Universidade de Caixias do Sul, 2014.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva baseado no Modelo Normativo Espanhol. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.

APÊNDICE A

Termo de anonimato e sigilo

Gostaria de convidá-la a participar do projeto de pesquisa “ **Violência Simbólica: a luta da mulher mercante na conquista do seu espaço**”, que se compromete a apresentar exemplos de violência simbólica existentes no universo mercante experimentado pelo sexo feminino a bordo. Os dados para o estudo serão coletados através de entrevistas simplificadas englobando três perguntas padronizadas. Perguntas realizadas: Durante sua carreira já sofreu alguma violência simbólica?, Quais obstáculos enfrentados pelo fato de ser mulher a bordo? e o que fez e faz para que esta questão diminua ou até mesmo encerre um dia? O estudo faz parte do trabalho de conclusão do curso de formação de oficiais de náutica da marinha mercante do centro de instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA).

Caso você concorde em participar da pesquisa, leia com atenção os seguintes pontos:

- a) você é livre para, a qualquer momento, recusar-se a responder às perguntas que lhe ocasionem constrangimento de qualquer natureza;
- b) você pode deixar de participar da pesquisa e não precisa apresentar justificativas para isso;
- c) sua identidade será mantida em sigilo;
- d) caso você queira, poderá ser informado(a) de todos os resultados obtidos com a pesquisa, independentemente do fato de mudar seu consentimento em participar da pesquisa.

Nome do sujeito de pesquisa: _____.

Assinatura do sujeito de pesquisa: _____.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 2019.

Declaro que expliquei ao sujeito de pesquisa os procedimentos a serem realizados neste estudo, garantindo o anonimato e sigilo das informações cedidas.

Elisângela Oliveira da Silva
Pesquisadora responsável
1º Oficial de Náutica
(21) 964629259