



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SETOR *OFFSHORE*: UM ESTUDO DE  
CASO SOBRE A PERCEPÇÃO FEMININA**

INGRID DE CASTRO SANTOS

Professora Orientadora: Vanessa Brulon

Rio de Janeiro

2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Ingrid de Castro Santos

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SETOR *OFFSHORE*: UM ESTUDO DE  
CASO SOBRE A PERCEPÇÃO FEMININA**

Monografia submetida ao corpo docente do Departamento de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro como requisito parcial da obtenção de Grau de Bacharel. Área de concentração: Administração.

Orientadora: Prof. Vanessa Brulon

Rio de Janeiro

2019

Dedico este trabalho,

À minha mãe Iara, que sempre me apoiou, e ao meu noivo Michael, que, sem ele, não teria concluído (nem ao menos começado) esta monografia.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por todas as bênçãos que Ele, de forma constante, me presenteia e pelas pessoas queridas que estão ao meu lado. A essas também deixo meus agradecimentos:

À minha família e, em especial, minha mãe, por todo carinho.

Às minhas amigas e amigos que, pelos conselhos, apoio moral e incentivo, me ajudaram a passar por essa fase de forma mais positiva.

À minha professora orientadora Vanessa por toda paciência e ajuda no preparo deste trabalho.

Aos meus colegas de trabalho por todo o apoio e ajuda na coleta das informações.

*And finally, to my future husband Michael that always makes me go forward even when I think I can't.*

## RESUMO

A presente monografia teve como objetivo analisar o trabalho feminino na percepção das funcionárias mulheres no setor *offshore*, em relação ao trabalho masculino. A pesquisa tem caráter qualitativo e foi realizada, através de um estudo de caso, em uma empresa multinacional do setor de Óleo e Gás que possui escritório na cidade do Rio de Janeiro. Foram realizadas entrevistas com 13 funcionárias que trabalham embarcadas. O método utilizado para a análise dos dados foi análise de conteúdo, cujas categorias de análise foram: desigualdade salarial, desigualdade de autoridade, diferença na natureza das tarefas e influência do setor *offshore* na vida pessoal. Não pudemos perceber desigualdade salarial com relação a gênero (no setor *offshore* da empresa em estudo). Contudo, concluímos que essa desigualdade se reflete de forma indireta. O trabalho *offshore* impacta a vida pessoal e profissional das trabalhadoras de diversas formas, como, por exemplo, a desistência de trabalhar nessa área após terem filhos. Chegamos à conclusão de que uma sociedade mais igualitária entre ambos os sexos no que tange à criação dos filhos e no que é definido como trabalho “de homem” e trabalho “de mulher” provavelmente haveria um número muito superior ao atual de mulheres atuando nesse setor.

**Palavras-chave:** Setor *offshore*. Trabalho *offshore* feminino. Gestão de Pessoas.

## ABSTRACT

This study aimed to analyze female work based on women employees in offshore sector, relating to male work. This research has qualitative characteristic and was made, through a case study, in a multinational company from Oil & Gas sector that owns an office in Rio de Janeiro city. It was done interviews with 13 female employees that work offshore. The method used to data analysis was content analysis, whose analysis categories were: wage inequality, inequality of authority, difference in the nature of the tasks and influence of the offshore sector in personal life. We could not notice wage inequality regarding to gender (in the offshore sector of the company under study). Although, we concluded that this inequality reflects on an indirect way. Offshore work impacts personal and professional women`s life in different ways, such as quitting offshore work after having kids. We concluded that a more equality society between both sex regarding kids raising tasks and what is defined as “men`s job” and “women`s job” most likely would make a higher number of women working in this area.

**Keywords:** *Offshore sector. Women offshore work. People management.*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
1.1 OBJETIVOS .....	10
1.1.1 OBJETIVO GERAL .....	10
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
1.2 RELEVÂNCIA .....	10
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>11</b>
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO .....	11
2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .....	15
2.2.1 TRABALHO REPRODUTIVO X TRABALHO PRODUTIVO.....	19
2.2.2 DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE SEXOS .....	21
2.3 SETOR OFFSHORE E TRABALHO FEMININO .....	22
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>25</b>
<b>4 A EMPRESA S .....</b>	<b>29</b>
<b>5 ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>30</b>
5.1 DESIGUALDADE SALARIAL .....	30
5.2 DESIGUALDADE DE AUTORIDADE .....	31
5.3 DIFERENÇA NA NATUREZA DAS TAREFAS.....	34
5.4 INFLUÊNCIA DO TRABALHO <i>OFFSHORE</i> NA VIDA PESSOAL .....	36
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>42</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No sistema familiar tradicional, homens e mulheres tinham papéis sociais claramente rígidos e definidos na sociedade: enquanto eles eram os provedores da família, elas eram mantenedoras do lar e responsáveis pela educação dos filhos (SIMÕES, 2012). De acordo com Simões (2012), os homens se voltavam ao mundo externo, ao mundo dos negócios, enquanto as mulheres se dedicavam aos afazeres domésticos, à criação dos filhos. Dessa forma, características como agressividade e competitividade eram atribuídas a eles, enquanto que sensibilidade e afetividade a elas eram esperadas (SIMÕES, 2012).

Tais características influenciam como as mulheres se encaixam no mercado de trabalho: ainda que esse cenário continue persistindo, era comum encontrar um maior número de trabalhadoras mulheres exercendo, conforme Lavinias (2001), funções relacionadas ao serviço doméstico (como diarista, cozinheira etc.), às funções de escritório (secretária, agente administrativo etc.) e ao setor público envolvido com saúde, educação e justiça (como professoras, atendentes no setor de saúde etc.), por exemplo, do que trabalhos mais “pesados”, como os da construção civil, e intelectualmente mais exigentes, como engenharia. Tais ocupações ficavam mais frequentemente a cargo dos homens (LAVINAS, 2001).

Nas últimas décadas, no entanto, o papel da mulher na sociedade tem sofrido grandes transformações (BARBOSA, 2014). A participação feminina no mercado de trabalho é um fenômeno recente e foi através das lutas feministas que a desigualdade em relação aos homens tem diminuído ao longo dos anos (SILVA E CUNHA, 2018). Apesar de a entrada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ter avançado significativamente, a taxa de aproveitamento da capacidade laboral feminina é menor que as observadas em alguns países, assim como estão muito abaixo das taxas observadas para os homens no Brasil (BARBOSA, 2014).

No mercado de trabalho, a disparidade entre homens e mulheres é grande. Desde o estágio até a alta gerência de uma empresa, o que se vê são mulheres desempenhando as mesmas funções que os homens, porém com salários menores (de acordo com dados de 2016 do IBGE). Apesar de serem a maior parte da população brasileira (50,65% contra 49,35% de homens, também de acordo com dados do IBGE de 2016) e de, proporcionalmente, terem um maior nível de instrução (16,9% das mulheres entrevistadas possuíam ensino superior contra 13,5% dos homens em 2016, também de acordo com o IBGE), a diferença salarial entre homens



e mulheres é relevante (principalmente quanto maior for o nível de escolaridade), como veremos ao longo deste trabalho.

Não somente com relação à diferença salarial, mas também com questões de oportunidades de ascensão de carreira e até mesmo para conseguir um emprego estão entre outras dificuldades vividas pelas mulheres no mercado de trabalho. Alguns dos principais motivos são a maternidade e a cultura machista existente na sociedade brasileira. Tais afirmações são sustentadas no artigo de Neto, Tanure e Andrade (2010).

No setor offshore, área com presença massiva masculina, as mulheres têm maior dificuldade para entrar e se manter neste mercado. Trabalho “pesado”, longos períodos de confinamento (o que as distancia dos filhos) e a possibilidade de engravidar (e, assim, se ausentar do trabalho) são questões-chave para a pequena presença feminina no setor, conforme será visto nas entrevistas realizadas para a confecção deste trabalho.

Especificamente nessa área, a proporção feminina em funções técnicas em relação às demais indústrias é significativamente menor comparado aos homens: as mulheres representam apenas 22% da força de trabalho no setor de petróleo e gás, à frente apenas do setor de construção, com representação feminina de 11%, segundo relatório da Boston Consulting Group e Conselho Mundial de Petróleo (*World Petroleum Council*) emitido em 2017.

A inserção feminina no mercado de trabalho não é somente importante por questões de diversidade e inclusão, mas também a performance financeira de empresas com maior percentual de mulheres no quadro de funcionários é melhor se comparado às outras empresas com baixo percentual de presença feminina, de acordo com o estudo da *McKinsey & Company* (*Diversity Matters*, 2015).

Dada a importância deste assunto para nossa sociedade, temos o seguinte problema de pesquisa: de que forma as funcionárias mulheres percebem o trabalho feminino no setor *offshore*, em relação ao trabalho masculino?

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral do presente trabalho é analisar o trabalho feminino na percepção das funcionárias mulheres no setor *offshore*, em relação ao trabalho masculino.

### 1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

- caracterizar o mercado de trabalho no setor *offshore*;
- identificar e analisar quais tipos de desigualdades perante aos homens as mulheres que trabalham no setor *offshore* enfrentam no local de trabalho;
- identificar de que forma o trabalho *offshore* afeta a vida pessoal das mulheres.

## 1.2 RELEVÂNCIA

Conforme já mencionado, apesar de existirem proporcionalmente em maior número e de terem maior grau de instrução (IBGE, 2016), a presença de mulheres no mercado de trabalho formal é menor que a dos homens (44% de presença feminina em 2016 contra 54% masculina, conforme dados do CAGED – Cadastro Geral de Emprego e Desemprego). O número de mulheres em cargos de liderança (37,8% em 2016 de acordo com a PNAD/IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) também é menor que o dos homens. Tais questões implicam em desvantagens financeiras e de performance para as empresas e econômicas para a sociedade, segundo pesquisa realizada pela consultoria *McKinsey & Company (Diversity Matters, 2015)*.

Estas diferenças também são verificadas no setor *offshore*. Dessa forma, podemos afirmar que este trabalho possui relevância prática porque expõe o que pode ser feito dentro das organizações para mudar esse cenário de desigualdade.

Como relevância teórica, esta monografia contribuirá para o setor acadêmico na medida em que, durante o processo de pesquisa de artigos e trabalhos científicos para a confecção desta

monografia, não foram encontrados materiais suficientes a respeito do presente tema. Principalmente, soma-se a isso o fato de que, apesar de estarmos no século XXI, ainda precisamos debater sobre a luta feminina por um espaço de trabalho com condições igualitárias aos dos homens.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CONTEXTO HISTÓRICO**

Até meados do século XVIII, a Bíblia ou Aristóteles eram consideradas as fontes de como deveria se compreender o relacionamento entre homens e mulheres, ou seja, usava-se como referência esses textos como justificativa para as diferenças alegadas entre ambos os sexos (NICHOLSON, 2000). Uma dessas diferenças era a subordinação da mulher ao homem. No entanto, quando estes textos perderam autoridade, a natureza humana passou a ter mais destaque, na qual a distinção entre masculino e feminino se constituiu em termos altamente binários (NICHOLSON, 2000). Dessa forma, durante o século XVIII, a visão de a mulher ser uma versão “inferior” do homem foi substituída pela visão de a relação entre homens e mulheres ser mais binária, sendo o corpo a fonte desse binarismo (NICHOLSON, 2000).

O corpo passou a exercer um papel importante nas relações sociais, o qual tornou-se causa e justificativa das diferenças entre os gêneros (LOURO, 1997). Portanto, ainda de acordo com Louro (1997), essas diferenças biológicas exercem “efeitos sobre a forma de conceber e de exercitar o poder entre homens e mulheres”. Conforme Lavinias (1997), o gênero define a posição do indivíduo no mundo, determinando, assim, diferentes tipos de oportunidades e escolhas. Portanto, “o caráter relacional diz respeito às relações de dominação e opressão que transformam as diferenças biológicas entre os sexos em desigualdades sociais ou exclusão” (LAVINAS, 1997, p.16).

A corrente que suporta essa ideia de que as vidas de homens e mulheres são determinadas pelas características dos corpos é conhecida como “determinismo biológico”. Segundo Citeli (2001), entende-se por determinismo biológico o fato de que a posição que é ocupada por diferentes grupos na sociedade é derivada de privilégios advindos de características biológicas. Essa ideia atualmente é, no entanto, rechaçada, pois há poucas

diferenças sexuais absolutas, as quais não podemos distinguir sem plena equidade social (FAUSTO-STERLING, 1995 *apud* CITELI, 2001, p.136).

Interpretações de que diferenças entre homens e mulheres com relação ao domínio cognitivo e comportamental e desigualdades sociais poderiam surgir de diferenças sexuais de hormônios ou localizadas no cérebro eram comuns (CITELI, 2001). Para fazer frente a essa crença, estudos feministas buscaram informar que as conclusões das ciências biológicas a respeito dos corpos femininos e masculinos não podem ser consideradas como reflexo da natureza porque a ciência, assim como qualquer criação humana, é influenciada pelos valores temporais (CITELI, 2001). Assim sendo:

(...) desnaturalizar hierarquias de poder baseadas em diferenças de sexo tem sido um dos eixos centrais dos estudos de gênero. Estabelecer a distinção entre os componentes natural/biológico em relação a sexo e social/cultural em relação a gênero foi, e continua sendo, um recurso utilizado pelos estudos de gênero para destacar essencialismos de toda ordem que há séculos sustentam argumentos biologizantes para desqualificar as mulheres, corporal, intelectual e moralmente. (CITELI, 2001, p.132).

Em linha com Citeli, Alos (2011) afirma que, para os estudos feministas, o entendimento da categoria gênero é indissociável do entendimento da categoria corpo. Se tomarmos a categoria gênero como uma de suas definições mais frequentes, como o sexo sociológico, levaríamos à errônea compreensão de que a realidade social deriva de uma contingência biológica (ALOS, 2011).

Alos (2011) também afirma que a diferença entre sexo e gênero foi trazida pelos estudos feministas para que fosse questionado a premissa de que “biologia é destino”: ainda que a biologia determine a diferença sexual, esta produziria a diferença entre os gêneros apenas quando no campo da linguagem e da cultura. Assim sendo, “o gênero é culturalmente construído: conseqüentemente, não é nem o resultado causal do sexo, nem aparentemente tão fixo quanto o sexo” (BUTLER, 2003 *apud* ALOS, 2011, p.430).

Para Jane Flax (1992), as relações de gênero são entendidas como complexas relações sociais:

O gênero, tanto como categoria analítica quanto como processo social, é relacional, ou seja, as relações de gênero são processos complexos e instáveis (ou "totalidades temporárias", na linguagem da dialética) constituídos por e através de partes inter-relacionadas. Estas partes são interdependentes, ou seja, cada parte não tem significado ou existência sem as outras. (FLAX, 1992 *apud* ALOS, 2011, p.427)

Também favorável a esse pensamento, a psicanalista Nancy Chodorow, em sua obra de estudos feministas “Psicanálise da maternidade” (1978), já manifestava sua posição contrária

aos argumentos de caráter biológico para sustentação da organização da sociedade baseada no gênero:

Devemos questionar todos os pressupostos que utilizem argumentos biológicos para explicar formas sociais, dado o recente destaque da sociobiologia e as já conhecidas utilizações de explicações pretensamente baseadas em diferenças biológicas de sexo (ou raça) para legitimar a opressão e a desigualdade (CHODOROW, 1990 *apud* ALOS, 2011, p.428).

No Brasil, as relações sociais relacionadas ao gênero não foram diferentes. Segundo D’Incao (1997 *apud* ADELMAN, 2003), no período colonial, dominavam formas mais diretas sobre o corpo e a sexualidade das mulheres. Aos poucos, no entanto, uma ideologia de família características da cultura burguesa foi emergindo (D’INCAO, 1997 *apud* ADELMAN, 2003). Essas novas formas de controle social, ao final do século XIX, estavam firmemente internalizadas pelas próprias mulheres (principalmente as de classe média e as da elite), o que significava que passavam grande parte de seu tempo realizando afazeres domésticos, assumindo papel de mães e esposas (D’INCAO, 1997 *apud* ADELMAN, 2003).

As transformações vivenciadas pela sociedade brasileira ao longo do século XIX, com a ascensão da burguesia e consolidação do capitalismo, implicaram em modificações do comportamento dos cidadãos urbanos – principalmente estes, pois as cidades passaram a possuir maior foco e importância para a economia na época – tanto no âmbito familiar quanto no espaço público (CEREZER, 2008). Nesse processo de “embelezamento” das cidades, conforme Cerezer (2008), a conduta das pessoas foi revista.

O acesso à educação formal, por exemplo, só foi liberado na metade do século XIX, porém apenas à escola elementar, através do Decreto Imperial, de 15 de outubro de 1827, ou Primeira Lei Geral relativa ao Ensino Elementar (FELTRIN, 2018). Somente no final deste mesmo século, em 19 de abril de 1879, através do Decreto nº 7.247, o acesso feminino ao ensino de outras modalidades, como a superior, foi autorizado (FELTRIN, 2018). Ainda assim, devido ao forte preconceito social, a educação feminina não se popularizou (FELTRIN, 2018).

Assim como na Europa, ainda de acordo com Feltrin (2018), as duas instituições tradicionais de maior prestígio no início do século XX exerciam grande influência nos discursos proliferados sobre o papel social da mulher: o Estado e a Igreja defendiam a ideia de que os homens exerciam poder sobre as mulheres e estas, em respeito aos seus parceiros, pais e filhos, abnegavam de suas próprias vontades. Ficavam, assim, justificadas “as proibições ao trabalho assalariado, ao sufrágio feminino, ao mundo acadêmico, ao conhecimento sobre si e sua

anatomia, ao acesso a métodos anticoncepcionais, à liberdade de ir, vir e pensar” (FELTRIN, 2018, p.4).

Nesse contexto, o corpo feminino era visto com a função de reprodução, o que resultava em acesso de oportunidades limitado (ADELMAN, 2003). Até mesmo a prática de esportes era limitada: entre 1941 a 1975 vigorava o Decreto-Lei 3.199, cujo artigo colocava que “às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições da sua natureza” (ROSEMBERG, 1995 *apud* ADELMAN, 2003, p.447).

Com o avançar do século XX, de acordo com Feltrin (2018), o desenvolvimento das indústrias ocasionou uma necessidade grande de mão-de-obra e, com isso, o trabalho feminino passou a ter mais destaque. No entanto, ainda assim, a atividade laboral feminina era menos valorizada que a dos homens, mantendo a condição de dependência das mulheres (FELTRIN, 2018).

Também de acordo com Feltrin (2018), apesar da necessidade da indústria pela mão-de-obra feminina, a Igreja e o Estado pressionavam para que as mulheres não tivessem cargos remunerados e que se dedicassem exclusivamente às atividades domésticas. Essa situação, entretanto, não se aplicava à camada mais pobre da população, pois dependiam do trabalho remunerado de todos os membros da família para sua subsistência (FELTRIN, 2018). As mulheres possuíam péssimas condições de trabalho e muitas vezes tinham que levar seus filhos para tais locais para que pudessem trabalhar em suas exaustivas jornadas de até 16 horas por dia (FELTRIN, 2018).

Não bastasse essa extensa jornada de trabalho e todo o desprestígio da atividade laboral feminina, o senso comum de que as atividades domésticas, o cuidado com os filhos e outras atividades que as mulheres exerciam para si ou para os outros, não eram considerados de fato trabalho (FELTRIN, 2018). Às mulheres, eram relegados os piores papéis e a sociedade lhes negava a autonomia sobre si, o acesso à educação (até então limitado), à saúde e à participação nas relações políticas (FELTRIN, 2018). Da restritiva educação que recebiam (e as que possuíam acesso a esta eram de camadas superiores da população), o foco no aprendizado (doutrinado pela Igreja) era em atividades práticas de afazeres domésticos para atender às necessidades do lar e às do futuro marido (FELTRIN, 2018).

Muita luta e muito tempo se passaram até que as mulheres passassem a ter acesso a outro direito básico: o voto. Segundo Otto e Pinto (2004), o Movimento Sufragista, ocorrido nas primeiras décadas do século XX, teve caráter conservador, pois não questionava a opressão

sofrida pelas mulheres. Esta ficou conhecida como a primeira fase do movimento feminista brasileiro. A luta para a inclusão das mulheres à cidadania não reivindicava alteração das relações de gênero (OTTO *et al.*, 2004). Foi sob forte pressão deste movimento que, em 1932, o presidente Getúlio Vargas assinou o Decreto Lei nº 21.076 tornando o sufrágio universal no país (FELTRIN, 2018).

Depois do golpe de 1937, com a instituição do Estado Novo por Getúlio Vargas, o movimento feminista passou por um período de grande refluxo até as primeiras manifestações nos anos 1970 (OTTO *et al.*, 2004). Uma série de fatores contribuiu para a eclosão dessa segunda fase do feminismo brasileiro nesta década. Em 1975, a ONU decretou o Ano Internacional da Mulher, favorecendo a discussão da condição feminina em âmbito mundial (SARTI, 2004). Essas circunstâncias se somavam à modernização pela qual o país passava a partir dos anos 1960, nas quais a situação da mulher no Brasil colocava em questão a tradicional hierarquia de gênero (SARTI, 2004). Ao mesmo tempo, também conforme Sarti (2004), esse processo acontecia durante a eclosão das ditaduras latino-americanas, o que silenciavam vozes contrárias aos regimes.

Nesse contexto, de acordo com Sarti (2004), surge, então, o feminismo militante no Brasil, como consequência da resistência das mulheres à ditadura, o que possibilitou maior visibilidade à questão da mulher. A militância feminina nesta época representou uma grande transgressão aos papéis que eram esperados às mulheres “ao assumirem um comportamento sexual que punha em questão a virgindade e a instituição do casamento, ‘comportando-se como homens’, pegando em armas e tendo êxito nesse comportamento, constituindo na emancipação feminina” (SARTI, 2004, p.37).

O movimento feminista, principalmente a segunda fase, proporcionou uma ruptura com os modelos de gênero vigentes à época: conforme Alvarez (2011), as feministas puseram em questão valores tradicionais esperados para as mulheres como a manutenção da virgindade até o casamento, maternidade e lealdade aos princípios monogâmicos.

## 2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Primeiramente, devemos diferenciar dois conceitos amplamente utilizados, porém facilmente confundidos: sexo e identidade de gênero. De acordo com Stoller (1993 *apud* HEMESATH, 2013), o sexo está ligado ao aspecto biológico do indivíduo na qualidade de ser

homem ou mulher (cromossomos, genitais externos, características sexuais secundárias, entre outros), enquanto que a identidade de gênero é um estado psicológico e diz respeito à masculinidade e feminilidade. Dessa forma, sexo e gênero não estão necessariamente relacionados (HEMESATH, 2013).

Lima (2011, p.169) concorda: “o indivíduo pode nascer com o sexo masculino (identidade sexual) e sentir-se uma mulher (identidade de gênero) ou vice-versa. (...) Portanto, sua identidade de gênero não corresponde à sua identidade sexual”. Özkan e Lajunen (2005 *apud* TANRIKULU, 2017) também afirmam que as pessoas que adotam características comumente associadas aos homens são descritas como masculinas e aquelas que possuem características atribuídas às mulheres são descritas como femininas. Assim sendo, é possível que um homem tenha características da feminilidade e uma mulher tenha características masculinas (TANRIKULU, 2017).

Na maioria das sociedades, o homem e a mulher possuem papéis sociais diferentes (PEREIRA *et al.*, 2013). O estereótipo de gênero é o nome ao qual são definidas as crenças sobre o comportamento e o papel esperados para o homem e para a mulher pela sociedade (GEIS *et al.*, 1984 *apud* PEREIRA *et al.*, 2013). Esse estereótipo de gênero existe no plano do inconsciente e as mudanças gradativas que vêm ocorrendo na sociedade estão permitindo atenuar as diferenças entre o papel esperado do homem e da mulher, tornando-os menos desiguais (PEREIRA *et al.*, 2013). Contudo, conforme Pereira *et al.* (2013), tais estereótipos vêm sido utilizados para enfatizar as diferenças sociais entre os homens e as mulheres e, ao mesmo tempo, para discriminar as mulheres na sociedade, desvalorizando-as.

A literatura estudada, referente ao campo do mercado de trabalho, frequentemente se refere ao termo “divisão sexual” em vez de “desigualdade de gênero”. No presente trabalho, foi optado por ser utilizado o termo “sexo” em vez de “gênero” ou “identidade de gênero”. Isso se deve por motivos de simplificação do estudo, pois, caso fosse escolhido o termo “gênero” ou o termo “identidade de gênero”, a pesquisa deveria abordar também o preconceito e problemas vivenciados pelos indivíduos transgêneros, fugindo do objetivo principal.

Ainda que o papel do feminismo no Brasil tenha sido de fundamental importância para maior visibilidade à mulher, o fato de as atividades domésticas não terem sido consideradas como trabalho silenciou por muito tempo as desigualdades de poder entre os sexos (SOUSA *et al.*, 2016). Isto contribuiu para a divisão sexual do trabalho, o que significa que certas atividades são socialmente atribuídas exclusivamente para os homens e outras somente às



mulheres. Dessa forma, também de acordo com Sousa *et al.* (2016), o cuidado com o lar e com a família foram (e são) designadas às mulheres – função de pouco ou nenhum valor social –, enquanto que a produção material – atividade de maior prestígio para com a sociedade – foi atribuída aos homens.

Sustentando a mesma linha de pensamento, Alves (2013) afirma que a divisão sexual do trabalho tem como base a ideia do antagonismo entre homens e mulheres em situações historicamente ocorridas entre pessoas de sexo oposto. Essa divisão é, segundo Kergoat (2009 *apud* ALVES, 2013) baseada em dois pressupostos: o da “separação”, que diferencia o que é trabalho de homens do que é trabalho de mulheres, e o da “hierarquização”, no qual o trabalho dos homens possui maior valor que o das mulheres.

Também de acordo com Kergoat (2009 *apud* ALVES, 2013), o primeiro pressuposto (o da “separação”) é o que indica que atividades domésticas e de cuidado com a família são atribuições femininas (também conhecido como trabalho “reprodutivo”), enquanto que o segundo (o da “hierarquização”) é o valor que a sociedade associa ao trabalho dos homens em comparação ao das mulheres. Um indicador para verificação deste último pressuposto é, por exemplo, a diferença salarial entre homens e mulheres em um mesmo cargo – o que será abordado mais adiante.

O cuidado com o lar e com a família limitou a mulher (mantenedora) a permanecer no espaço privado, enquanto que o espaço público era de livre acesso ao homem (provedor) (SOUSA *et al.*, 2016). Conforme Sousa *et al.* (2016), essa dicotomia público/privado está associada ao trabalho remunerado dos homens (os provedores) e gratuito das mulheres (cuidadoras), o que significou que, geralmente, as mulheres continuam a cargo de tarefas com o cuidado familiar, como educação (SOUSA *et al.*, 2016).

Alves (2016, p. 634) concorda que a divisão sexual do trabalho implica em uma desigual distribuição do uso do tempo entre as atividades de produção e reprodução: “em geral, as mulheres são sobrecarregadas com os afazeres da reprodução (trabalho não remunerado), enquanto os homens possuem maior disponibilidade para as atividades da produção (trabalho remunerado)”. Dessa forma, o caminho “natural” das mulheres esperado pela sociedade é acumular as funções de dona de casa, mãe e trabalhadora: uma rotina exaustiva que prejudica o desenvolvimento profissional (e pessoal) feminino.

Bruschini (2006 *apud* SOUSA *et al.*, 2016) concorda: as atividades domésticas limitam o desenvolvimento profissional das mulheres, resultando em empregos menos qualificados, carreiras descontínuas e salários mais baixos.

Ao sobrecarregar as mulheres com tais condicionalidades, o foco imposto a elas retira dos homens a responsabilidade na reprodução, lembrando-se que em muitos lares os homens são ausentes ou omissos (ALVES, 2016). Com isso, também de acordo com Alves (2016, p.634), “a não responsabilização dos homens aumenta a carga de trabalho e responsabilidade das mulheres, em seu papel tradicional, e reduz sua mobilidade social”.

Apesar dessas dificuldades, de acordo com Lavinias (2001), a taxa de atividade das mulheres tem crescido nos últimos anos e um dos motivos para esse aumento é a expansão da economia de serviços: neste setor, as mulheres permanecem em maioria (mais de 70%) nas atividades da área de saúde e educação (setor privado e público), na administração pública e nos serviços pessoais, “atividades moldadas pelo tradicional lugar do feminino na esfera da reprodução” (LAVINAS *et al.*, 2000 *apud* LAVINAS, 2001, p. 1).

Também de acordo com Lavinias (2001), outra razão para o aumento do emprego feminino nos últimos anos é a maior flexibilização do mercado de trabalho e a consequente precarização das relações trabalhistas, com o aumento da informalidade em geral. Dessa forma, contudo, existe um *trade-off* entre a feminização do emprego, ou seja, aumento da taxa de emprego feminina, e a precarização das relações de trabalho (LAVINAS, 2001):

(...) emprego em atividades de tempo parcial atrairia prioritariamente as mulheres, pois permitiria compatibilizar trabalho doméstico e trabalho remunerado; como mão-de-obra secundária, as mulheres aceitariam salários inferiores, atendendo mais imediatamente à demanda do setor público e privado, até porque, em face do aumento do desemprego, seriam provavelmente as primeiras a serem dispensadas, tendo baixo poder de barganha. (LAVINAS, 2001, p. 12)

As mulheres estão sujeitas à discriminação no que tange à maternidade e à família, o que, em geral, não ocorre com os homens. As executivas, por exemplo, conforme Bruschini e Puppini (2004 *apud* DANIEL, 2009) possuem dificuldades para conciliar a vida profissional e a vida familiar, já que as atribuições e responsabilidades do cargo exigem maior carga horária dedicada ao trabalho. Com isso, muitas optam por um cargo de gerência média, o qual permita a conciliação entre trabalho, maternidade e família (DANIEL, 2009).

Além disso, por não possuírem certas características consideradas inatas aos homens para ocupar cargos de alta gerência (como racionalidade, por exemplo), as mulheres nessas

posições precisam ter um desempenho de destaque, sendo, portanto, mais exigidas no trabalho do que seriam os homens na mesma função (DANIEL, 2009).

Butler (1981 *apud* CAPELLE *et al.*, 2013, p.173), também afirma que as mulheres sofrem “relutância para legitimar o exercício da autoridade [...]” e Betiol (2000 *apud* CAPELLE *et al.*, 2013, p.178) concluiu que, em algumas situações, “as mulheres necessitam adotar um comportamento mais duro, agressivo e autoritário para serem respeitadas em postos de comando nas empresas”, ou seja, precisam adotar características consideradas “masculinas” para terem sua autoridade respeitada.

Algumas categorias de análise surgiram da pesquisa realizada em outros artigos e trabalhos científicos relacionados ao tema da presente monografia. As consideradas mais relevantes pela autora estão expostas na figura abaixo:



**Figura 1.** Organograma com as categorias de análise.

### 2.2.1 TRABALHO REPRODUTIVO X TRABALHO PRODUTIVO

A divisão do trabalho em consequência às “relações sociais de sexo”, conforme Sousa *et al.* (2016, p.123) “reservou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens, a esfera produtiva, estabelecendo uma relação assimétrica entre os sexos que cria e concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade”.

Na Idade Média, a separação do espaço público para os homens e o privado às mulheres já resultava em uma divisão sexual do trabalho, no qual as mulheres permaneciam em casa, responsabilizando-se pelas atividades domésticas e aos cuidados com a família, enquanto que os homens livres tinham a vida pública, onde eram responsáveis pelas decisões da sobre o

cotidiano da cidade (ALVES, 2013). Nessa época, não havia separação entre o espaço de trabalho e o lugar do ócio, o que proporcionou à mulher um papel de “artífice ou pequeno comerciante” de seu marido; ambos eram unidos por interesses únicos (ALVES, 2013).

Mais tarde, no entanto, com o surgimento do capitalismo, “a separação entre os sexos nos espaços e tempos de produção e reprodução se expandiu” (ALVES, 2013, p. 274). Isso significa que o tempo que as mulheres dedicavam às atividades produtivas diminuiu – aumentando seu tempo dedicado aos afazeres domésticos e atividades reprodutivas –, enquanto que os homens, que já não participavam ativamente da divisão das tarefas domésticas, aumentaram sua participação no espaço público e na atividade de produção, gerando, conseqüentemente, maior desvalorização do trabalho feminino (ALVES, 2013).

Contudo, essa separação das atividades não necessariamente era rígida:

As mulheres prioritariamente foram designadas para o lugar da reprodução, e os homens para a produção. Entretanto, podemos considerar que essa separação não acontece de forma indiscriminada, tendo em vista a presença de mulheres na produção e homens na reprodução, “quaisquer que sejam as modalidades dos papéis ocupados e os modos de produção”. Além disso, é importante considerar que se faz presente “uma única divisão sexual do trabalho operando na produção e na reprodução, materializando sempre, em ambos os aspectos, a subordinação de um sexo ao outro” (COMBE E HAICAULT, 1986, *apud* ALVES, 2013, p. 274).

Neste ponto, Sousa *et al.* (2016, p.273) também concordam: “as relações sociais entre os sexos se apresentam desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro”.

Apesar de esta separação das atividades ter se acentuado, a necessidade por mão-de-obra demandou a força de trabalho das mulheres das classes populares para as manufaturas e, mais tarde, para as indústrias (ALVES, 2013). Segundo Hobsbawm (2002 *apud* ALVES, 2013), o trabalho feminino era conhecido como mão de obra pouco produtiva e barata pelos empregadores, sendo adequada para certos tipos de trabalho.

Surgiram-se, então, vagas no setor de serviços, como secretárias, datilógrafas e em escolas, o que possibilitou maior variedade de tipos de trabalho para as mulheres. Tais vagas eram consideradas “trabalho de mulher” (ALVES, 2013). No entanto, a possibilidade de as mulheres terem independência financeira incomodou ideólogos reformadores da época, que passaram a afirmar que, segundo Scott (1991 *apud* ALVES, 2013, p. 283) “a ausência do lar poderia comprometer as ‘competências domésticas da mulher’ e atrapalhar suas

‘responsabilidades reprodutoras’”, o que ajudou a manter empregos marginais e mal pagos às mulheres.

O trabalho doméstico feminino, desvalorizado e desprestigiado pela sociedade, na sociedade capitalista, não gera mais-valia, apesar de gerar parte da força de trabalho (IASI, 2007 *apud* CARVALHAL *et al.*, 2012). É com este trabalho que o homem tem condições de se dedicar ao trabalho produtivo, pois as mulheres são quem garante a preparação das refeições, o cuidado da casa e dos filhos. É este trabalho reprodutivo que garante também a reprodução da força-de-trabalho (IASI, 2007 *apud* CARVALHAL *et al.*, 2012) e que, portanto, deveria ter seu valor reconhecido.

### 2.2.2 DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE SEXOS

Apesar de as mulheres possuírem maior nível de escolaridade do que os homens (e estarem em maior proporção em todos os níveis de instrução, segundo dados do IBGE 2016), a diferença salarial entre os sexos ainda persiste: também de acordo com dados do IBGE (2016), o rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade mostra que a média de salário para os homens é de R\$2.306,00 contra R\$1.764,00 para as mulheres (24% a menos).

O fato de o tempo ser um recurso finito implica que existe uma relação de *trade-off* entre as atividades que decidimos aplicar nossos esforços (SOUSA *et al.*, 2016). Para as mulheres, esta relação é entre tempo a ser dedicado com a família e tempo dedicado ao trabalho, enquanto que, para os homens, o *trade-off* é entre trabalho e lazer (SOUSA *et al.*, 2016). Menor tempo dedicado ao trabalho (devido ao maior tempo dedicado aos afazeres domésticos e cuidado com a família) implica, portanto, em menores salários.

As mulheres que trabalham gastam, em média, 18,1 horas semanais às atividades domésticas e/ou aos cuidados de pessoas (de acordo com os dados do IBGE, 2016). Já os homens com as mesmas características, o tempo dedicado a essas tarefas é de 10,5 horas/semana. A diferença é ainda maior ao considerar o segmento das pessoas não ocupadas de ambos os sexos: enquanto as mulheres gastam em média 20,9 horas/semana, os homens dedicam apenas 11,1 horas semanais.

Interpretações históricas ajudam a entender os menores salários recebidos pelas mulheres. Segundo Alves (2013), os ganhos recebidos pelos homens eram calculados de modo a garantir sua sobrevivência e a reprodução de sua família. Quanto à mulher, os ganhos eram suficientes para seu próprio sustento e da família, sendo ganhos “suplementares” aos do homem (ALVES, 2013). Também de acordo com Alves (2013), outro argumento que sustentava os menores salários seria de que as mulheres são menos produtivas do que os homens por não trabalharem na mesma “intensidade” e que, o que produziam, era de menor valor econômico.

Apesar disso, no entanto, Lavinias (2001) traz um ponto de vista diferente: o enfoque pessimista dado ao *trade-off* entre a elevação na taxa de emprego das mulheres e a precarização das relações de trabalho, na verdade, encobre ganhos reais para as mulheres, como a redução da diferença de rendimentos entre os sexos em todos os tipos de ocupação. Deve-se, contudo, salientar que essa redução se deve ao aumento mais rápido do patamar da remuneração feminina e não da queda dos salários masculinos (LAVINAS, 2001). Ainda assim, Lavinias (2001, p.2) também concorda que “a desigualdade salarial entre os sexos é ainda muito acentuada, independentemente do nível de escolaridade e do setor ocupacional”.

### 2.3 SETOR OFFSHORE E O TRABALHO FEMININO

A entrada de mulheres em profissões e cargos de trabalho os quais anteriormente eram ocupados apenas por homens estimula o questionamento sobre a existência de um modelo de divisão sexual do trabalho baseado em habilidades consideradas inatas (DANIEL, 2009). Não somente habilidades, como também características ditas “naturais” são atribuídas a homens e mulheres a depender da função e do cargo a serem exercidos (DANIEL, 2009).

As atividades de trabalho são, portanto, estereotipadas (HIRATA, 1995 *apud* SOUSA *et al.*, 2016). É associado o sexo ao par masculinidade/virilidade e feminilidade, os quais a virilidade é associada ao trabalho pesado, sujo e às vezes perigoso e a feminilidade é associada ao trabalho fácil, leve e que exige paciência (HIRATA, 1995 *apud* SOUSA *et al.*, 2016). Assim, conforme Sousa *et al.* (2016, p.126), a masculinidade é associada à racionalidade, sendo reservadas aos homens tarefas que geram mais retornos econômicos, enquanto que a feminilidade é associada ao sentimentalismo, ficando reservadas às mulheres atividades que tenham ligação com o lado “amoroso, cuidadoso, altruísta, feminino” – tarefas essas que possam não gerar bons retornos econômicos.

Sousa *et al.* (2016) afirmam que essa dualidade masculino/feminino vem sendo colocada em xeque à medida que as mulheres passam a ocupar mais funções consideradas masculinas no mercado de trabalho e os homens também passam a ocupar espaços ditos femininos. Contudo, essa transformação gradual ainda não representa uma alteração na divisão social do trabalho, já que o trabalho masculino é hierarquicamente considerado de maior valor que o trabalho feminino (SOUSA *et al.*, 2016).

Um exemplo disso é o setor de Engenharia, o qual é predominantemente masculino (DANIEL, 2009). Houve um aumento da participação feminina, porém as especialidades mais ocupadas pelas mulheres são as que “não é necessário o ‘trabalho pesado’, em condições adversas de trabalho, como a fábrica, a linha de produção e o canteiro de obras, considerados espaços masculinos” (DANIEL, 2009). Segundo Daniel (2009), as mulheres que ingressam nesses espaços são consideradas “masculinizadas”.

Nesses espaços, elas também estão mais expostas a sanções informais, como piadas, fofocas e cantadas (DANIEL, 2009). Muitas vezes, podem encontrar também locais que não possuem infraestrutura básica para recebê-las, como banheiros privativos, por exemplo (DANIEL, 2009). Tais empecilhos podem desestimular a permanência ou inclusive a entrada das mulheres em tais funções.

Cada vez mais, as mulheres estão assumindo posições e exercendo atividades em carreiras técnicas (DANIEL, 2009). Contudo, também conforme Daniel (2009) ainda são minoria em determinadas áreas do mercado de trabalho, como, por exemplo, no setor offshore da área de Óleo e Gás. Esta é notoriamente masculina e as mulheres, quando presentes, se concentram nas atividades de apoio geral, como secretárias, administrativo, etc. (DANIEL, 2009). Ou seja, Daniel (2009) afirma que, apesar de existir mulheres trabalhando diretamente com o maquinário e a tecnologia de extração e produção de petróleo, elas são em maior número em ocupações de apoio, atividades consideradas secundárias quando comparadas com as atividades fim da empresa.

A vida do trabalhador embarcado não é fácil. Conforme Rodrigues (2001), o confinamento, contato limitado com a família e amigos e a limitação de satisfazer vontades e desejos são algumas das dificuldades enfrentadas por quem atua nessa área. A falta de privacidade, a convivência com pessoas desconhecidas e morar e trabalhar no mesmo lugar ininterruptamente durante 14 dias (ou mais, dependendo do tipo de escala) são outros problemas mencionados por Martins (2006).

Também de acordo com Martins (2006), os trabalhadores que trabalham offshore, por passarem longos períodos nesse regime, constroem uma noção de tempo própria ao dividir os períodos de trabalho e folga em embarque e desembarque, respectivamente. Esta divisão das quinzenas é acompanhada de uma mistura de emoções e sentimentos, desde angústia a euforia, e os dias que antecedem o embarque são especialmente mais tensos, pois os laços afetivos no continente são substituídos pelas relações construídas no trabalho embarcado (DANIEL, 2009). Esse desconforto e ansiedade sentidos pelo trabalhador prestes a embarcar é também conhecido como “tensão pré-embarque” (DANIEL, 2009).

Conforme Barbosa *et al.* (2016), este isolamento traz consequências para a vida familiar e social, pois este regime de trabalho exige uma organização familiar e doméstica que suporte a ausência do trabalhador por, no mínimo, 14 dias consecutivos, regularmente. Além disso, a folga deste funcionário offshore pode não coincidir com a de seus familiares e amigos (que trabalham e estudam em ritmos mais regulares), gerando conflitos e dificuldades nesses relacionamentos (BARBOSA *et al.*, 2016). Isto ajuda explicar em partes por quê os trabalhadores homens são os que predominam nesse setor e, entre as mulheres, por quê o perfil dominante é, segundo Daniel (2009), de jovens, solteiras e sem filhos. Por exigir estrutura de apoio em terra para cuidar da família, este tipo de trabalho não é para qualquer pessoa e, as que aceitam atuar neste setor, ou criam meios para sua adaptação ou permanecem temporariamente nesta função (BARBOSA *et al.*, 2016).

A imagem do trabalhador embarcado é fortemente marcada por uma questão de gênero, não apenas por ser uma atividade onde predominam numericamente, mas também por ser envolta de “construções sociais que reforçam uma ideia de masculinidade associada ao enfrentamento de condições adversas”, a qual supõe os trabalhadores embarcados como “heróis, desbravadores do mar, homens que optaram pelo perigo e risco da plataforma, quando tinham opção de permanecer na comodidade do seu lar” (DANIEL, 2009, p.68).

Nas entrevistas realizadas por Barbosa *et al.* (2016) com trabalhadoras que embarcam, o confinamento revelou-se mais difícil para as que eram mães. O principal motivo é a distância da família em ocasiões especiais, como festas, comemorações e datas festivas. As autoras também concluíram que, para os homens, devido a questões culturais, o sentimento de responsabilidade pelo sustento da família facilite a permanência neste regime de trabalho.

Seguindo o resultado dessas entrevistas, foi constatado que as jovens, solteiras e sem filhos, imaginam que não estarão mais embarcando quando forem se casar ou engravidar. As



trabalhadoras que são mães vivem conflitos internos, como “desejo de estar mais presentes na vida dos filhos, desejo de oferecer aos filhos boas condições materiais, a capacidade de adaptação ao trabalho em turnos, as experiências profissionais anteriores e as expectativas de outras possibilidades de trabalho” (BARBOSA *et al.*, 2016, p.128).

Debney (2008 *apud* BARBOSA *et al.*, 2016) também observou em seu trabalho que as engenheiras offshore enfrentam dificuldade em conciliar vida familiar e trabalho: depois do casamento, em contraste com os trabalhadores homens que prosseguem a carreira embarcados, elas ocupam uma posição indesejada em terra.

Existem muitas dificuldades para trabalhar embarcado. Ainda que o rendimento salarial seja atrativo (BARBOSA *et al.*, 2016), o confinamento, a distância e o período afastados da família e amigos (RODRIGUES, 2001), a falta de privacidade, a convivência com pessoas desconhecidas e a permanência no espaço de trabalho durante 14 dias (ou mais) consecutivos (BARBOSA *et al.*, 2016) em períodos regulares são as principais dificuldades enfrentadas trabalhadores *offshore*. Para as mulheres, essas dificuldades podem ainda ser piores quando, segundo Barbosa *et al.* (2016) no local de trabalho, não há infraestrutura básica para abrigá-las e, para as que são mães (ou as que desejam ser), o contato limitado e a distância dos filhos é um fator importante ao se avaliar a permanência ou não neste tipo de atividade.

### **3 METODOLOGIA**

Considerando o objeto de estudo deste trabalho, o tipo de pesquisa adotado foi o de natureza qualitativa. Segundo Barbosa *et al.* (2016), de modo a entender o trabalho do ponto de vista do trabalhador e da atividade, faz-se necessária uma abordagem qualitativa.

A partir esta abordagem, segundo Godoy (1995), o estudo de um fenômeno é feita de uma melhor maneira no contexto em que ocorre e do qual pertence. Para isso, com o objetivo de estudar o fenômeno em análise a partir do ponto de vista das pessoas nele envolvidas, o pesquisador vai a campo, levando em conta todas as análises relevantes (GODOY, 1995). Para Chueke e Lima (2012), através deste método, busca-se entender o fenômeno através dos significados que as pessoas a ele inserem.

Segundo Vergara (2014), a pesquisa de campo é uma investigação realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que possua elementos que permitem estudá-lo. Este método pode ser feito através de questionários, entrevistas e observação participante ou não (VERGARA, 2014). Nesta monografia, dada a natureza do trabalho das entrevistadas (trabalham embarcadas), não foi possível realizar a pesquisa através do método de observação *in loco*, pois o acesso às embarcações é restrito aos trabalhadores (e demais pessoas autorizadas) das mesmas.

A presente pesquisa também é caracterizada como um estudo de caso, que é “o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento” (VERGARA, 2014, p.44). Como buscou-se, nesta pesquisa, um estudo mais aprofundado acerca do trabalho feminino no setor *offshore* (pouco abordado no meio acadêmico), detalhando relatos pessoais através de entrevistas individuais, o melhor meio de investigação considerado para tal finalidade foi o estudo de caso.

Esta monografia tem como objeto de estudos mulheres que trabalham *offshore*, funcionárias de carteira assinada e não terceirizadas de uma empresa de engenharia do setor de óleo e gás com escritório na cidade do Rio de Janeiro. Considerando tais requisitos para a escolha das entrevistadas, eram elegíveis apenas 20 funcionárias, de um total de 591 funcionários offshore, o que representa 3,38%, aproximadamente, do efetivo dessa modalidade de trabalho. A técnica de coleta escolhida, nesse caso, foi a entrevista. As entrevistas foram realizadas com 13 dessas funcionárias. Por motivos de disponibilidade e/ou de desinteresse por parte das demais funcionárias elegíveis, não foi possível entrevistá-las.

Como algumas das funcionárias participantes das entrevistas realizadas no presente trabalho moram em outras cidades ou estados e devido ao curto período que elas possuem de desembarque (que utilizam para lazer e para resolver questões que não podem resolver enquanto embarcadas), algumas entrevistas foram realizadas, dessa forma, via telefone (com gravação mediante autorização).

Na Tabela 1 a seguir, podemos visualizar algumas informações a respeito das trabalhadoras ouvidas, cujos nomes foram ocultados a fim de preservar suas identidades.

<b>Identificação</b>	<b>Cargo</b>	<b>Idade (anos)</b>	<b>Tempo de trabalho offshore (anos)</b>	<b>Situação familiar</b>
Entrevistada 1	Oficial de Náutica DPO	30	6	Solteira - sem filhos
Entrevistada 2	Enfermeira <i>Offshore</i>	32	4	Solteira - 1 filho
Entrevistada 3	Enfermeira <i>Offshore</i>	36	9	União estável - 1 filho
Entrevistada 4	Rádio Operadora	37	7	Divorciada - 2 filhos
Entrevistada 5	Coordenadora de Operações <i>Offshore</i>	26	2	Solteira - sem filhos
Entrevistada 6	Enfermeira <i>Offshore</i>	35	9	Casada - 1 filho
Entrevistada 7	Coordenadora de Operações <i>Offshore</i>	27	3	Solteira - sem filhos
Entrevistada 8	<i>Surveyor</i>	27	3	Solteira - sem filhos
Entrevistada 9	Rádio Operadora	46	8	Casada - sem filhos
Entrevistada 10	Praticante de Náutica	25	0	Solteira - sem filhos
Entrevistada 11	Técnica de Segurança do Trabalho <i>Offshore</i>	35	4	Casada - sem filhos
Entrevistada 12	Enfermeira <i>Offshore</i>	37	8	Solteira - sem filhos
Entrevistada 13	Técnica de Segurança do Trabalho <i>Offshore</i>	34	7	Solteira - sem filhos

**Tabela 1.** Quadro com informações das entrevistadas.

O método utilizado para a análise dos dados foi o de análise de conteúdo, que consiste na análise de comunicações, nos estudos de documentos, textos e áudios (VERGARA, 2014).

Para Bardin (1977, p.42), essa metodologia é definida como:

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

Também de acordo com Bardin (1977), dois processos-chave para a análise do conteúdo são as etapas da codificação e categorização dos dados a serem analisados. Através dos mecanismos de indução/dedução, os dados brutos são primeiramente codificados e

posteriormente organizados em códigos por meio da criação de categorias (GODIM *et al.*, 2014).

Todas as entrevistas foram gravadas (com autorização das entrevistadas) e, posteriormente, transcritas e analisadas. As categorias de análise utilizadas foram as seguintes:

<b>Categorias de análise</b>	<b>Definição teórica</b>	<b>Definição prática</b>
Desigualdade salarial	“A média de salário para os homens é de R\$2.306,00 contra R\$1.764,00 para as mulheres (24% a menos)” (IBGE 2016).	“Existem diferenças de salário sim, mas não é por conta de gênero não” (Entrevistada 9).
Desigualdade de autoridade	Em algumas situações, “as mulheres necessitam adotar um comportamento mais duro, agressivo e autoritário para serem respeitadas em postos de comando nas empresas” (BETIOL, 2000 apud CAPELLE et al., 2013, p.178).	“Foi com meu jeito normal que consegui com que eles executassem a tarefa da maneira correta. Então não, não tive problema nenhum em relação a ter que mudar meu jeito de me portar [...] pra poder ser respeitada” (Entrevistada 10).
Diferença na natureza das tarefas	Segundo Citeli (2001, p.134), entende-se por determinismo biológico o fato de que a posição que é ocupada por diferentes grupos na sociedade é derivada de “privilégios inscritos na constituição biológica”.	“Como a gente tem algumas funções que vão no convés, quando tem um oficial de náutica homem, normalmente, o pessoal se sente mais à vontade de designar determinadas tarefas pro homem, entendeu? Como, às vezes, a mulher tem aquele estereótipo de ser mais organizada né, que é mais burocrática, quando é mais coisa nesse sentido, eles encaminham mais um pouco pra mim, sabe?” (Entrevistada 1).
Influência do trabalho offshore na vida pessoal	Conforme Rodrigues (2001), o confinamento, contato limitado com a família e amigos e a limitação de satisfazer vontades e desejos são algumas das dificuldades enfrentadas por quem atua nessa área.	“A gente sofre um pouco da distância, da família, das pessoas que a gente gosta... Perder vários momentos importantes que a vida offshore faz com a gente” (Entrevistada 10).

**Quadro 1.** Quadro comparando-se as definições teóricas com as práticas das categorias de análise.

## 4 A EMPRESA S<sup>1</sup>

A partir deste capítulo, a empresa objeto deste estudo de caso passará a ser chamada de Empresa S.

De acordo com o portal na internet da Empresa S, o negócio é descrito como serviços de engenharia do leito do mar à superfície marítima para a indústria de energia offshore. Ainda de acordo com o mesmo site, “*we provide cost-effective technical solutions to enable the delivery of complex projects in all water depths and challenging environments*”.

Com mais de cinquenta anos de experiência, a Empresa S foi criada a partir de diversas fusões e aquisições de outras empresas do mesmo setor. Possui mais de trinta barcos, presença nas principais regiões de energia offshore no mundo (totalizando escritórios em trinta e seis países) e total de onze mil funcionários aproximadamente, conforme o website oficial da empresa.

Conceito, design, engenharia, compras e fabricação são os serviços prestados pela empresa referentes ao ciclo de vida do desenvolvimento do campo de extração de petróleo no fundo do mar, assim como instalação e comissionamento, manutenção, extensão e descomissionamento, conforme informa o último relatório anual da empresa (referente ao ano de 2017).

A companhia também possui uma posição financeira considerável: analisando este mesmo relatório, o resultado do grupo para este ano foi de quase U\$4 bi de receita e U\$1,1 bi de caixa e equivalentes de caixa.

O escritório da região Brasil opera nove dos mais de trinta barcos do grupo. Seu desempenho perante a companhia também é de considerável importância: dos U\$4,3 bi referentes ao *backlog* (receita futura prevista referentes a contratos assinados com os clientes) da companhia no último trimestre de 2017, U\$1,3 bi foram correspondentes às atividades no Brasil. A maior parte desse valor se refere a contratos com a Petrobras, principal cliente do escritório brasileiro.

---

<sup>1</sup> Todas as informações deste capítulo foram retiradas do *website* da Empresa S, porém, por questões de sigilo, o endereço não foi referenciado para não revelar o nome da empresa.

## 5 ANÁLISE DE DADOS

Nas entrevistas realizadas, foram analisadas a influência do trabalho *offshore* sobre a vida pessoal e profissional e também as desigualdades perante aos homens que as mulheres que trabalham no setor *offshore* enfrentam no local de trabalho. As categorias de análise serão demonstradas na seguinte ordem: desigualdade salarial, desigualdade de autoridade, diferença na natureza das tarefas e influência do trabalho *offshore* na vida pessoal.

### 5.1 DESIGUALDADE SALARIAL

Embora, conforme mencionado anteriormente, as mulheres ganhem, em média, 24% a menos que os homens (dados do IBGE 2016), as funcionárias entrevistadas relataram não haver diferenças salariais na Empresa S, com base no gênero, para um mesmo cargo. A Entrevistada 1 relatou: “tem a desigualdade salarial, mas acho que são outros aspectos. Não por questão de sexo; seria por tempo de casa, de nacionalidade”. Nesse caso, ela apontou que os funcionários estrangeiros recebem mais que os funcionários brasileiros.

As entrevistadas relataram, no entanto, que existe sim diferença salarial, porém com base no período de contratação do funcionário: se o mercado está “aquecido”, as empresas do ramo passam a oferecer melhores salários e/ou mais benefícios para contratação e retenção de bons funcionários. Conforme uma das entrevistadas:

Existem diferenças de salário sim, mas não é por conta de gênero não. De acordo com os períodos que a empresa foi contratando, ela foi tendo um perfil de benefício e salário oferecido momentaneamente, vamos dizer assim, porque eu soube de colegas que ganhavam mais que o dobro que eu, de colegas que estão na empresa há bastante de tempo, que entraram em um outro momento que era [Empresa A, que mais tarde veio a se tornar a Empresa S] ainda, antes de se fundir com a [Empresa S]. Quando eu fui admitida, o mercado estava começando a ficar bastante restrito. Talvez isso acarretou a ter um salário mais baixo. Mas isso é uma questão com função. Não acredito absolutamente que seja uma questão de gênero não (Entrevistada 9).

Outra concorda: “a empresa quando fecha numa época um contrato com uma pessoa num determinado valor, dependendo como esteja o mercado, eles mudam o salário, mas, em relação a gênero, eu nunca ouvi falar não”.

Uma funcionária, contudo, foi a única a relatar que existe diferença salarial para um mesmo cargo com base no gênero:

Eu entrei na empresa no mesmo dia que um amigo meu para exercer o mesmo cargo, porém o salário dele era maior que o meu, sendo que eu tinha mais experiência que ele. Perguntei à empresa o porquê dessa diferença e eles alegaram que não é a política da empresa discutir termos salariais (Entrevistada 4).

Uma das entrevistadas informou que, no momento da contratação, existe uma diferença no contrato para as funcionárias mulheres:

Quando a gente assina o contrato, a gente assina um contrato igual dos homens, mas, pras mulheres, tem um adendo falando justamente essa questão da gravidez, que diz que você não pode embarcar e que a empresa pode solicitar a você pra trabalhar na base durante esse período (Entrevistada 5).

Com relação à desigualdade salarial entre funcionários que possuem o mesmo cargo no ramo *offshore* da Empresa S, é possível perceber, então, que há poucos casos de diferenças salariais com base no critério sexo do empregado (de 13 entrevistadas, apenas 1 mencionou haver essa diferença), não correspondendo ao retrato nacional apresentado pelo relatório do IBGE (2016). Não podemos afirmar, contudo, se essa característica se mantém nas demais áreas da empresa (como o setor *onshore*, por exemplo).

## 5.2 DESIGUALDADE DE AUTORIDADE

Quanto à desigualdade de autoridade, não houve unanimidade nas respostas. Para Butler (1981 *apud* CAPELLE *et al.*, 2013, p.173), “algumas mulheres têm desafiado seus próprios estereótipos, [...] a relutância para legitimar o exercício da autoridade [...]”. Contudo, algumas entrevistadas afirmaram não sentir diferença na forma com que os subordinados respeitavam sua autoridade. A Entrevistada 3 mencionou um “favorecimento” para os homens no setor *offshore*, porém sem prejuízo às mulheres nesse quesito: “a cultura do homem a bordo favorece mais porque são mais homens a bordo, mas desde o momento que você está inserida no contexto, não te atrapalha não. A sua palavra também tem valor”.

Outra entrevistada afirmou que, até mesmo pelo fato de ser mulher, o respeito é maior porque “por exemplo, quando é homem, às vezes eles têm mais liberdade de brincar, [...] mas quando é mulher, eles já não brincam tanto dessa forma, sabe? Então, é mais fácil eu pedir uma coisa e eles fazerem do que o contrário”.

Quando questionadas se precisavam ou se alguma vez precisaram mudar a forma de se portar/falar para terem sua autoridade respeitada, grande parte das entrevistadas afirmou não ter sentido necessidade para tal, contrariando Betiol (2000 *apud* CAPELLE *et al.*, 2013, p.178):

em algumas situações, “as mulheres necessitam adotar um comportamento mais duro, agressivo e autoritário para serem respeitadas em postos de comando nas empresas”. Conforme uma das funcionárias mencionou: “foi com meu jeito normal que consegui com que eles executassem a tarefa da maneira correta. Então não, não tive problema nenhum em relação a ter que mudar meu jeito de me portar [...] pra poder ser respeitada”.

No entanto, há entrevistadas que afirmaram ter necessidade de, em alguns momentos, adotar uma posição “mais firme” para que pudessem ter sua autoridade respeitada:

Eu acho que a mulher, no mundo *offshore*, tem que ficar se provando o tempo todo. Provar que é capaz o tempo todo. Volta e meia, sim, a gente se vê numa situação que tem que se impor de uma maneira um pouco mais firme do que você teria que fazer em outras situações, ou que você faria normalmente, pra poder ser escutada, ou coisas do tipo (Entrevistada 8).

Outra funcionária concorda:

Eu acho que, uma vez que uma mulher está trabalhando *offshore*, ela tem que ter um perfil de uma pessoa um pouco mais firme [...] porque todas as mulheres que eu conheci a bordo são mulheres muito fortes, têm uma certa posição de postura sim que se colocam, que sabem se comunicar, se impor. Então isso já uma característica que tem que haver pra uma mulher estar a bordo (Entrevistada 9).

Quase todas as entrevistadas mencionaram construir laços de confiança na base de conversas para que pudessem ter suas ordens respeitadas. Duas mencionaram que, além de serem mulheres, a “pouca idade” poderia ser outro fator que pudesse dificultar no momento de delegar tarefas, conforme a Entrevistada 1 menciona: “como a função da gente é de liderança a bordo, a gente acaba lidando com pessoas mais velhas que a gente [...]. Então, alguns sentem dificuldade de respeitar por ser mulher e, às vezes, até por ser mais nova também”. A Entrevistada 7 concorda e afirma ter ouvido comentários como: “poxa, uma fedelha ai está querendo mandar no meu trabalho” ou também “ah essa menininha acabou de chegar dando ordens”.

Nesses casos, para que não tivessem suas performances prejudicadas, elas escalavam essas questões aos seus superiores: a Entrevistada 7 afirmou que não se prejudicou porque “eu soube manter minha postura e ‘joguei pra cima’ porque senão eu poderia ser prejudicada”. A Entrevistada 9 afirmou ter feito o mesmo: “eu levei aquilo pra frente porque eu acho que não deveria acontecer exatamente por nós sermos poucas mulheres. Temos que ter respeito, temos que nos impor”.

Duas entrevistadas, no entanto, afirmaram ter tido problemas com seus superiores, conforme relato de uma delas:



Mas eu vejo mais da parte gerencial, supervisão à bordo que eu vejo que tem um olhar diferente. Da parte geral, dos trabalhadores, acredito até que não pelo o que eu percebo. Aquela coisa de que “é mulher”. Em reuniões, por exemplo, já percebi que, começa um assunto específico da área, e aí sempre alguém levanta a bandeira dizendo “ah esse não é um momento oportuno pra falar disso”, alguma coisa do tipo porque eu percebo que sou que está a bordo, entendeu? Ou seja, é uma mulher que está à bordo (Entrevistada 11).

Para a outra, ela era “punida” por seu superior por não permitir que ele fizesse algo que era contra as regras do barco:

Então assim, sempre que podia, ele me punia de alguma forma (ficar mais tempo a bordo ou dar mais serviço, até mesmo coisas que não eram do meu escopo). Eu engolia seco e fazia porque mostrava pra ele que fazia e ainda fazia melhor que os outros e, o que me desse, eu dava conta. Não reclamava, mas também não deixava de responder. Jamais vou deixar (Entrevistada 12).

Com relação a cargos de autoridade, nenhuma das entrevistadas possui cargos de alta gerência. O cargo mais elevado hierarquicamente observado entre as entrevistadas é o de coordenadora. Daniel (2009), conforme visto anteriormente neste trabalho, afirmou que as mulheres são mais exigidas no trabalho do que seriam os homens na mesma função, o que implica que elas precisam ter maior destaque para ocuparem cargos de alta gerência. A fala da Entrevistada 11 ratifica essa afirmação: “a questão começa da parte gerencial [...], por isso que são poucas [mulheres em cargo gerencial]. Porque são muito paradigmas. Quem conseguiu, quebrou paradigmas. Os homens não precisam se mostrar que são capazes não”.

Apesar de, com base nas entrevistas, não terem sido constatadas diferenças salariais entre homens e mulheres do setor *offshore* da Empresa S (apenas um caso foi mencionado), o fato de não haver funcionárias em cargos de gerência média e/ou alta mostra uma desigualdade de salários de forma indireta. Assim, por não atingirem cargos mais altos, os salários mais elevados da empresa sempre de funcionários homens.

O resultado das entrevistas realizadas para esta monografia contrariou o que disse Daniel (2009) quando esta identificou que suas entrevistadas precisavam adotar atitudes “masculinizadas” para terem sua autoridade respeitada. Conforme fala da Entrevistada 1: “eu acho que o pessoal que trabalha comigo e que eu sinto que me respeita sempre foi mais na base da conversa. Acho que nunca foi muito pela autoridade, nunca foi muito por tentar me ‘masculinizar’, entendeu?”.

### 5.3 DIFERENÇA NA NATUREZA DAS TAREFAS

O último relato da Entrevistada 12 no item anterior pode exemplificar também outra desigualdade perante aos trabalhadores homens que as mulheres enfrentam no setor *offshore* (não somente): a diferença nas tarefas que a elas são designadas apenas pelo fato de serem mulheres. Conforme mencionado anteriormente, a corrente que suporta a ideia de que as vidas de homens e mulheres são determinadas pelas características dos corpos é conhecida como “determinismo biológico”. Segundo Citeli (2001, p.134), entende-se por determinismo biológico o fato de que a posição que é ocupada por diferentes grupos na sociedade é derivada de “privilégios inscritos na constituição biológica”. Apesar dessa visão ser atualmente rechaçada academicamente, ainda podemos observar, conforme veremos a seguir, que, na prática, isso ainda persiste.

No geral, as entrevistadas afirmaram que atividades que necessitam do uso de força física, normalmente, são designadas apenas aos homens. Em contrapartida, atividades mais burocráticas, administrativas ou que envolvam organização são destinadas a elas. Tais constatações estão em linha com o que Daniel (2009) mencionou em seu artigo (e abordado neste trabalho anteriormente) de que características ditas “naturais” são atribuídas a homens e mulheres a depender da função e do cargo a serem exercidos.

Uma entrevistada relatou que, por ser considerada mais cuidadosa e, sendo mulher, saber lidar melhor com tarefas burocráticas, trabalhava o “dobro”, já que o trabalho ficava acumulado enquanto estava em seu período de folga: “os comandantes só confiavam em mim, não confiavam nele [funcionário que trabalhava em seu lugar enquanto ela estava desembarcada]. Então, eu trabalhava 28 dias em 14 [dias], entendeu? Era horrível”.

Uma das funcionárias também relatou que seu superior preferia designar tarefas mais administrativas para ela:

Ouvi do meu superior que ele preferia que eu fizesse alguma coisa porque ele achava que eu ia ter mais cuidado, mais zelo, que ele confiava mais em mim pra fazer uma tarefa do que um homem. Por exemplo, a gente faz muita coisa administrativa e dentro dessas coisas administrativas, [...] por ele achar que as mulheres possam ter uma desenvoltura melhor no trato com as pessoas, esse superior, especificamente, ele me falou isso. Inclusive, ele sempre fala que prefere trabalhar com as mulheres por conta da comunicação, porque a mulher é mais disciplinada, é mais clara, faz as coisas de uma forma muito mais límpida, no trato no geral, sem tentar mascarar as coisas (Entrevistada 9).

Outra entrevistada afirmou que, para tarefas que envolvam força física, os homens eram designados para realiza-las ou ajuda-la na execução, enquanto que tarefas burocráticas ficam a cargo dela:

Como a gente tem algumas funções que vão no convés, quando tem um oficial de náutica homem, normalmente, o pessoal se sente mais à vontade de designar determinadas tarefas pro homem, entendeu? Como, às vezes, a mulher tem aquele estereótipo de ser mais organizada né, que é mais burocrática, quando é mais coisa nesse sentido, eles encaminham mais um pouco pra mim, sabe? (Entrevistada 1)

Uma delas também apontou que, para tarefas que exijam força bruta, eram designados funcionários homens para ajuda-la, porém apenas por questões de segurança: “quando às vezes eu tenho que ir pro convés, sim, às vezes eles falam ‘ah, você não vai conseguir carregar tal coisa’, mas sempre a nível de segurança, entendeu? Não de menosprezar ou nada do tipo. ‘Pede ajuda de alguém, vai com alguém’, ou algo do tipo”. Outra entrevistada concorda: “esse tipo de coisa, pra mulher, eles entendem que não dá pra mulher ficar fazendo [tarefas que envolvam força bruta]. Até porque você pode se machucar, aí gera outro tipo de problema pra empresa”.

Quanto a trabalhos não-manuais, que não exigiriam força física, no entanto, uma outra entrevistada afirmou que ainda sofre preconceitos:

Porque, querendo ou não, ainda é um mundo bastante machista, né. Então, às vezes, você tem que lidar com algumas pessoas que acreditam que, por N motivos - não só por ser mulher, mas incluindo o fato de ser mulher -, que você não consegue realizar certas tarefas. Mas são casos isolados, graças a Deus. Tem homens que não gostam de trabalhar com mulheres no mundo *offshore*. Ainda existe isso, entendeu? Basicamente é preconceito (Entrevistada 8).

Uma funcionária complementou: “as mulheres têm cargos específicos. Em *offshore*, você não vai ver mulher pilotando ROV [espécie de robô submarino]. Você vai ver enfermeira, você vai ver uma engenheira, *project*, no máximo, que vai ficar lá quietinha...”. Ela questionou o porquê dessa desigualdade:

Uma vez, eu conversei com os meninos do ROV e eles disseram “ah não, porque tem muito peso pra pegar, por isso que não pegam mulher”. Ai eu falei “ué, e existe muita máquina que usa pra não pegar peso, em que século que você estão?”. Pelo amor de deus. “Ah, porque, pra mulher, ROV é difícil”, ai eu falei “não, não é difícil, é a empresa que não quer contratar mulher pra ROV”. Mulher em *offshore* é sempre rádio operadora, ou enfermeira. A gente não tem cargo de gerência, cargo alto... (Entrevistada 12)

Por mais que as mulheres estejam conquistando cada vez mais espaço no mercado de trabalho (LAVINAS, 2001) e, inclusive, em áreas predominantemente de presença masculina como o setor *offshore* (de acordo com o relatório da Boston Consulting Group e Conselho Mundial de Petróleo, 2017), pode-se perceber que elas ainda sofrem com o preconceito.

Determinadas tarefas são (ou não) designadas às funcionárias considerando apenas o fato de serem mulheres.

#### 5.4 INFLUÊNCIA DO TRABALHO *OFFSHORE* NA VIDA PESSOAL

A maioria das trabalhadoras entrevistadas é jovem, solteira e sem filhos, igualmente em linha com os resultados apresentados por Daniel (2009). A única entrevistada que é casada e possui filhos (Entrevistada 6) é casada com um homem que também trabalha embarcado e que, nesse caso, trabalha no mesmo barco que ela. Por serem do mesmo ramo, o trabalho *offshore* não afeta tanto sua vida amorosa quanto outras entrevistadas alegaram afetar.

Conforme Barbosa *et al.* (2016), a folga do funcionário *offshore* pode não coincidir com a de amigos e família, podendo gerar dificuldades nesses relacionamentos. Uma entrevistada, que já teve relacionamento com uma pessoa do mesmo setor, concorda: “Eu acho que afeta. Eu namorei durante muito tempo com uma pessoa que trabalhava embarcada, [...] então ele entendia muita coisa que eu passava. Depois que a gente terminou, eu acho que os homens não entendem muito esse fato da mulher sair de casa para trabalhar”. Outra funcionária complementa: “Afeta, claro. Afeta porque é muito difícil você se relacionar. Pra homem, eles conseguem casar e tal. Algumas mulheres conseguem também, mas é mais difícil alguém aceitar uma mulher que trabalha embarcada”.

As entrevistadas que possuem filho afirmaram que o trabalho *offshore* é mais difícil pra quem é mãe, em linha com Barbosa *et al.* (2016), ao afirmarem que o confinamento é mais difícil para aquelas que são mães. A Entrevistada 4 afirmou: “eu colocaria que é mais difícil pra quem é mãe [...]. Pai é pai, e pode ser um ótimo pai, mas não substitui uma mãe, certo? [...] O pai pode tomar conta, pode olhar direitinho, mas, ao meu ver, não substitui”. Outra entrevistada apontou: “A mulher engravida, fica tudo mais difícil [...] Eu te digo que hoje eu tô sofrendo mais por causa do Léo [filho], mas antes dele, era tranquilíssimo. Hoje minha saudade é maior”.

Com relação à divisão sexual do trabalho, conforme visto anteriormente, de acordo Kergoat (2009 *apud* ALVES, 2013), atividades domésticas e de cuidado com a família são consideradas atribuições femininas. Dessa forma, era de se esperar que as mulheres tivessem uma carga de trabalho doméstico maior que o dos homens. Ao serem questionadas, as

entrevistadas que são casadas ou possuem união estável, no entanto, relataram que seus parceiros dividem os afazeres domésticos com elas. Apenas uma delas (Entrevistada 11) disse que a divisão não era proporcional, pois ficava com a maior parte das tarefas.

Uma entrevistada relatou: “[a divisão das tarefas domésticas é] totalmente igual, às vezes ele faz a comida, às vezes eu faço, às vezes ele passa o aspirador, às vezes eu passo, ele cuida do Léo [filho] ou eu cuido, às vezes ele dá banho [...]. Quando um pode, faz determinada tarefa, entendeu?”. Outra relatou o mesmo: “sim, me ajuda bastante. Tanto com faxina em casa, tanto com lavar louça. Eu tenho uma pessoa que me ajuda em casa, então acaba ficando proporcional. Eu e ele e mais a pessoa que me ajuda (a empregada doméstica)”.

Este último relato mostra, contudo, que, apesar de esta entrevistada afirmar que o cuidado com as tarefas domésticas é realizado por ambos, só o fato de mencionar que o parceiro “ajuda” nessas atribuições, já é uma indicação de que, para ela (e para outras, possivelmente) esse tipo de tarefa é função das mulheres. Não haveria que se considerar como “ajuda” algo que é dever de ambas as pessoas (tanto homem quanto mulher, ou pessoas do mesmo sexo, em caso de relação homoafetiva).

Quase todas as entrevistadas mencionaram como um lado negativo do trabalho embarcado a distância com relação a seus familiares e amigos, também abordado por Rodrigues (2001), e o fato de não poder participar de eventos especiais e datas comemorativas com eles. Quando questionada, a uma delas concordou: “Natal, ano novo, aniversários... Você quer estar com sua família ou amigos, mas você tá embarcado. Isso aí realmente é o lado ruim e às vezes acontece alguma coisa com sua família (ruim mesmo, do tipo alguém está no hospital ou algo do tipo) e você está embarcada”. Uma funcionária apontou: “você se afasta bastante das pessoas, você perde muita atividade, muita data comemorativa”. Outra funcionária concordou, porém trouxe uma comparação positiva:

A gente sofre um pouco da distância, da família, das pessoas que a gente gosta... Perder vários momentos importantes que a vida *offshore* faz com a gente. Mas é aquele negócio né, balanceando... Tudo tem prós e contras na nossa vida. A gente sacrifica pra poder ter uma ascensão profissional mais rápida, ter uma independência financeira mais rápida e abdica de muitas coisas, vivências em terra... (Entrevistada 10)

Ao serem questionadas se voltariam a trabalhar *onshore*, quase todas as entrevistadas (exceto a Entrevistada 3) afirmaram que pretendem um dia voltar a trabalhar (ou começar a trabalhar, para aquelas que ainda não trabalharam) *onshore*. Grande parte delas relacionaram o fato de (começar a) terem filhos com essa decisão, assim como Barbosa *et al.*(2016)

encontraram como resultado de suas pesquisas. Uma entrevistada afirmou: “pretendo a partir do dia que eu pensar em constituir uma família, que eu vir que não dá pra conciliar os dois - ter filho e continuar embarcando”. Outra mencionou o fato de querer estar mais presente na vida do filho: “voltaria a trabalhar onshore para estar mais presente. Quando meu filho estiver na fase mais de adolescente, de jovem, quero estar *full time* com ele”. Uma outra funcionária complementou: “a única coisa que eu sairia hoje era se eu não aguentasse mais ficar longe do meu filho, se chegou a ‘gota d’água’, se ele tá precisando de mim, vou ‘chutar o balde’”.

Outras apontaram outras razões, não somente a questão de ter filhos, como também de diversificar a carreira, conforme mencionou uma delas: “sim, com certeza. [...]. Até pela carreira também, porque, desde que eu me formei, eu trabalho *offshore*. Então eu acho que você acaba ficando muito taxada no mercado como ‘a pessoa que trabalha *offshore*’”.

O trabalho *offshore* proporciona salários atrativos que são difíceis de se encontrar compatíveis no ramo *onshore*. Esse é um dos motivos que muitas das entrevistadas relataram para permanecer nesse setor, conforme Barbosa *et al.* (2016, p.129): “muitas almejam trabalhar em terra e algumas fazem planos concretos a esse respeito. Instaura-se assim um debate de valores que coloca essas mulheres diante de escolhas difíceis que podem até ceifar sua carreira profissional”. Uma respondeu: “se eu sair do trabalho *offshore* vai ser para um trabalho que corresponda ao nível salarial *offshore* e não vai ser pra um cargo de assistente. Vai ser ou enfermeira do trabalho ou algo assim”. Outra entrevistada afirmou ter recusado uma vaga *onshore*:

Gostaria de voltar pra uma vaga atrativa, fazer o que eu goste, porque eu já tive oportunidade de voltar pra ‘terra’, mas era pra fazer uma coisa que eu não seria feliz. Então eu falei que preferiria ficar aqui que eu ganho bem. Só sei que em algum momento eu vou ter que fazer essa escolha [de voltar a trabalhar *onshore*] (Entrevistada 7).

Apesar das influências negativas do trabalho *offshore* na vida pessoal das entrevistadas, os impactos positivos se sobressaem. Todas relataram gostar dessa modalidade de trabalho e revelaram estar felizes com suas carreiras.

## 6 CONCLUSÃO

O presente estudo analisou o trabalho feminino na percepção das funcionárias mulheres no setor *offshore*, comparando-se ao trabalho masculino. Foram abordados como elas enxergam o efeito da desigualdade de gênero no exercício da função de trabalho, assim como as influências do trabalho *offshore* em suas vidas pessoais.

O trabalho *offshore* não é fácil: confinamento prolongado, distância da família e dos amigos, trabalho de alto risco e em turnos de 12 horas diárias. Ainda assim, muitos se interessam por essa modalidade devido aos bons salários e às folgas de regulares de 14 a 21 dias (a cada 14 ou 21 dias trabalhados, respectivamente). Para as mulheres, essas dificuldades podem ainda ser piores ao terem que enfrentar uma cultura machista presente nesse meio, majoritariamente composto por homens.

Foi visto que, apesar da desigualdade salarial entre homens e mulheres existente no mercado de trabalho em geral, não pudemos perceber, de acordo com as entrevistas realizadas, tal fenômeno na Empresa S em estudo. A desigualdade existente, também de acordo com as entrevistadas, não se refere ao gênero e sim ao momento da contratação. Apenas uma delas relatou existir tal diferença com base no gênero e, por isso, a empresa deveria rever sua política de cargos e salários.

Contudo, podemos afirmar que há desigualdade salarial de forma indireta, já que o fato de não haver mulheres em cargos de gerência média e/ou alta no setor *offshore* da Empresa S reflete em menores ganhos para as mulheres de maneira geral, comparando-se aos homens. Isto contribui, então, na manutenção do *status quo* do mercado de trabalho brasileiro, no qual há poucas mulheres (em relação aos homens) em cargos altos na hierarquia da empresa, direcionando os maiores salários para os homens.

Com relação ao respeito da autoridade das mulheres, não foi constatada similaridade nas respostas. Algumas alegaram não possuir qualquer problema nesse quesito; já outras afirmaram possuir necessidade de alterar suas atitudes para que sua autoridade seja respeitada. Algumas afirmaram até mesmo terem vivenciado situações desagradáveis por conta disso. Cargos de gerência ou pilotas (das embarcações ou dos ROV), no entanto, não foram identificados entre as entrevistadas, reforçando, mais uma vez, a necessidade de uma revisão da política de cargos e salários.

Não é apenas quanto a cargos de gerência e de pilotagem que resumem a diferença na natureza das tarefas atribuídas às mulheres: trabalhos manuais (que exigem força física) também não o são. Contudo, não foi constatado indignação pelas entrevistadas quanto a isso. Algumas mencionaram a questão da segurança como justificativa para essa diferença. No entanto, algumas mencionaram sentir sobrecarregadas pelo fato de tarefas administrativas e burocráticas serem destinadas a elas (além de suas habituais atribuições), já que seus superiores as consideram mais organizadas para essas funções do que os homens.

O confinamento do trabalho *offshore* impacta diversas áreas da vida pessoal dos funcionários, principalmente com relação ao relacionamento amoroso, familiar e com amigos. Ambos (homens e mulheres) são afetados. Contudo, os efeitos do tempo de embarque parecem afetar mais as mulheres, como, por exemplo, com relacionamentos amorosos, nos quais muitos parceiros homens não “entendem” ou aceitam esse tipo de trabalho.

Quando mães, as dificuldades são ainda maiores, resultando, muitas vezes, no abandono da profissão para dedicarem maior tempo ao cuidado dos filhos. A maioria das entrevistadas (que é composta de mulheres jovens, solteiras e sem filhos) mostrou intenção de pararem de embarcar no momento que passarem a ter filhos. O mesmo, contudo, de acordo com elas, não ocorre com os homens, já que normalmente suas esposas estão “em terra” cuidando dos filhos.

Essa questão é um dos pontos-chave para trabalhar *offshore*: o apoio da família ou uma estrutura de confiança que suporte a ausência do trabalhador por um período longo de modo que filhos tenham os cuidados necessários e sejam bem assistidos. Conforme visto neste trabalho, muitas das entrevistadas afirmaram que a presença da mãe é essencial, de modo que não gostariam de estar ausentes ou “terceirizar” a criação dos filhos.

O trabalho embarcado influencia de diversas formas e em diversos aspectos da vida pessoal dos trabalhadores. Em especial para as mulheres, como vimos, os impactos são ainda maiores, já que pode prejudicar seus relacionamentos amorosos e o futuro de sua carreira, ao terem que optar entre a criação dos filhos ou o trabalho *offshore*. Essa afirmação, baseada nos relatos das entrevistadas, reflete, portanto, a visão que a sociedade tem sobre o papel das mulheres na criação dos filhos em comparação com a atuação delas no mercado de trabalho. Ao serem comparados, espera-se que elas optem pela criação dos filhos, enquanto que aos homens é esperado que exerçam o papel de provedores da família.

Essas interferências e muitas outras, contudo, não são frequentemente observadas em outros tipos de trabalho *onshore*. Não somente impactos na vida pessoal como também na vida



profissional (atividades muito específicas, não encontradas em outras áreas, por exemplo) são outras diferenças observadas entre ambos os setores. É, portanto, de se esperar maiores retornos (financeiros e não-financeiros) para seus trabalhadores.

Ainda que haja dificuldades e desigualdades perante aos homens, todas as entrevistadas afirmaram gostar do trabalho *offshore*. Muitas afirmaram que trabalhariam *onshore* pela questão de filhos e para diversificação da carreira. Os salários e benefícios do setor *offshore*, contudo, são atraentes e difíceis de serem encontrados “em terra”, fazendo com que elas adiem esses planos.

Tais questões contribuem para a grande diferença na quantidade entre homens e mulheres trabalhando nesse setor. É possível que, se a sociedade fosse mais igualitária entre ambos os sexos no que tange à criação dos filhos e no que é definido como trabalho “de homem” e trabalho “de mulher” (muitos homens não aceitariam que suas parceiras trabalhassem *offshore* por ser um ambiente majoritariamente masculino), provavelmente haveria um número muito superior ao atual de mulheres atuando nesse setor.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADELMAN, Miriam. Mulheres atletas: re-significações da corporalidade feminina. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 11, n. 2, p. 445, jan. 2003. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2003000200006/9070>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

ALOS, Anselmo Peres. Gênero, epistemologia e performatividade: estratégias pedagógicas de subversão. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 421-449, ago. 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2011000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2011000200007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 17 jun. 2018.

ALVAREZ, Iara Maria Martins. **Políticas públicas de gênero: a inclusão das mulheres na Marinha do Brasil como militares**. 2011. Tese de Doutorado. Dissertação de mestrado. Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí/SC1.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, ago. 2013. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462013000200002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462013000200002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 26 ago. 2018.

ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da Equidade de Gênero no Século XXI. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, jun. 2016. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/44610/31761>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BARBOSA, Anete Ribeiro da Gama; ALVAREZ, Denise. Trabalho feminino no setor offshore na Baía de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 23, n. 1, p. 118-131, mar. 2016. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-530X2016000100118&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2016000100118&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 16 set. 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BUTLER, Judith; KNUDSEN, Patrícia Porchat Pereira da Silva. Conversando sobre psicanálise: entrevista com Judith Butler. **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 1, p. 161-170, 2010.

BOSTON CONSULTING GROUP. **Untapped reserves: promoting gender balance in oil and gas**. Disponível em: <<https://www.bcg.com/publications/2017/energy-environment-people-organization-untapped-reserves.aspx>>. Acesso em: 05 set. 2018.

BUTLER, P. E. **Self-assertion for women**. San Francisco: Harper & Row, 1981.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; DE SOUZA, Natácia Lamoglia. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de gestão social**, v. 2, n. 2, 2013. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/9875/7147>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

CARVALHAL, Terezinha Brumatti; JUNIOR, Antonio Thomaz. O trabalho domiciliar das mulheres em Terra Roxa/PR: o caracol reencontra sua concha. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 13, n. 1, 2012. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/1744/1891>>. Acesso em: 03 out. 2018.

CEREZER, Larissa. No Recato da Intimidade: reflexões sobre a mulher e a família burguesa no brotar do século XX. **PerCursos**, v. 9, n. 1, 2009.

CITELI, MARIA TERESA. Fazendo diferenças: teorias sobre gênero, corpo e comportamento. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 131-145, 2001. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2001000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 27 mai 2018.

CHODOROW, Nancy. **Psicanálise da maternidade**. Trad. Natanael Caixeiro. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1990.

CHUEKE, Gabriel Vouga; LIMA, Manolita Correia. Pesquisa Qualitativa: evolução e critérios. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 11, n. 128, p. 63-69, 2012.

DANIEL, Camila. **Mulheres embarcadas: gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos**. Dissertação (mestrado em Ciências Sociais), PPCIS/UERJ, Rio de Janeiro, Junho de 2009. Disponível em <[http://www.bdtd.uerj.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=1379](http://www.bdtd.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1379)>. Acesso em: 5 dez 2018.

DE CARVALHO NETO, Antonio Moreira; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010.

D'INCAO, Maria Angela. Mulher e família burguesa. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Orgs.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto/UNESP, 1997. p. 223-240.

FELTRIN, Tascieli et al. O século XX para o Feminismo no Brasil. **RELACult - Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, [S.l.], v. 4, fev. 2018. ISSN 2525-7870. Disponível em: <<http://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/734/393>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

FLAX, Jane. Pós-modernismo e relações de gênero na teoria feminista. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de. **Pós-modernismo e política**. Rio de Janeiro: Rocco, 1992. p. 217-250.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GONDIM, Sonia Maria Guedes; BENDASSOLLI, Pedro Fernando. The use of the qualitative content analysis in psychology: a critical review. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 19, n. 2, p. 191-199, jun 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722014000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722014000200003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 25 fev. 2019.

HIRATA, H. Divisão – relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**, Brasília, MEC/Inpe, v.1, n.65, p.39-49, jan./mar. 1995.

HEMESATH, Tatiana Prade. Anomalias da diferenciação sexual: representações parentais sobre a constituição da identidade de gênero. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 26, n. 3, p. 583-590, 2013. Disponível em: <[http://link-galegroup.ez29.capes.proxy.ufrj.br/apps/doc/A355055967/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=7c7bddc3](http://link.galegroup.ez29.capes.proxy.ufrj.br/apps/doc/A355055967/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=7c7bddc3)>. Acesso em: 15 dec. 2018.

IBGE. **Comitê de Estatísticas Sociais**. Disponível em: <<https://ces.ibge.gov.br/base-dados/metadados/mte/cadastro-geral-de-empregados-e-desempregados-caged.html>>. Acesso em: 28 jan. 2019.

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: IPEA, 24p., set. 2001.

\_\_\_\_\_. Gênero, Cidadania e Adolescência. In: **Quem Mandou Nascer mulher**. (Felicía Madeira – Org.), Record/Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro, 1997.

LAVINAS, L., AMARAL, M. R. do, BARROS, F. **Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas**. Rio de Janeiro: IPEA, 29 p., set. 2000.

Lima, R. L. (2011). Diversidade, identidade de gênero e religião: algumas reflexões. **Em Pauta**, 9 (28), 165-182.

LOURO, G. **Gênero, Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

MARTINS, Salvador Marcos Ribeiro. **O trabalho offshore: um estudo sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos**. Dissertação (mestrado em Políticas Sociais), CCH/UENF, Campos dos Goytacazes, 2006.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity matters**. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.ashx>>. Acesso em: 03 set. 2018.

MENDES, Rosana Maria; MISKULIN, Rosana Giaretta Sguerra. A análise de conteúdo como uma metodologia. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 47, n. 165, p. 1044-1066, set. 2017. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742017000300013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000300013&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 25 fev. 2019.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 9, jan. 2000. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917/11167>>. Acesso em: 29 mai. 2018.

OTTO, Clarícia. PINTO, Céli Regina Jardim. Uma história do feminismo no Brasil.. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 238, jan. 2004. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/8605>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

Ozkan, T., & Lajunen, T. (2005). Masculinity, femininity and the Bem sex role inventory in Turkey. **Sex Roles**, 52(1-2), 103-110.

Pereira, F. C., Verissimo, J., Diaz, A. C., & Correia, R. (2013). Estereótipos de gênero, sexo e violência na publicidade portuguesa e espanhola. **Comunicação e Sociedade**, 23(1), 254-273.

RODRIGUES, Valdo. **Relações de trabalho em unidades de perfuração marítima – estudo de caso com ênfase em trabalho em turnos**. Dissertação (mestrado em Administração). Alfenas, UNIFENAS, 2001.

ROSEMBERG, Fúlvia. A educação física, os esportes e as mulheres: balanço da bibliografia brasileira. In: ROMERO, Elaine (Org.). **Corpo, mulher e sociedade**. Campinas: Papyrus, 1995. p. 284.

SARTI, Cynthia Andersen. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 35, jan. 2004. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000200003/7860>>. Acesso em: 02 jul. 2018.

SILVA, Agnes Martha. A participação econômica das mulheres no mercado de trabalho. **RELACult - Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, [S.l.], v. 4, fev. 2018. ISSN 2525-7870. Disponível em: <<http://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/778/428>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

SIMÕES, Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas: Universidade Federal dos Vales dos Jequitinhonha e Mucuri**, Minas Gerais, v. 1, n. 2, 2012.

SOUSA, LUANA PASSOS DE; GUEDES, DYEGGO ROCHA. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estud. av.**, São Paulo , v. 30, n. 87, p. 123-139, ago. 2016 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 25 ago. 2018.

TANRIKULU, Ceyda. Sex and gender identity differences in psychological job outcomes among salespeople. **Review of Business Management**, [S.l.], v. 19, n. 66, p. 519, out. 2017. ISSN 1983-0807. Disponível em: <<https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/499>>. Acesso em: 23 set. 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração: 15**. São Paulo: Atlas, 2014.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. FGV, 2005.