

ESCOLA DE GUERRA NAVAL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS MARÍTIMOS  
POLÍTICA E ESTRATÉGIA MARÍTIMAS

BIANCA RODRIGUES CALENZO

**INSERÇÃO E RUMOS DAS MULHERES NA MARINHA MERCANTE**

RIO DE JANEIRO - RJ

2023

BIANCA RODRIGUES CALENZO

**INSERÇÃO E RUMOS DAS MULHERES NA MARINHA MERCANTE**

Trabalho apresentado a Instituição ESCOLA DE GUERRA NAVAL, como requisito para aprovação em Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Estudos Marítimos.

Orientador: Marcelo Valença

Coorientador: Cláudio Rogério de Andrade Flôr

RIO DE JANEIRO - RJ

2023

C149i Calenzo, Bianca Rodrigues

Inserção e rumos dos militares na Marinha Mercante / Bianca Rodrigues Calenzo. Rio de Janeiro, 2023.

71f. : il.

Dissertação (mestrado profissional) - Escola de Guerra Naval, Programa de Pós-Graduação em Estudos Marítimos (PPGEM), 2023.

Orientador : Marcelo Valença

Coorientador : Cláudio Rogério de Andrade Flor

Bibliografia: f. 49 - 51

1. Gêneros-Marinha Mercante. 2. Mulheres-Marinha Mercante. 3. Oficiais-Marinha Mercante. I. Escola de Guerra Naval (Brasil). II. Título.

CCD 387.5

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária  
Cremilda Santos – CRB7/3200  
Biblioteca da Escola de Guerra Naval

*Dedico este trabalho a todo e cada um da minha  
família, que segurou na minha mão e me fez  
persistir.*

## AGRADECIMENTOS

Ao meu pai Edison, que conversou comigo horas sem fins sobre o tema, sempre me oferecendo um novo olhar;

A minha mãe Léa, que me cobrou concluir e me facilitou o caminho por todos os meios que só uma mãe é capaz de achar;

Ao meu irmão Plínio, que me obrigou a fazer a prova;

A minha filha Maria, que ouviu e debateu cada ideia, que ouviu e revisou cada capítulo, que incentivou, empurrou e se manteve constantemente ao meu lado;

Ao meu mestre Cláudio Rogério, que nunca desistiu de mim, segurou na minha mão e caminhou comigo cada passo dessa jornada.

Sem vocês, nada disso seria possível

## **RESUMO**

A formação e a vida profissional de oficiais da marinha mercante do Brasil são os temas apresentados no decorrer deste estudo. A partir da perspectiva das relações sociais de gênero, o presente trabalho tem como objetivo pesquisar aspectos inerentes a inserção e os rumos das mulheres enquanto Oficiais da Marinha Mercante brasileira. Almeja-se compreender como se deu a inserção das mulheres neste mercado, de forma ampla. O estudo foi realizado através da construção de um referencial teórico com base na interdisciplinaridade do conhecimento. A metodologia para essa investigação utiliza-se de pesquisa quantitativa e qualitativa, com o uso de diferentes fontes primárias e secundárias, com coleta de dados por meio de base de dados e de análise bibliográfica documental; além da realização de entrevistas semiestruturada com mulheres Oficiais mercantes que atuam no setor e as que abandonaram o setor, bem como com alunas da EFOMM de ambos os Centros de Formação, CIAGA e CIABA. Com base nas informações apresentadas, foi possível compreender que, mesmo diante dos avanços em termos de formação e na prática de oficiais, há muito ainda a ser conquistado em termos superação de preconceitos e de conquistas de condições trabalhistas favoráveis à presença da mulher nesse ramo profissional.

**Palavras-chave:** Marinha Mercante. Gênero. Formação. Navios.

## **ABSTRACT**

The training and professional life of Brazilian merchant marine officers are the themes presented in the course of this study. From the perspective of social gender relations, the present work aims to investigate aspects inherent to the insertion and rumors of women as Officers of the Brazilian Merchant Marine. The aim is to understand how the insertion of women in this market took place, in a broad way. The study was carried out through the construction of a theoretical framework based on the interdisciplinarity of knowledge. The methodology for this investigation uses quantitative and qualitative research, with the use of different primary and secondary sources, with data collection through a database and documental bibliographic analysis; in addition to conducting semi-structured interviews with female merchant officers who work in the sector and those who leave the sector, as well as with EFOMM students from both Training Centers, CIAGA and CIABA. Based on the simplified information, it was possible to understand that, even in the face of advances in terms of training and in the practice of officers, there is still much to be achieved in terms of overcoming prejudices and achieving working conditions that ensure the presence of women in this professional field.

**Keywords:** Merchant Marine. Gender. Training. Ships.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. BREVE HISTÓRICO DA MARINHA MERCADANTE BRASILEIRA .....	10
2.1 A Marinha Mercante Brasileira nos Períodos Colonial e Imperial.....	12
2.2 A Marinha Mercante Brasileira no Século XX .....	13
3 O MOVIMENTO FEMINISTA E A BUSCA DA MULHER POR ESPAÇO EM UM MUNDO CONSTRUÍDO POR HOMENS.....	18
3.1 Mercado de trabalho e gênero: a mulher e a função de cuidadora.....	23
3.2 A mulher na Marinha Mercante .....	27
3.3 A crescente participação da mulher na marinha mercante.....	28
3.4 Jornada de trabalho e funções desenvolvidas a bordo .....	29
4 MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO .....	33
4.2 Responsabilidade social das empresas.....	39
4.3 Políticas Públicas de Licença Parental.....	43
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	47
REFERÊNCIAS .....	49



## 1. INTRODUÇÃO

Dos muitos campos de atividades profissionais existentes, as realidades do ramo naval são consideradas relevantes sob diferentes aspectos, dentre os quais se destacam aquelas relativas ao transporte de bens e pessoas, comunicação e intercâmbio dos mais variados níveis e simbologias. As atividades profissionais desenvolvidas especificamente por oficiais da marinha mercante ainda demandam estudos sociais mais aprofundados e no caso da participação de mulheres nesse ramo profissional essas pesquisas se restringem àquelas atividades consideradas femininas. Em parte, isso se deve pelo ingresso das mulheres como Oficiais da Marinha Mercante nesse ramo ter ocorrido em processo recente, uma vez que, no Brasil, deu-se há aproximadamente vinte e cinco anos.

No contexto geral brasileiro, desde o início da industrialização, na década de 1940, as mulheres começaram seu processo de ingresso no mundo do trabalho, mas foi somente entre as décadas de 1960 e 1970 que passaram a ocupar postos mais relevantes para a sociedade (BRUSCHINI, 2008). Já no que se refere ao ingresso das mulheres na marinha mercante, pode-se considerar que tudo começou com a criação, através da Lei 6.807 de 7 de julho de 1980, do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha do Brasil, que foi extinto em 1997, integrando as mulheres aos corpos militares já existentes com igualdade de oportunidades e condições com os homens. Curiosamente, 1997 seria também o ano de ingresso das primeiras mulheres na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante – EFOMM.

Sendo assim, o presente trabalho tem como objetivo geral: pesquisar aspectos inerentes a inserção e os rumos das mulheres enquanto Oficiais da Marinha Mercante brasileira. Para isso, serão abordados dois aspectos: i) pesquisar como se deu a inserção das mulheres nesse mercado, tanto no que se refere à normatização e regulamentação do ingresso na EFOMM, quanto no que se refere à preparação dos dois Centros de Formação (CIAGA e CIABA) e de seu pessoal para receber essas mulheres; ii) apresentar propostas de rumos para que se atinja a ocupação e permanência igualitárias nos postos de trabalho oferecidos.

Busca-se, dessa forma, responder duas perguntas centrais: Como se deu a inserção das mulheres no quadro de Oficiais da Marinha Mercante brasileira? Quais políticas devem ser adotadas a fim de manter essas mulheres na carreira de oficial da marinha mercante, de forma a justificar o investimento governamental em suas formações?

As informações apresentadas nesta pesquisa visam contribuir para a ampliação do debate acadêmico, bem como, com a formulação de dados que possam proporcionar melhorias na aceitação destas profissionais no mercado de trabalho, ou seja, na superação de preconceitos relacionados à participação feminina nesta profissão, melhorando a estrutura física e social e àquelas concernentes à legislação relacionada às mulheres.

No que tange a metodologia, trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, com o uso de diferentes fontes primárias e secundárias, com coleta de dados por meio de base de dados no período compreendido entre 2000, ano em que se forma a primeira turma mista do CIABA e 2013, último ano da grande ascensão econômica brasileira iniciada nos anos 2000, onde a Marinha Mercante nacional passava por uma situação que a Armação chamava de pleno emprego. Nesse contexto, a fim de apurar a diferença do grau de escolaridade entre homens e mulheres e a ocupação por gênero nas universidades públicas, foram utilizados dados do Instituto Nacional de Pesquisa – INEP. Ainda no contexto de crescimento e ampliação da ocupação por mulheres em espaços escolares e acadêmicos, a fim de demonstrar o crescimento exponencial do número de mulheres formadas no sistema EFOMM, foram utilizados dados do website Portos&Navios; no que se refere ao custo da mão de obra da trabalhadora para o empregador, foram utilizados dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Outrossim, foi realizada análise bibliográfica documental, a fim de apurar contextos históricos do surgimento e desenvolvimento da Marinha Mercante e do movimento feminista no Brasil. No intuito de apurar a qualidade do trabalho realizado pelas mulheres enquanto Oficiais da Marinha Mercante, foi aplicado questionário aos Comandantes da Marinha Mercante que já exerciam a função de comando a bordo de embarcações mercantes antes do ingresso das mulheres no setor. Nesse contexto, foi aplicado, ainda, questionário para 96 Oficiais mercantes, homens e mulheres, a fim de identificar se existe uma discrepância entre o número de mulheres e o número de homens que abandonam precocemente a carreira de bordo, bem como as razões que levam a esse abandono, com foco nos cuidados parentais. Do mesmo modo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dois comandantes da Marinha Mercante, uma mulher e um homem. No que se refere à entrevista com o Comandante homem, esta buscou apurar aspectos e dados relevantes referentes ao desenvolvimento da Marinha Mercante nacional desde a década de 1960. No que diz respeito à entrevista realizada com a Comandante mulher, buscou-se apurar as dificuldades enfrentadas pela primeira mulher a galgar o posto de Comandante da Marinha Mercante, assédio e responsabilidade social das empresas empregadoras.

Nesse diapasão, apresentar-se-á uma breve história da marinha mercante brasileira a partir dos períodos colonial e imperial, passando pelo século XX com o acontecimento das duas grandes Guerras Mundiais e a criação da Petrobras, analisando as principais décadas de retração e evolução até a homologação da BR do Mar como programa de estímulo à cabotagem brasileira.

Posteriormente analisar-se-á o feminismo no contexto da busca da mulher por espaço em um mundo construído por homens. Para tanto, estudará a função de cuidadora da mulher e o mercado de trabalho no que se refere ao gênero, para então investigar o caso específico da mulher na Marinha Mercante e a responsabilidade social das empresas no que se refere ao investimento em planos internos de incentivo à manutenção das mulheres no setor e as políticas públicas necessárias nesse sentido, com breve análise da legislação trabalhista vigente e suas possíveis especificidades no que concerne ao profissional de bordo.

Ao responder as perguntas propostas, espera-se não só identificar como se deu a inserção das mulheres Oficiais na Marinha Mercante brasileira, mas também identificar os rumos tomados em suas carreiras para, por fim, apontar possíveis diretrizes capazes de efetivar essas profissionais dentro da carreira de Oficial mercante de forma a validar o investimento em suas formações, garantindo a defesa nacional, a segurança da navegação aquaviária e salvaguarda da vida humana no mar, nos termos da redação da Lei de Segurança Aquaviária n.º 9.537/97 (LESTA) e de sua regulamentação pelo Decreto n.º 2.596/98 (RLESTA).

## **2. BREVE HISTÓRICO DA MARINHA MERCADANTE BRASILEIRA**

A necessidade do homem em se locomover e sobreviver fez com que seu desejo em ir para locais cada vez mais longes fizesse-o explorar meios de transporte mais rápidos. Essa necessidade levou-o naturalmente a descobrir caminhos marítimos e aquaviários. Tal desejo fez com que os povos primitivos criassem as primeiras técnicas de navegação e desenvolvessem os primeiros portos e estaleiros, realizando mais facilmente viagens longas. A partir daí o conceito de embarcação e sua utilidade foram sendo desenvolvidos, já que os homens perceberam que tal recurso seria importante para transportar objetos e pessoas quando necessário. Com o desenvolvimento da tecnologia, a dimensão e a capacidade das embarcações foram sendo aprimoradas de modo a facilitar a navegação.

Em uma perspectiva eurocêntrica, a história do Brasil começa por meio do comércio marítimo, com a chegada dos navegadores-comerciantes nas terras até então inexploradas pelo homem europeu (ZOGAHIB, 2007). Foi pela Marinha Mercante e pelo comércio marítimo que o país se entendeu como pátria, realizou suas trocas comerciais e culturais e garantiu sua unidade.

Com a globalização, que espalhou rapidamente suas raízes a partir das grandes navegações do final do século XV, e com o capitalismo como o sistema socioeconômico vigente desde o fim do sistema feudal, estava no fogo o grande caldeirão da sociedade de consumo do século XXI. O avanço da tecnologia na construção naval e as novas rotas marítimas para realização de comércio pode ser considerada o início da globalização (NETO, 2010).

Nesse sentido Neto (2010) expõe que o desenvolvimento dos portos, o aperfeiçoamento dos navios e a formação do trabalho marítimo expandiram-se grandemente desde o início da era moderna. As rotas marítimas comerciais passam, a partir do século XVI, a constituir artérias importantes, unificando partes distantes do globo, diferentes mercados e modos de produção, congregando economias locais, regionais, nacionais e internacionais.

A busca dos Europeus do século XV por novos caminhos que levassem à Ásia foi patrocinada por Coroas e comerciantes interessados em transformar suas cidades em grandes centros comerciais. A imensa comunidade global do século XXI troca freneticamente as *commodities* dos países com baixo nível de tecnologia pelos carros e eletrônicos de alta tecnologia, pelas roupas de baixa qualidade das denominadas *fast fashion*<sup>1</sup> e por tudo mais que as redes sociais apresentem como necessário.

No espaço de tempo que se estende das grandes navegações à sociedade de consumo, a Marinha Mercante sempre esteve presente. Portugal teve papel de destaque durante o período de expansão marítima, especialmente pelo desenvolvimento do conhecimento náutico proporcionado pela Escola de Sagres, fundada pelo infante Dom Henrique com o objetivo de preparar navegadores. Da mesma forma que o sucesso da expansão marítima se deu graças à Marinha Mercante, a sociedade de consumo desenfreado do século XXI só é possível pelas imensas frotas mercantes que transportam

---

<sup>1</sup> Roupas com tempo de vida reduzido, produzidas a baixo custo possibilitado pelo barateamento da mão de obra e da matéria prima

diariamente toneladas de *commodities* e produtos industrializados pelos oceanos (CALENZO, 2019).

Neste sentido, a fim de entender como as Oficiais da Marinha Mercante brasileira chegaram ao contexto de empregabilidade e segurança<sup>2</sup> atuais, cumpre analisar a conjuntura da própria Marinha Mercante brasileira e demais fatores políticos e econômicos que a trouxeram ao presente negligenciamento; bem como a atuação do Sindicato Representativo de Classe para a manutenção dos postos de trabalho em uma Marinha Mercante que ao longo de sua história sempre existiu de forma intermitente.

## 2.1 A Marinha Mercante Brasileira nos Períodos Colonial e Imperial

A existência do Brasil enquanto nação está fortemente atrelada a Marinha Mercante. Em que pese o intenso comércio entre Portugal e Brasil ocorrido entre os séculos XVI e XVIII, foi somente no século XIX e a chegada da família imperial portuguesa ao Brasil que D. João VI abriu os portos às nações amigas, em um tratado firmado entre Portugal e Inglaterra que era bastante desvantajoso para o Brasil. Assinado em 1810 e substituído por outro não mais vantajoso que o predecessor, a abertura dos portos do Brasil às nações amigas foi de tal sorte inconveniente ao país que acabou por atrasar o surgimento de uma Marinha Mercante genuinamente nacional (BRASIL, 2006).

Com efeito, com o comércio do jovem Império restrito à Inglaterra, esta tratou de sobretaxar os produtos destinados ao Brasil. Ao mesmo tempo, a exportação de *commodities* nacionais também enfrentava fretes marítimos mais caros que os dos países concorrentes. Ao optar por honrar os tratados firmados entre Portugal e Inglaterra, mantendo a exclusividade de importação de produtos industrializados ingleses e de exportação de *commodities* àquele país, o império brasileiro não foi capaz de construir uma marinha mercante forte e independente.

Saltava aos olhos que, na conjuntura internacional da decisão do regente, e ao menos em relação aos demais europeus (com exceção da eventual competição dos americanos), os portos brasileiros estavam, na prática, abertos apenas ao comércio inglês. Essa situação favorável duraria enquanto a guerra contra Napoleão mantivesse em vida o bloqueio. Da perspectiva dos britânicos, seria preciso tomar alguma providência desde já para evitar que tivessem de enfrentar a concorrência de outros países, tão logo o conflito chegasse ao fim e fosse levantado o bloqueio da Europa (RICUPERO, 2007 p.43).

---

<sup>2</sup> Para fins da sentença, entende-se segurança no contexto de acesso e manutenção de postos de trabalho.

Neste rumo, a sorte não melhorou durante o segundo reinado. Em que pese o amor que D. Pedro II nutria pelo país, a livre cabotagem não ajudou ao fortalecimento de uma Marinha Mercante genuinamente nacional. O artigo 1º do Decreto n. 3.631 de 1866 preconizava que: “Art. 1º é permitido até último de dezembro de 1867 as embarcações estrangeiras fazer o serviço de transporte costeiro entre os portos do Império em que houver alfândega conduzindo gêneros e mercadorias de qualquer origem.”

Foi somente na república que o país viu surgir, em 1894, o Lloyd Brasileiro, empresa de navegação genuinamente nacional e responsável pela cabotagem na costa brasileira, principalmente no período entre guerras e foi somente em 1952, que foi criada a Diretoria de Portos e Costas, que encampou as atribuições da antiga Diretoria de Marinha Mercante (BRASIL, 2006).

Desde a Proclamação da República em 1889 até 1940 a Marinha Mercante brasileira exercia papel de extrema relevância para toda população brasileira, especialmente a ribeirinha, que tinha no mar sua fonte de renda e dele retirava sua subsistência. Com rodovias e ferrovias extremamente limitadas, era pela navegação de cabotagem que se buscava a integração nacional, e era pela navegação de longo curso que o Brasil exportava suas *commodities* (BRASIL, 2006).

No início da Segunda Guerra Mundial, o então Presidente Getúlio Vargas manteve uma política pendular, negociando com ambos os lados da beligerância. Entretanto, após ataques de violência desproporcional por países do Eixo a navios mercantes brasileiros, em agosto de 1942 o Brasil entraria na guerra. Ao todo, 36 navios mercantes brasileiros foram abatidos, o que resultou na morte de 1081 civis, na maioria aquaviários mercantes. Contando com 7.500 km de costa e com uma das maiores bacias hidrográficas do mundo, o Brasil não poderia de forma alguma negligenciar sua Marinha Mercante e, de fato, após a Segunda Guerra Mundial, já na década de 1950, a indústria naval brasileira ganhou novos contornos e especial atenção governamental (RICUPERO, 2007).

## 2.2 A Marinha Mercante Brasileira no Século XX

Em que pese a infraestrutura portuária deficiente em quase todos os portos nacionais, de fato, na década de 1950 o Brasil dependia, quase que exclusivamente, da Marinha Mercante, fosse no comércio interno ou no comércio exterior, uma vez que as estradas existentes eram insuficientes para atender a demanda de transporte à época.

As principais empresas de navegação estatais – Lloyd Brasileiro, Companhia de Navegação Costeira e Companhia Siderúrgica Nacional – e particulares – Companhia Comércio e Navegação L. Figueiredo, Companhia de Navegação Aliança, Companhia Paulista de Navegação, entre outras – pareciam acomodadas em uma ineficiência gerada pela inexistência de concorrência de outro modal de transporte.

Foi no início da década de 1950 que, com origem no Conselho Nacional de Petróleo, surge a Frota Nacional de Petroleiros – FRONAPE. Na década de sua criação, a subsidiária da Petrobras para atuar no setor de transporte marítimo recebeu 30 embarcações das mais diversas classes e tonelagens<sup>3</sup>, nenhuma, entretanto construída em território nacional.

Em que pese a dependência do país do modal marítimo durante os anos de 1950, foi ao final da década que o Brasil iniciou sua industrialização, surgindo a indústria automobilística, a expansão da PETROBRAS e a instalação de estaleiros no Rio de Janeiro. É também no final desta década que o Brasil dá seus primeiros passos para implantação do rodoviarismo. Nesse contexto, considerando que a maioria das grandes cidades brasileiras estão situadas no litoral, as rodovias surgem paralelas à costa, facilitando sobremaneira a concorrência do caminhão com o navio.

No que tange a década de 1960, a luta dos trabalhadores organizados em sindicatos é comumente apontada como um dos motores que antecederam a tomada do poder pelos militares em 1964. Somente na cidade do Rio de Janeiro, no período entre 1954 e 1964 foram registradas 376 greves. O ano de 1963 registrou 18 greves de trabalhadores marítimos entre estivadores, trabalhadores do apoio portuário e de estaleiro. As demandas eram as mais diversas, desde reajustes e melhores condições de trabalho até as chamadas greves solidárias. Apesar da justiça nas demandas grevistas, o fato é que o movimento exerceu influência na decadência da Marinha Mercante a que se assistia então. Nesse mesmo segmento, a ineficiência operacional da Armação nacional dá início à devolução por inadimplência de navios sucateados ao governo, o que em nada corroborou para o fortalecimento da Marinha Mercante (MATTOS, 2008).

Malgrado os efeitos dos movimentos grevistas e da ineficiência da Armação nacional sobre a Marinha Mercante brasileira, a década de 1960 assistiu à evolução da construção naval no Brasil, com a encomenda de grande número de navios, especialmente para o Lloyd Brasileiro. Nessa década, foram construídos em solo brasileiro quatro navios

---

<sup>3</sup> Anexo A

pelo estaleiro Mauá, quatro navios pelo estaleiro Verolme e sete navios construídos pelo estaleiro Ishikawajima, que construiu instalações no Brasil como contrapartida da grande encomenda feita pela Comissão de Marinha Mercante<sup>4</sup>. Outrossim, a Comissão de Marinha Mercante negociou no período a compra de quatro navios na Polônia e três navios na Finlândia que foram repassados aos Lloyd Brasileiro entre 1959 e 1962, bem como negociou a compra de cinco navios, também da Polônia, que foram repassados à Companhia Nacional de Navegação Costeira em 1960<sup>5</sup>.

Cabe destacar que a aquisição e construção destes navios não foram precedidas ou acompanhadas de uma política de planejamento de porte ou de modernização para atender às necessidades da Marinha Mercante e do comércio nacionais. Entretanto, essa expansão, ainda que desordenada, provocou a vinda do Rei da Noruega ao Brasil para atender à Conferência de Fretes de 1967, que estabeleceu a divisão do frete em 40% do valor do transporte para o exportador, 40% para o importador e 20% para os *out siders*<sup>6</sup>.

Os anos de 1966 e 1967 marcaram uma curta expansão da Marinha Mercante na década, resultado de medidas imediatistas e não planejadas que resultaram em graves consequências. Neste contexto destaca-se a fusão da Companhia Nacional de Navegação Costeira com o Lloyd Brasileiro, que uniu duas empresas carentes de uma reforma administrativa profunda. Como resultado, assistiu-se à extinção do Lloyd Brasileiro em 1997, já no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso.

Outra medida que trouxe sérias consequências negativas à Marinha Mercante tomada nesses anos foi o fechamento das agências do Lloyd Brasileiro que operavam no exterior sob o pretexto da redução de custos. Nesta realidade houve a transferência das principais linhas de longo curso operadas pela empresa para Armadoras privadas recém-criadas ou em expansão, com destaque para Aliança, FRONAPE, Oceânica, Netumar, Mercantil, Paulista e Libra. Essas transferências ocorreram livres de quaisquer ônus para as Armadoras e sem quaisquer contrapartidas no tráfego das deficitárias linhas de cabotagem.

As transferências dessas linhas, antes operadas pelas agências do Lloyd no exterior, aliadas à fusão da Companhia Nacional de Navegação Costeira com o Lloyd

---

<sup>4</sup> Anexo A.

<sup>5</sup> Anexo A.

<sup>6</sup> Também conhecidos como navios *Trump*, os *out siders* são navios sem linha definida que permanecem em busca de carga, normalmente ostentando bandeira de conveniência.



Brasileiro – esse último assumindo os encargos de manter uma navegação de cabotagem altamente deficitária – ditaram a curta sobrevida do Lloyd Brasileiro.

Já durante a Década de 1970 (O Milagre Brasileiro), ocorreu a criação do Fundo de Marinha Mercante e do Adicional de Frete da Marinha Mercante, além da implementação de uma política da Superintendência Nacional da Marinha Mercante (SUNAMAM) voltada para ampliar a participação das embarcações de bandeira brasileira no comércio externo, os grandes responsáveis pelo melhor desempenho da Marinha Mercante brasileira nos anos 1970. De fato:

Os anos 70 foram o período de melhor desempenho da Marinha Mercante brasileira graças à criação, anos antes, do Fundo da Marinha Mercante (FMM) e do Adicional ao Frete para Renovação da Marinha Mercante (AFRMM). Nesse período o frete gerado no comércio exterior brasileiro pela Marinha Mercante nacional chegou a 52% do total (com embarcações próprias e afretadas), contra 48% das embarcações estrangeiras. Ao final dessa mesma década, no entanto, a participação da bandeira brasileira no volume de fretes gerado pelo comércio exterior começou a diminuir e a da bandeira estrangeira, aumentar (NETO, 2010 p.79).

Com efeito, o Brasil inicia a década de 1970 fazendo uma série de compras de navios no exterior, sempre através de subsídios governamentais e, já no início da década, foi possível observar também a rápida expansão da construção naval no país. Subsídios à construção naval são condições indispensável para o desenvolvimento econômico e a segurança e soberania de um país como o Brasil, isolado à leste pelo Oceano Atlântico e a oeste pela Cordilheira dos Andes e cujo intercâmbio comercial internacional acontece, quase que exclusivamente, por via marítima. Neste sentido, Comandante Aquino Coloca que:

Mesmo na hipótese de que os serviços oferecidos por armadores estrangeiros sejam mais eficientes e mais baratos que os prestados pela armação nacional, hipótese que não admito, ainda assim não pode o país, sem correr o risco de expor seu comércio exterior a sério colapso, na eventualidade de interrupção, ou restrição, da oferta internacional de capacidade, prescindir de sua própria frota mercante. Se o fizesse, ficaria completamente desguarnecida, sujeito a intoleráveis pressões sem a menor condição de reagir. A segurança nacional tem o seu preço. Há que se pagá-lo (AQUINO, 2009 p.72).

Nos anos de 1970 os problemas com os subsídios governamentais acontecem quando a encomenda de navios pelo governo passa a desconsiderar as necessidades das empresas, entregando a estas, navios já obsoletos. É neste contexto que o Comandante Calenzo, ao comentar sobre os navios classe ITA<sup>7</sup>, opina:

Quando da encomenda do navio, não ficou definido efetivamente pelas empresas as suas necessidades, o governo foi colocando e fazendo as encomendas. E nesses ITAs, por exemplo, foram ITAs que já saíram, na minha

---

<sup>7</sup> Classe de navios de passageiros da Companhia de Navegação Nacional Costeira e do Lloyd Brasileiro.

opinião, obsoletos, porque estava uma tremenda expansão dos navios de container e esses navios foram construídos com muitos guindastes, quer dizer, completamente ultrapassados para os portos mais evoluídos. Esses navios eram ótimos para os portos que não estavam evoluídos, mas nos portos evoluídos o transporte era feito através de containers (Anexo A).

Ainda que existisse falta de diálogo entre o governo e as empresas de navegação, a década de 1970 foi a do “milagre brasileiro”, com necessidade efetiva de navios brasileiros para realizar o comércio nacional e internacional do país.

Por sua vez, nas décadas de 1980-1990 (O Início do Fim), o mundo assistiu ao triunfo da economia de mercado e do pensamento neoliberal, um pensamento único sobre uma liberdade única. Foi esse o palco aonde os Armadores estrangeiros se travestiram de Armadores nacionais, arvoando bandeira brasileira a fim de usufruir das benesses destinadas aos navios brasileiros.

Com a grande expansão da malha rodoviária pela costa do Brasil e contando com portos obsoletos, as décadas de 1980 e 1990 assistiram à deterioração da navegação de cabotagem, que cedeu lugar ao transporte rodoviário, mesmo para longas distâncias, enquanto a modernização da frota estrangeira, principalmente a rápida evolução dos navios porta-contêineres, *roll-on/roll-off*<sup>8</sup> e graneleiros que substituíam os navios de carga geral, que transportavam os produtos em sacaria; tornaram a frota nacional de longo curso sem condições de competição.<sup>9</sup>

Outrossim, nas décadas de 1980 e 1990 o país enfrentava grave crise econômica, com o quase colapso nos compromissos de pagamento das dívidas externa e interna. O contexto da crise impediu que o governo mantivesse o mesmo grau de incentivo aos estaleiros e armadores nacionais, que passaram a enfrentar sérias dificuldades na manutenção de suas frotas e impossibilidade de novas encomendas.

O final da década de 1970 mostrava sinais claros de reversão da tendência histórica de crescimento acelerado pautada no capital estatal, nacional e externo. A crise fiscal e financeira engessou o Estado reduzindo a sua mobilidade em formular novas políticas de crescimento. O III PND 1980-1985, mostrou-se mais como uma “carta de intenções” do que um plano com metas e objetivos consubstanciado em valores. A recessão do período 1981-1983 anunciava uma nova era para a economia brasileira. A quebra do padrão de financiamento, pautado na facilidade de acesso aos recursos externos e no dinheiro público, esgotou com a crise da economia mundial que rebateu internamente. Os canais de financiamento interno exauriram e o sistema bancário privado doméstico era incapaz de assumir o risco dos empréstimos de longo prazo. Ao adentrar aos anos oitenta, a economia brasileira vivencia o que comumente ficou conhecido como a crise da dívida (FILHO, 2010 p.61).

---

<sup>8</sup> *Roll-on/roll-off* é a tecnologia que permite que a carga entre e saia pelos próprios meios no navio.

<sup>9</sup> Anexo A.

Aliado a este contexto, houve a facilitação no afretamento de embarcações estrangeiras, surgindo diversos armadores de papel, sem navio próprio e operando navios afretados para escolher apenas a viagem de maior conveniência, consistindo numa concorrência desleal àqueles Armadores com navios próprios e sujeitos às cargas em disponibilidade.

No início da década de 1990 é sancionada a Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, conhecida como a Lei de Modernização dos Portos. O resultado foi uma rápida modernização de alguns portos brasileiros e a privatização de diversos terminais e um consequente reaparelhamento dos mesmos. Essa modernização permitiu que megas operadoras, tais como Hamburg Sud, Maersk Sealand, MSC, entre outras, criassem *joint ventures* que determinaram o quase aniquilamento da Marinha Mercante brasileira (CALENZO, 2019).

Nesse sentido, algumas Armadoras brasileiras que resistiam foram compradas por essas megatransportadoras e mantidas na bandeira brasileira, facilitando a obtenção de benesses governamentais. Esse foi o caso da Empresa de Navegação Aliança e da Flumar Transportes de Químicos e Gases, por exemplo. Com navios estrangeiros de tecnologia mais avançada, preços mais baixos e menos burocracia nas negociações arvorando bandeira nacional, rapidamente a cabotagem brasileira foi entregue a armação internacional, de forma que a Marinha Mercante brasileira encerrava o século praticamente aniquilada.

### **3. O MOVIMENTO FEMINISTA E A BUSCA DA MULHER POR ESPAÇO EM UM MUNDO CONSTRUÍDO POR HOMENS**

A passagem do ser humano do estado natural para o estado cultural se deu pelo estabelecimento de oposições, uma consciência recíproca da existência do outro como um ente diferente. Essa oposição recíproca, chamada por Simone Beauvoir<sup>10</sup> de Dualidade, faz com que o indivíduo se perceba em suas próprias particularidades.

De fato, a dualidade fez com que o indivíduo se percebesse como ente único, dotado de qualidades e capacidades que se tornaram perceptíveis através da oposição

---

<sup>10</sup> Simone Beauvoir em sua obra *O Segundo Sexo* coloca a consciência recíproca como uma Dualidade que estabeleceu o fim do estado natural e o início do estado cultural.

consciente a outros indivíduos. Será, portanto, através da dualidade que um indivíduo branco se entenderá como tal ao estabelecer oposição a um indivíduo preto, por exemplo.

Pode-se, então, afirmar que a oposição recíproca marcou a passagem do estado natural para o estado cultural em quase todas as relações humanas. Deu-se assim entre gregos e romanos, brancos e índios, índios e pretos, ricos e pobres. Assim foi em quase todas as relações humanas, onde a ideia do outro se impunha, ainda que a força, exceto nas relações entre homens e mulheres.

Em verdade, essa oposição e a ideia do outro moldou em passo contínuo o mundo e as relações sociais e levou a verdadeiras revoluções, nas quais a mulher permaneceu de fora. Ainda que lutas isoladas tenham acontecido eventualmente, as mulheres de fato não construíram ou corroboraram para construir um mundo a sua imagem, mas buscam cada vez mais se adaptar a um mundo eminentemente masculino. Nesse sentido Beauvoir coloca que:

As mulheres nada tomaram, só pegaram o que os homens concordam lhes conceder. Os proletários fizeram a revolução na Rússia, os negros, no Haiti, os indochineses bateram-se na Indochina: a ação das mulheres nunca passou de uma agitação simbólica; só ganharam o que os homens concordaram em lhes conceder; elas nada tomaram; elas receberam. (BEAUVOIR, Simone, 2009)

Nesse contexto, as mulheres buscam ocupar espaços vazios em um mundo construído por homens e construído para homens. Assim, quando ocupam postos elevados, as mulheres tendem a mimetizar comportamentos tidos como masculinos, uma vez que o padrão masculino é também o padrão profissional. Entretanto, esse mundo construído por homens e para homens é, de fato, um mundo que atende as expectativas e realidades vigentes ou é chegada a hora de pensar em uma nova forma de relações sociais, familiares e laborais para mulheres e homens?

A fim de ressignificar os papéis de gênero previamente estabelecidos e que não mais atendem as necessidades da sociedade como se apresenta, cumpre a análise e entendimento da função de cuidadora que a mulher assumiu na sociedade, com foco, mas não restritamente, na questão do cuidado com os filhos; bem como a análise dos papéis de gênero no mercado de trabalho, através do questionamento desses papéis em um mundo industrializado e tecnológico onde a força física perde seu poder de imposição. Outrossim, impõe-se a análise histórica da inserção das mulheres na carreira de Oficial da Marinha Mercante brasileira e os rumos que suas carreiras tomaram duas décadas após a formatura da primeira turma mista do CIABA; qual a responsabilidade social das empresas no sentido de absorver essa mão de obra disponibilizada, bem como garantir

igualdade nas oportunidades de carreira e quais políticas públicas foram criadas neste sentido para, por fim, entender quais políticas e diretrizes devem ser adotadas a fim de manter essas mulheres na carreira mercante, de forma a justificar o investimento governamental em suas formações.

Para Telles (1997) a reflexão sobre os direitos não deve pautar-se nas suas ausências e, muito menos, plasmar-se sobre políticas assistencialistas compensatórias que despotencializam a vitalidade dos sujeitos sociais na luta por seus direitos. Deve, ao contrário, torná-los visíveis da cena pública, tal como fazem os movimentos sociais, no bojo dos quais os sujeitos sociais comparecem à esfera pública e instauram o dissenso, chamando atenção para questões que lhes dizem respeito.

Estes movimentos são, portanto, interpretados como uma das possibilidades de defesa e ampliação de direitos. Dentre estes movimentos sociais, destaca-se, nesta pesquisa, o das mulheres que, há séculos são desvalorizadas por sua condição. A luta das mulheres está na libertação das amarras de um senso moral construído pela cultura machista, cristalizada durante séculos.

Trata-se de uma luta pela liberdade, para além da equiparação de direitos, e pelo respeito à alteridade. Emancipar-se é equiparar-se ao homem em direitos jurídicos, políticos e econômicos. Corresponde à busca de igualdade. Libertar-se é querer ir mais adiante, marcar a diferença, realçar as condições que regem a alteridade nas relações de gênero, de modo a afirmar a mulher como indivíduo autônomo, independente, dotado de plenitude humana e tão sujeito frente ao homem quanto o homem frente à mulher (CHRISTO, 2001).

Nesse protagonismo pela luta da liberdade, destaca-se o movimento feminista que, tem como marco inicial o final da década de 1960, onde eclodiam grandes discussões da temática nos EUA e na Europa. Um grande marco histórico do movimento feminista, foi o protesto que ficou conhecido como a queima os sutiãs, no qual as mulheres ativistas do movimento Wolman's Liberation Movement dos EUA, pretendiam colocar fogo em objetos como sutiãs, maquiagens, espartilhos e outros que impunham a indução de uma ditadura da beleza, durante o concurso de Miss American. Entretanto, tal queima dos sutiãs não ocorreu literalmente, pois o local do concurso não se tratava de um espaço público, impedindo que o ato fosse consumado.

Porém, com a ajuda da mídia, a atitude destas mulheres obteve repercussão a nível mundial, que, trouxe consigo uma grande reflexão da questão de gênero, representando

uma relevante influência pelo mundo, onde este ato simbolizava uma abertura da liberdade feminina (CAVALCANTI, 2008).

No Brasil, segundo Goldenberg (2001), o movimento feminista apresenta traços peculiares de vital importância que, podem ser explicados pela formação histórica e a dependência por blocos hegemônicos da qual país foi subordinado desde a colonização. Entende-se que os colonizadores trouxeram consigo o modelo patriarcal de família e a Igreja Católica como força política e instrumento de controle social, tendo como resultado, o patriarcalismo e conservadorismo da sociedade brasileira.

Durante a década de 1960 surgiram as primeiras organizações femininas no Brasil, que ainda mantinham traços conservadores podendo ser observados na maior parte dos primeiros estatutos que defendiam apenas o espaço no mercado de trabalho e a igualdade entre os sexos, repudiando a discussão a respeito da liberdade sexual, num contexto histórico em que se primava pela ordem pública. No contexto sociopolítico que se instaura com o golpe de 1964, registra-se um período em que se criou uma barreira significativa na causa das mulheres, que se exprimia como dos movimentos sociais reprimidos pela ditadura.

Registra-se, contudo, o protagonismo de grupos de mulheres em resistência à ditadura através de passeatas, manifestações públicas, organizações clandestinas. Esta conjuntura política possibilitava que muitas mulheres refletissem melhor sua postura social. Em 1972, surgia em São Paulo o primeiro grupo organizado de feministas pós-Beauvoir, sendo dirigido por Célia Sampaio, Walnice Nogueira Galvão, Betty Mindlin, Maria Malta Campos, Maria Oscila Silva Dias e, mais tarde, Marta Suplicy (CHRISTO, 2001).

Esse período representa um marco de uma nova era para o movimento feminista no Brasil. Segundo Goldenberg (2001), os anos 1970 marcaram uma reviravolta no movimento feminista, que passou a colocar como um dos eixos da sua luta a questão da relação homem-mulher e a necessidade de reformulação dos padrões sexuais vigentes. A partir de então, ocorreram diversos fóruns de discussões em âmbito internacional que viabilizaram uma maior abertura do tema e seus processos de redemocratização. Nesta perspectiva, a partir 1975, registra-se um salto de qualidade: a reflexão a partir das categorias gêneros. Porém, somente dez anos depois é que a Comissão de Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas), na Reunião de Viena em 1993, exigiu que fossem inclusas medidas para coibir a violência de gênero. Registram-se alguns avanços na consolidação dos direitos das mulheres.

Até então, o código civil de 1830 previa que o assassinato de mulheres adúlteras era legítimo, não havendo punição alguma para o cônjuge. O mesmo não ocorria para os homens que traíam suas mulheres. A legislação de 1916 alterou esta disposição, considerando o adultério como razão de desquite, medida implantada para proteger as famílias das crises, que eram atribuídas, sobretudo, a novas configurações das mulheres no mercado de trabalho.

Para Blay (2003), naquela época, como hoje, afirmava-se que o trabalho feminino fora de casa provocava a desagregação da família. Daí o Estado ter incluído no Código Civil (1916), para proteger a família (mesmo a pobre), que a mulher deveria ter autorização do marido para poder trabalhar. A constituição federal de 1969 ainda apresentava caracteres de uma sociedade machista e excludente onde, por exemplo, era dever da mulher, inscrito por lei, prestar serviços sexuais para seu companheiro sempre que ele solicitasse. Com a Constituição de 1988 algumas conquistas foram alcançadas no âmbito feminino através da formalização da equidade de gênero prevista em lei, que nos termos da constituição dispõe “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

A partir de então a mulher passa a ser igual ao homem perante a lei, o que não se mostra tão eficaz na prática. A criação da Secretaria Especial de Políticas pra Mulheres (SPM) representou um avanço na luta feminista. Destaca-se que, até então, o Brasil ocupava a 51ª posição dentre 56 países pesquisados no Fórum Econômico de Davos sobre países que aplicam política pública de equidade de gênero. Em 2006 foi sancionada a Lei Maria da Penha, sendo mais uma conquista de grande relevância em um país onde, segundo pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo em 2001, 43% das mulheres já sofreram ou sofrem algum tipo de violência. A criação da Lei Maria da Penha (11.240/06), definiu violência. Até então, entendia-se por violência apenas agressões que deixassem marcas visíveis como hematomas ou feridas.

Essa Lei discorre sobre as diversas formas da violência: caráter físico, psicológico, sexual, moral ou patrimonial. É, portanto, uma lei compreende a violência como tudo aquilo que fere a integridade da pessoa. Os movimentos de mulheres exerceram papel fundamental nas conquistas históricas no âmbito nacional. A partir destes movimentos pode-se observar o reconhecimento de igualdade entre homens e mulheres que se torna obrigatório a partir da constituição de 1988 e, mais atualmente, através da Lei Maria da Penha. Já no âmbito internacional, a implantação do dia internacional da mulher que rememora a importância do movimento feminista, além de colocar na agenda pública a necessária atenção às políticas de gênero.

Cabe, enfim, considerar que as políticas de gênero não ultrapassam os movimentos sociais, ao contrário, mostram a importância da atuação deste movimento no que tange ao protagonismo dos sujeitos sociais. Apesar das grandes conquistas femininas no último século, sobretudo as conquistas legais, ainda há muito o que fazer para que se finde o quadro de submissão feminina.

É fundamental que o Estado invista cada vez mais nas Políticas Públicas voltadas para mulheres, e que o protagonismo do movimento feminista amplie a presença das mulheres na cena pública, na luta pela garantia de direitos conquistados e ampliação de novos direitos. Trata-se, entretanto, de um movimento que não se consolida à revelia da construção do conceito de gênero, uma conquista das mulheres, mas sim na consolidação das mulheres enquanto sujeitos sociais e protagonistas de sua história.

### 3.1 Mercado de Trabalho e Gênero: a Mulher e a Função de Cuidadora

De acordo com Hirata e Kergoat (2007), o termo divisão sexual do trabalho surgiu na França, no início da década de 1970, a partir do movimento feminista. Nesse período houve uma conscientização coletiva de que as mulheres realizavam uma grande quantidade de trabalho de forma gratuita e invisível, isso porque havia sido naturalizado socialmente que o trabalho desenvolvido por elas se tratava de uma atribuição direta das mulheres.

É possível definir a divisão sexual do trabalho como sendo a maneira que se divide o trabalho social decorrente das relações sociais entre os gêneros masculino e feminino. Essa maneira de dividir é caracterizada pela “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado” como, por exemplo, as funções políticas, religiosas e militares (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Essa forma de divisão social do trabalho tem como base dois princípios, são eles: (i) princípio da separação e (ii) princípio hierárquico. O primeiro deles, o princípio da separação, determina que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, ou seja, admite a existência de trabalhos considerados como essencialmente femininos ou masculinos. Já o princípio hierárquico determina que um trabalho de homem tem valor superior ao trabalho de mulher, ou seja, admite a superioridade do trabalho masculino em qualquer labor (HIRATA e KERGOAT, 2007).



Esses princípios organizadores da divisão sexual do trabalho são válidos para todas as sociedades conhecidas e são legitimados pela ideologia naturalista, todavia esses princípios rebaixam o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie.

Sabe-se que, no modelo tradicional de divisão social do trabalho, o papel de cuidadora da família e o papel doméstico é exercido quase que exclusivamente pelas mulheres, enquanto os homens exercem o papel de provedores do lar. No entanto, esse modelo tem sido desconstruído ao longo dos anos, visto que as mulheres passaram a exercer novos papéis além daqueles desempenhados tradicionalmente como mãe, esposa e “dona do lar” (GODOY, 2015, p. 25).

De acordo com Godoy (2015, p. 25), a expressão ‘dona do lar’ se refere a um trabalho doméstico não remunerado que limita a atuação da mulher no interior de seu lar, sem perspectivas de crescimento econômico, intelectual e social. O professor Godoy complementa afirmando que “a expressão ‘dona do lar’ [...] talvez tenha sido a causa de maior preconceito imposto à mulher mascarada por trás de uma titulação que, em princípio, lhe garantia respeito”. (GODOY, 2015, p. 25).

Na busca pela desconstrução do modelo tradicional de divisão social do trabalho, chegou-se ao modelo de conciliação no qual a mulher passa a conciliar, quase que exclusivamente, a vida familiar com a sua vida profissional. Nesse sentido, Novais (2006, p. 142) salienta que:

Além da preocupação com a debilidade física do sexo feminino, afirmava-se que cabiam às mulheres as atividades do lar, consideradas próprias para seu sexo, posicionamentos que refletiam uma estrutura cultural arraigada de estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas o ‘papel’ secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. (NOVAIS, 2006, p. 142).

Desta forma, apesar de alcançar seu espaço no mercado de trabalho, a mulher não pôde esquecer de suas atividades no lar, isto porque, na prática, esse modelo de conciliação impôs apenas às mulheres que praticassem o ato de conciliar suas atividades. Percebe-se, portanto, que as mulheres, apesar de terem consciência da desigualdade da divisão laboral, tanto profissional quanto doméstico, acabam mantendo o modelo de conciliação de divisão social do trabalho, isto porque possíveis soluções como o modelo de parceria ou o modelo de delegação não se mostraram inteiramente suficientes para a mudança desta realidade. Uma das consequências diretas da divisão sexual do trabalho é

o surgimento da discriminação laboral, que será analisado no decorrer deste trabalho (HIRATA e KERGOAT, 2007).

A discriminação quanto ao trabalho da mulher encontra-se presente até os dias de hoje na sociedade. Apesar do crescimento intelectual da população e do aumento da inserção cultural, a sociedade permanece tratando de forma desigual a atuação feminina no mercado de trabalho. Segundo Novais (2006, p. 117), “a discriminação no trabalho pode se manifestar em diversos momentos, por ocasião do acesso ao emprego, durante a vigência do contrato de trabalho, ou, até mesmo, após a extinção do pacto laboral”.

A discriminação no momento da contratação ocorre frequentemente, isto porque a proteção garantida à mulher trabalhadora, como, por exemplo, a estabilidade provisória e a licença maternidade, acabam, supostamente, por impor um ônus exagerado ao empregador. Sendo assim, o que servia como proteção acabou se revelando como um fator desmotivador na contratação feminina (GODOY, 2015). Outra faceta da discriminação no momento da contratação é a exigência de ‘boa aparência’ em alguns anúncios de emprego como fator essencial para a contratação. Como destaca Novais (2006, p. 118), essa forma de discriminação é claramente repudiada pela legislação brasileira:

Ciente deste problema, o Ministério Público do Trabalho criou a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho e, já na primeira reunião, decidiu-se pela sensibilização dos veículos de informação para que auxiliem na eliminação da discriminação do trabalho por meio de anúncios de emprego que exigem boa aparência, delimitam idade, sexo, cor, altura, estado civil, situação familiar, estado de gravidez, práticas estas vedadas pela legislação brasileira. Na mesma esteira, o deputado Geraldo Candido, do PT, propôs Projeto de Lei proibindo a expressão boa aparência nos anúncios de recrutamento e seleção pessoal (GODOY, 2015, p. 43).

Outra forma de discriminação laboral sofrida pela mulher é a imposição de salários inferiores em atividades similares ou até mesmo idênticas àquelas desempenhadas pelo sexo masculino. Em alguns setores a diferença salarial do homem em relação à mulher chega a superar 30% (trinta por cento) da remuneração, sendo que esse percentual tende a diminuir nos casos em que o cargo exige mais qualificações profissionais e a função desempenhada é de alto escalão, por exemplo, diretora ou presidente (GODOY, 2015).

Apesar da realidade demonstrar que as mulheres no mercado de trabalho ainda são remuneradas de forma inferior aos homens, a legislação brasileira permanece na busca de uma solução prática e efetiva da questão. A Constituição Federal Brasileira coopera para o fim desta distinção remuneratória na mesma função laboral mediante a previsão

do inciso XXX do artigo 7º, que proíbe expressamente a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (GODOY, 2015).

Neste mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também repudia qualquer forma de discriminação salarial no exercício da mesma atividade laboral, conforme previsão expressa do artigo 373-A, inciso III: “é vedado considerar o sexo [...] como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”. Ainda assim, em seu artigo 377, a CLT permaneceu na busca pelo fim da distinção salarial na relação de gênero ao garantir que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”. (GODOY, 2015, p.68).

Segundo Godoy (2015, p. 35), a discriminação laboral da mulher no Brasil deve ser contextualizada considerando duas correntes doutrinárias, são elas: (i) feminismo liberal e (ii) feminismo moderado. A primeira corrente, denominada de feminismo liberal, surgiu na década de 1960, era considerada um modelo radical e não admitia qualquer tipo de discriminação positiva. Essa corrente defendia a igualdade material em relação ao sexo oposto e buscava aproximação máxima do feminino ao modelo masculino.

Por outro lado, a segunda corrente, denominada de feminismo moderado, surgiu na década de 1970, era a corrente majoritária e defendia a discriminação positiva moderada em favor da mulher. Essa corrente considerava as adversidades que cercavam as mulheres em relação ao modelo masculino, bem como compreendia a importância de buscar a igualdade formal. Um exemplo de discriminação positiva aceita pela corrente feminista moderada é o estabelecimento de métodos e locais de trabalho diferenciados para as mulheres (GODOY, 2015).

Conforme destaca Godoy (2015, p. 76), “a condição biológica da mulher em relação [...] a maternidade exige regulamentação pelos artigos 389 e 390 da CLT, que buscam estabelecer de forma especial o ambiente de trabalho oferecendo condições de higiene e segurança na execução do trabalho feminino”. Desta feita, percebe-se que ainda existe na sociedade atual a discriminação em virtude do gênero no mercado de trabalho e que esta discriminação ocorre em momentos e formas distintas, como, por exemplo, no momento da contratação ou mesmo na estipulação da quantia remuneratória da mulher. Todavia, é também perceptível que a legislação brasileira, juntamente com os doutrinadores da área, vem caminhando na contramão da discriminação laboral buscando uma igualdade formal como solução para esta realidade.

### 3.2 A mulher na Marinha Mercante

O homem sempre travou batalhas com o intuito de conquistar reconhecimento da condição humana. Este reconhecimento não é traduzido apenas a partir da satisfação das necessidades como moradia, alimentação, segurança, emprego e salário digno, mas também no respeito ao valor do ser humano. Como exemplo destas batalhas é possível citar o empenho da mulher em participar profissionalmente da sociedade nas mais diversas áreas de trabalho. Destaca-se que, até pouco tempo atrás muitas destas áreas eram dominadas exclusivamente por homens, como é o caso da Marinha Mercante, que passou a ceder espaço para as mulheres de forma ainda pouco numerosa, porém crescente (LOPES, 2019).

De acordo com Lopes (2019), diante de entrada das mulheres na Marinha do Brasil, também se abriu a porta para a Marinha Mercante brasileira. É importante destacar que, cada dia mais, a habilidade e inteligência se torna mais importante do que a força bruta na guerra, no comércio e no transporte, também não deixa de ser igual, uma vez que, os navios mercantes da atualidade são dotados de alta tecnologia, o que demanda conhecimento e prática para serem manobrados. E essas qualidades não faltam ao sexo feminino, o que as faz muito bem-vindas.

Lopes (2019) destaca ainda que, o ingresso de mulheres na Marinha Mercante, em um universo que ainda é predominantemente masculino, representa não apenas um marco histórico, mas também corrobora o seu importante papel na Marinha do Brasil. Somente no final dos anos 1990, as escolas de formação de Oficiais no Brasil passaram a abrir vagas para as mulheres. Avulta-se que esta inserção das mulheres na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante (EFOMM) pela primeira vez se deu devido à omissão do gênero feminino no edital do concurso. A primeira turma de Oficiais da Marinha Mercante do Centro de Instrução Almirante Brás de Aguiar (CIABA) a receber mulheres foi em 1997 e em julho de 2000, formou nove alunas. No ano seguinte, mais especificamente em 1998 foi a vez do Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA) que teve pela primeira vez a presença de mulheres, formando no ano de 2001, quatro mulheres.

Desde o começo do ingresso das mulheres nas Escolas de Formação, nenhuma modificação ou adaptação nos currículos da EFOMM foi realizada em função do ingresso das alunas. Mas, as adaptações foram feitas, no que se refere aos uniformes, banheiros e

camarotes. As mulheres realizam/realizaram todas as atividades programadas, demonstrando que são perfeitamente adaptadas. Ainda sem conhecer as reais atividades da Oficial a bordo das embarcações, as mulheres procuram a carreira da Marinha Mercante motivadas por uma série de fatores, dentre os quais se destacam: o respeito, a vocação pela profissão desafiante e o prestígio que a Instituição desfruta perante a sociedade; a perspectiva de ascensão funcional na carreira, estabilidade no emprego, mercado de trabalho em expansão, um plano de vida e o gosto por viajar (LEME, 2011).

Segundo Leme (2011) a crescente quantidade de alunas formadas nos concursos para as escolas de formação da Marinha Mercante demonstra o interesse das mulheres pela profissão. Após dez anos da presença feminina a bordo dos navios mercantes, é possível citar diversos exemplos de mulheres bem-sucedidas que já ocuparam cargos de grande importância e comando, como por exemplo Hildelene Bahia, que se igualou aos homens em função, salário e competência (LEME, 2011).

Com a inserção da mulher na Marinha Mercante, algumas mudanças tiveram de ser feitas. A primeira mudança foi no edital. No ano de 1999 o edital do CIAGA e do CIABA continha a foto da mulher na capa e havia inserido um novo item. Item 1.2, Parágrafo 5º: “A constatação de gravidez da aluna implicará no cancelamento da matrícula”. No ano de 2000 o edital sofreu mais alterações, com a inserção de um novo item. O item 4.2: “Do exame de suficiência física, estabelece critérios diferentes para as mulheres”.

Ainda no ano de 2000 as mulheres conquistaram efetivamente um espaço na Marinha Mercante, a partir da formação da primeira turma do CIABA. Outra mudança que ocorreu foi o uso de uniformes. Sendo necessária a confecção de novos uniformes para a primeira turma de mulheres, visto que a instituição ainda não estava preparada para recebê-las, pois a presença de mulheres na EFOMM era novidade, o contato físico entre mulheres e homens era e ainda é proibido, além de namoros dentro da instituição.

### 3.3 A crescente Participação da Mulher na Marinha Mercante

A competência e interesse na profissão marinheira são demonstrados pela mulher nas Escolas de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, onde hoje é bastante comum a presença feminina, que não existia há duas décadas. Isto é claramente notado através da observação da quantidade de alunas formadas a cada ano. Vale ressaltar que a

participação feminina nas Escolas de Formação ocorre tanto no curso de Náutica como no curso de Máquinas (SILVA, 2013).

Em 2000, na primeira turma do CIAGA a receber mulheres, houve a presença feminina no papel de Comandante-Aluna, assim como na turma de 2006 e 2012. Em 2006, foi destaque pela primeira vez simultaneamente no CIABA, a presença de duas mulheres nos papéis de Comandante-Aluna e de Imediata-Aluna. As duas, juntas com outras cinco Oficiais Alunas e sete Oficiais-Alunos, trabalham de forma integrada para cumprirem as tarefas sem distinção de sexo.

Se em um primeiro momento o mercado de trabalho se mostrou, apesar de resistente, necessitado desta nova mão de obra, o fato é com o passar do tempo estas jovens tornaram-se adultas maduras, se desenvolveram, constituíram família e não houve nenhum tipo de preparo por parte das empresas, ou mesmo governamental, a fim de atender às novas demandas que se apresentavam às mulheres, aos homens e aos Armadores. Soma-se a esse fato, o início da crise econômica e política enfrentada pelo país a partir de 2013 e o mercado mostrou-se cada vez mais hostil às mulheres.

### 3.4 Jornada de Trabalho e Funções Desenvolvidas a Bordo

O volume de trabalho a bordo de navio é grande e independente de horário, já que existem atividades desenvolvidas na madrugada, considerando que o navio não para e que existem serviços que são executados em todos os turnos, como alguns serviços de manutenção que são realizados pelo pessoal de bordo. Importante mencionar que o volume de trabalho e o estado de alerta a que ficam submetidos os tripulantes por vezes causa cansaço físico visível e grande estado tensional. Porém é importante ressaltar que, mesmo com as adversidades do trabalho marítimo, as mulheres estão conseguindo, ainda que de maneira desigual à dos homens, ascender ao topo da profissão, demonstrando que apesar dos riscos, possuem competência e liderança para o exercício destas atividades.

Segundo análise do IBGE (2008), há uma ruptura dos valores vigentes em segmentos que antes não empregavam mulheres. Outro fato que veio a favorecer essa abertura foi o aquecimento econômico na área, gerado pela descoberta de novas reservas de petróleo, o que reacendeu o setor marítimo, provocando a necessidade de renovação das frotas, a construção de novas e mais modernas embarcações de apoio marítimo, além da crescente necessidade em investimento em mão de obra qualificada para atender a demanda de exploração de petróleo, dando embasamento à abertura para a participação

das mulheres no setor. A realidade de 2008, porém, mudou radicalmente a partir de 2013, com a crise econômica e política que atingiu em cheio o setor de petróleo e gás, e as primeiras a sentir seus efeitos foram, de fato, as mulheres.

Atualmente existem mulheres comandantes em diferentes embarcações. Existem mulheres à frente da praça de máquinas do navio, espaço ainda mais discriminado pela insalubridade e possibilidade de uso de força física. Embora exista estímulo por parte de alguns sindicatos marítimos para o ingresso das mulheres, porém, a maioria delas ainda enfrenta problemas relacionados a gênero a bordo dos navios. Por outro lado, a necessidade de atrair profissionais qualificados para a atividade marítima, acabou abrindo portas às mulheres.

Segundo Bemerguy (2015), em um navio mercante, é essencial que cada um execute sua função como deve ser feito. Não existem diferenças de gêneros. Cada tripulante é responsável por uma tarefa que, caso não seja feita, irá sobrecarregar outro setor.

Em que pese as diferenças das funções dos Oficiais de náutica e dos Oficiais de máquinas, a tecnologia a bordo das embarcações tratou de eliminar quaisquer dificuldades que as mulheres pudessem ter no desempenho de funções que antes exigiam maior força física.

De fato, a Norma da Autoridade Marítima 13 de 2003, em seus artigos 0404 e 0410 respectivamente, estabelece as atribuições dos Oficiais de náutica e de máquinas. Não obstante perdure a ideia de que o serviço de máquinas seja mais pesado para as mulheres, deve-se saber que existem no serviço de náutica atribuições tão pesadas quanto, além de ser obrigação do Oficial de náutica o pleno conhecimento de sua embarcação, o que inclui a casa de máquinas. Nesse aspecto, destaca-se a alínea a), item 5) do artigo 0404 que estabelece que o Oficial de náutica deve “ter sob sua responsabilidade as embarcações auxiliares e de salvamento e suas palamentas, bem como seus aparelhos de lançamento”, o que, no passado, exigia força física destes profissionais. Com a evolução da tecnologia, as fainas de ambas as categorias não mais requerem o uso da força física, mas conhecimento, empenho, responsabilidade. O preparo físico requerido é aquele concernente a agilidade e resistência, perfeitamente atingível por ambos os sexos.

A título de exemplificação, entre as fainas de maior relevância do Oficial de náutica, destacam-se do artigo 0404, alínea a) da NORMAM 13:

- 4) ter sob sua responsabilidade o regimento de sinais e bandeiras, devidamente inventariado, artefatos pirotécnicos, lâmpadas, lanternas e outros sinais de emergência;

- 5) ter sob sua responsabilidade as embarcações auxiliares e de salvamento e suas palamentas, bem como seus aparelhos de lançamento;
- 6) receber e fazer entrega de malas postais, fiscalizar a sua estivagem em lugar seguro e providenciar os documentos necessários ao recebimento e entrega;
- 7) ter sob sua responsabilidade todo o material de controle de avarias e de controle a incêndio, em qualquer parte da embarcação;

Ainda a título de exemplificação, entre as fainas de maior relevância do Oficial de máquinas, destacam-se do artigo 0410, alínea c) da NORMAM 13:

- 1) substituir o Subchefe (se for o mais antigo que se segue) na sua falta ou impedimento;
- 2) fazer os quartos (encarregado do serviço de quarto de máquinas) e divisões para os quais foi designado, dando imediato conhecimento ao Chefe ou Subchefe das ocorrências verificadas, fazendo o devido registro no “Diário de Máquinas”;
- 3) dar cumprimento às ordens de serviço recebidas para a boa condução, conservação e limpeza de todos os motores e equipamentos, zelando pelo seu bom funcionamento;
- 4) executar os serviços para os quais for designado pelo Chefe de Máquinas, tais como de encarregado dos motores, caldeiras, sistema elétrico, frigoríficas, bombas, aparelhos de governo, aparelhos de suspender e de movimentação de carga, sistema de óleo combustível e água de alimentação;
- 5) incumbir-se dos serviços de reparo que possam ser feitos com recursos de bordo, além da conservação e ajustagem dos diversos equipamentos; e
- 6) responder pela guarda e conservação das ferramentas que lhe forem entregues, assinando a respectiva cautela e responsabilizando-se pelas faltas que ocorrerem.

Outro aspecto relevante da inserção das mulheres na Marinha Mercante é que atualmente são comuns os relacionamentos entre casais a bordo de navios. Ressalta-se que nesse aspecto, não há relato de situações em que relacionamento a bordo tenha influenciado ou atrapalhado o rendimento profissional e ambiência do tripulante.

Atualmente, os tripulantes que desejam embarcar com seus companheiros no mesmo navio devem comprovar que são legalmente casados. O mais importante na vivência de casais a bordo, é manter respeito e discricção, levando-se em conta a relação de trabalho e a relação hierárquica envolvida em qualquer embarcação.

Nesse sentido, após seis anos de intenso convívio com profissionais da VARIG, cabe salientar a experiência positiva dessa extinta empresa. Esta preconizava que era mais provável que um familiar de tripulante entendesse melhor às agruras e mazelas da profissão do que aqueles que não tinham nenhum contato com a realidade do profissional embarcado, de forma que incentivavam o ingresso de familiares na profissão de aeronauta e os relacionamentos afetivos entre seus tripulantes, favorecendo-os em uma mesma escala de serviço. As dificuldades econômicas que levaram a empresa à falência em nada se referem à essa política de incentivo familiar e de relacionamento, e a empresa é lembrada até hoje como um exemplo de bons serviços prestados por seus clientes.



No aspecto da maternidade, quando trabalhando em embarcações que arvoram bandeira nacional, a trabalhadora aquaviária está sob garantia da legislação de seu próprio país e dos acordos trabalhistas existentes. No caso das embarcações sob a bandeira de conveniência, os direitos da maternidade são regidos pela legislação do Estado da bandeira.

De acordo com a assessora de Previdência Social do Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante - SINDMAR (2015), Ana Rosa, na Noruega, por exemplo, a mulher marinheira tem direito de se afastar da atividade por até 56 semanas (48 semanas com salário integral ou 56 semanas com 80% do valor). Ela pode inclusive, a seu critério, entregar parte deste período ao pai da criança, caso este seja marinheiro. Segundo Ana Rosa, a sociedade, nesse caso por intermédio da Previdência Social, assume todos os custos.

No Brasil, existe uma legislação uniformizada para todas as categorias profissionais e as leis trabalhistas e previdenciárias protegem as mulheres gestantes nos contratos de trabalho, garantindo o recebimento de salários durante o período de gravidez e o direito à licença-maternidade. A legislação prevê dispensa para exames médicos durante a gestação e saídas antecipadas para amamentação. A Justiça do Trabalho no Brasil é considerada uma das mais ágeis e eficientes, sendo um recurso largamente utilizado pelos trabalhadores formais.

Para o SINDMAR (2015), é primordial que o governo brasileiro crie, por meio da Previdência Social, mecanismos jurídicos que contemplem a mão-de-obra marítima feminina, já que segundo o sindicato, atualmente 4% dos Oficiais da Marinha Mercante do país são mulheres. O sindicato avalia que grande parte da tripulação concorda que a chegada da mulher para a vida marinheira melhorou a dinâmica de trabalho e o ambiente a bordo dos navios e que uma legislação apropriada para casos de gravidez e o incentivo ao embarque de maneira responsável de casais são preocupações sobre as quais o sindicato se debruça.

Para a aproximação às situações do setor de transporte marítimo em outros países, não se pode perder de vista as referências conquistadas na legislação brasileira, embora se tenha ciência que os direitos consagrados em cada país são resultado de uma longa história de lutas mundiais e locais das mulheres trabalhadoras por igualdade, e justiça na vida e nas atividades profissionais (SILVA, 2013).

Para Silva (2013) o Brasil, além de ratificar as várias convenções da OIT que tratam de forma direta ou indireta da desigualdade de gênero nas relações de trabalho,

possui, diferentemente dos países estudados, uma legislação trabalhista consolidada desde o ano de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, que tem um capítulo dedicado à proteção do trabalho da mulher. Em 1988, com a promulgação da nova Constituição, a licença maternidade foi ampliada para 120 dias, e instituída a licença paternidade, o auxílio-creche, a estabilidade no emprego durante a gestação e licença, além do estabelecimento de intervalos para amamentação.

Mais recentemente, foi sancionada a Lei 11.770, de 09/09/2008 que, por meio de incentivos fiscais às empresas empregadoras possibilita estender a licença maternidade por mais 60 dias. Essa lei veio ao encontro à recomendação da Organização Mundial de Saúde – OMS, de que as mães devem amamentar seus filhos por no mínimo seis meses.

Em verdade, ainda que se perpetue a ideia de que as leis trabalhistas brasileiras representam um entrave ao desenvolvimento comercial do país, em realidade elas representam uma proteção necessária aos trabalhadores que produzem e necessitam de respaldo jurídico contra uma mentalidade empresarial ainda colonialista. Tal legislação, porém, ainda que importante na proteção dos direitos do trabalhador comum, está longe de atender às necessidades do trabalhador embarcado, principalmente no que concerne à maternidade.

#### **4 MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO**

No imaginário popular e empresarial persiste a ideia da mulher como uma mão de obra secundária. Junto com os jovens e com os imigrantes populares, as mulheres, especialmente as casadas, permeiam nas mentes como uma mão de obra menos qualificada e, portanto, menos avessas à instabilidade e à precariedade.

O papel secundário destinado a mulher, na sociedade de forma geral e no mundo do trabalho de forma restrita, foi designado pelos homens e teve início na era do bronze e do ferro, que evidenciou a inferioridade física da mulher em relação ao homem, mas que por si só não explica a sujeição que até hoje, apesar do avanço tecnológico que veio igualar as forças produtivas, ainda é imposta às mulheres. Nesse sentido, Beauvoir coloca que:

Não basta dizer que a invenção do bronze e do ferro modificou profundamente o equilíbrio das forças produtoras e que com isso se verificou a inferioridade da mulher; essa inferioridade não é suficiente em si para explicar a opressão que suportou, o que lhe foi nefasto foi o fato de que, não se tornando um companheiro de trabalho para o operário, ela se viu excluída do *mitsein* humano (BEAUVOIR, 2008 p.35)

Em que pese a força desse papel secundário designado à mulher no mundo do trabalho, verifica-se que desde os anos 1970 as mulheres no Brasil participam cada vez mais ativamente do mercado de trabalho, ainda que em empregos de má qualidade e sem as mesmas oportunidades de crescimento e remuneração.

No mesmo contexto, a maior escolaridade das mulheres em relação a escolaridade dos homens parece não surtir os efeitos naturalmente esperados, uma vez que persiste não só a desigualdade social, mas sobremaneira a desigualdade de oportunidades. De fato, a apuração dos dados da sinopse estatística da educação superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP), referentes aos anos entre 2012 e 2018 nas universidades públicas do país por gênero, evidencia a maior escolaridade das mulheres:

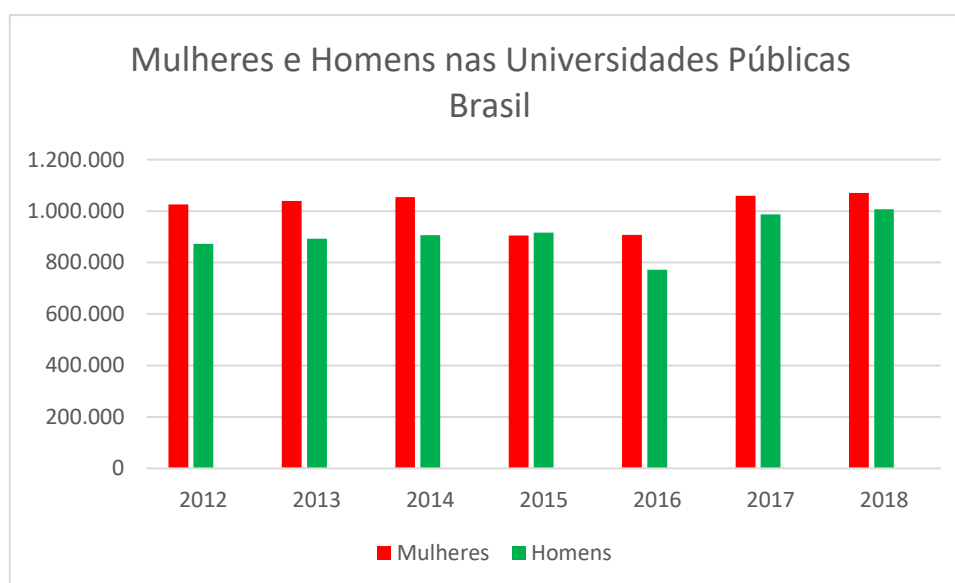
Tabela 1: Dados por gênero

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mulheres	1.024.971	1.039.433	1.054.481	905.358	907.988	1.058.655	1.070.674
Homens	872.405	893.094	906.521	916.593	771.491	986.701	1.006.807
Total	1.897.376	1.932.527	1.961.002	1.821.951	1.679.479	2.045.356	2.077.481

Fonte: Elaboração Própria a partir de dados do INEP (2019).

Em 2012, as mulheres ocupavam mais de 54% das vagas nas universidades públicas brasileiras, enquanto os homens ocupavam 45% das vagas. Já em 2018, mais de 51,5% das vagas eram ocupadas por mulheres, conta 48,5% ocupadas por homens.

Gráfico 1: Comparativo homens e mulheres nas Universidades



Fonte: Elaboração Própria a partir de dados do INEP (2019).

Entre 2012 e 2018 as mulheres ocuparam maior número de vagas nas universidades públicas do país, à exceção do exercício de 2015, quando os homens ocuparam um percentual pouco maior das vagas disponíveis. Neste contexto, cabe destaque ao percentual do diferencial de escolaridade por gênero, não restrito às profissões de nível superior, mas aos anos de estudo de forma ampla, onde percebe-se um percentual significativo na superioridade do grau de escolaridade das trabalhadoras em comparação a escolaridade dos trabalhadores:

A escolaridade das trabalhadoras é muito superior à dos trabalhadores, diferencial de gênero que se verifica também na população em geral. Para dar um exemplo, em 2005, 32% das trabalhadoras tinham mais de 11 anos de estudo, contra 25% dos trabalhadores (BRUSCHINI et al., 2008 p.98)

Em verdade, desde a década de 1990 pode-se observar a consolidação das mulheres entre os profissionais de nível universitário. Embora com maior concentração em carreiras tidas como eminentemente femininas, já se pode observar um crescimento nas carreiras tidas como masculinas. De fato:

A primeira observação que deve ser feita em relação a essas carreiras (universitárias) é a consolidação da presença feminina entre esses profissionais, ao longo da década de 1990, principalmente entre arquitetos, médicos, advogados e outros profissionais da área jurídica, mas também entre os engenheiros (BRUSCHINI et al., 2008 p.98).

É no contexto do avanço da escolaridade feminina e da presença cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho produtivo que se se deve destacar o ingresso das mulheres na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante - EFOMM, CIABA e CIAGA e como suas carreiras se desenvolveram desde então.

Neste ponto, é importante destacar que, com o intuito de enriquecer as informações apresentadas no decorrer deste capítulo, foram coletados dados a partir de dois questionários enviados via *google forms* para o público-alvo: o primeiro tinha como temática “causas que levam homens e mulheres (Oficiais da Marinha Mercante) a abandonarem suas profissões”. Este questionário foi enviado para pessoas específicas, através de colegas de trabalho. O segundo questionário foi enviado especificamente para comandantes da “velha guarda”, ou seja, que já atuavam como comandantes ainda antes das mulheres adentrarem na carreira de Oficial da Marinha Mercante, o intuito deste questionário foi obter avaliações acerca do trabalho das mulheres a bordo.

O objetivo destes dois questionários foi coletar dados para enriquecer a revisão bibliográfica apresentada no decorrer do capítulo, confrontando assim dados reais com a literatura pertinente a temática.

#### 4.1 As Oficiais da Marinha Mercante

A inserção dos Oficiais na Marinha Mercante brasileira acontece na formação recebida nas escolas sobre orientação da Marinha do Brasil. Após o processo seletivo e a convocação, inicia-se o período de adaptação, com a apresentação da escola (regimento e estrutura física), bem como, são dadas as instruções sobre o cotidiano da escola. O propósito do período de adaptação é promover a integração, ambientalização, formação militar e condicionamento físico. A adaptação sempre é realizada pelos alunos mais antigos na escola, os chamados veteranos, que vão fornecer aos mais novos, ou mais modernos (que seriam calouros), denominados de feras, as orientações do dia a dia na escola, por exemplo, como devem observar os horários e atividades realizadas e sempre sob a supervisão de um militar da Marinha do Brasil, já que no período de formação o aluno é militar.

Segundo observações da pesquisa no CIABA, no período de adaptação do ano de 2011, todos os dias os candidatos devem estar formados na alvorada às 6h00, com os cabelos cortados, barba feita para os homens e de coque para as mulheres, com uniforme impecável e muita disposição e seriedade para observar as primeiras orientações dos adaptadores. Houve muita especulação sobre a abertura para a participação da mulher neste ramo, segundo informações de algumas Oficiais, primeiramente falou-se em um equívoco cometido na produção do edital, permitindo que mulheres ingressassem na escola.

No ano de 1997 a Marinha Mercante brasileira assistiu ao ingresso das primeiras quatorze mulheres ao Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar – CIABA, Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante localizada em Belém do Pará. O acesso das mulheres ao Centro de Instrução Almirante Graça Aranha – CIAGA, localizado no Rio de Janeiro, só aconteceria um ano mais tarde. Das quatorze mulheres que ingressaram na primeira turma mista do CIABA, apenas nove se graduariam. Das cinco desistências, quatro cederam a pressão, reflexo que o incômodo da presença feminina causava nos colegas<sup>11</sup>.

O ingresso foi tardio, principalmente quando se considera que as mulheres estão presentes no corpo auxiliar da marinha do Brasil desde 1980 e que há muitos anos já atuavam como enfermeiras e taifeiras dentro da própria Marinha Mercante, o que

---

<sup>11</sup>Anexo B.

consolida a diferenciação arraigada entre o trabalho considerado como de mulher do trabalho considerado como de homem, bem como a ideia da mulher em posições subalternas.

O ingresso das mulheres nos Centros de Formação – CIAGA e CIABA – aconteceu sem nenhuma adaptação nos currículos da EFOMM e se deu pela primeira vez não por expressa previsão em edital de concurso, mas pela exclusão da palavra “mulheres”, que nos editais anteriores aparecia na forma de vedação do acesso das mulheres ao concurso. As adaptações foram limitadas aos uniformes, aos camarotes e aos banheiros.<sup>12</sup>

Rapidamente a gravidez constituiu um problema e em 1999 o edital de ingresso acrescentou novo item que previa a gravidez da aluna como motivo para cancelamento de matrícula e apenas em 2000 os critérios de suficiência física foram diferentes para homens e mulheres.

Ainda assim, os números da EFOMM<sup>13</sup> mostram que desde a primeira turma mista, formada em 2001, até 2013, formaram-se 1.874 Oficiais de náutica. Destes, 34% do total de formados eram mulheres.

Tabela 2: Dados sobre a turma mista

EFOMM			
ANO	MULHER	HOMEM	% (aproximado) de mulheres para homens
	Náutica	Náutica	
2001	15	38	28%
2002	37	51	42%
2003	41	41	50%
2004-I	35	54	39%
2004-II	31	55	36%
2005	39	96	28%
2006	45	91	33%
2007	67	153	30%
2008	59	126	32%
2009	47	95	32%
2010	32	82	28%
2011	48	114	29%
2012	67	108	38%
2013	64	143	31%

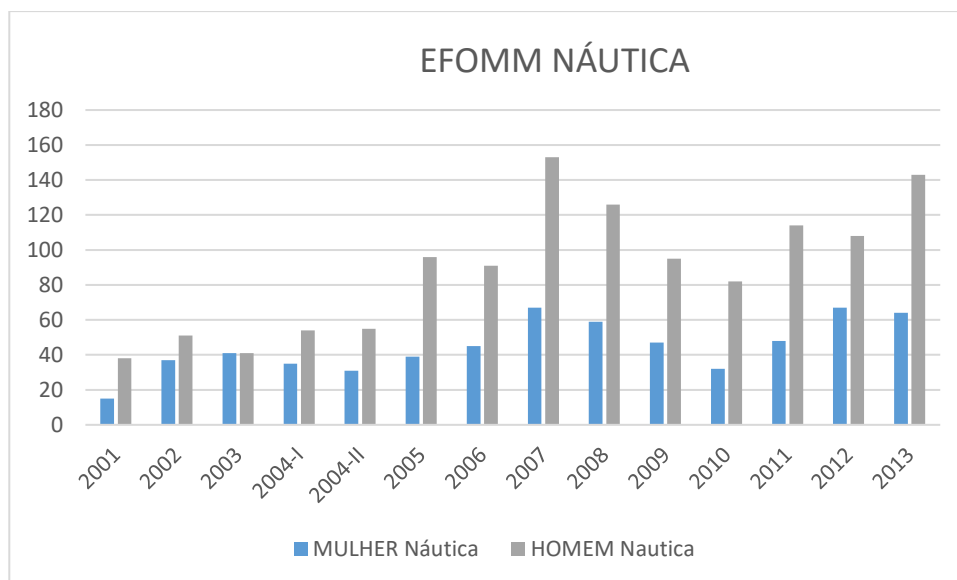
Fonte: Elaborado com dados no website Navios&Portos (2013).

<sup>12</sup> Anexo B.

<sup>13</sup> Os números da EFOOM não consideram os Oficiais formados nas turmas de ASON/ASOM e ACON/ACOM no período.

No período, observa-se um crescimento de 402% no número de homens formados na turma de 2001 (ano com menor número de formados) para a turma de 2007 (ano com maior número de formados) e um crescimento de 447% no número de mulheres formadas, considerando as mesmas turmas.

Gráfico 2: Dados acerca de Oficiais formados



Fonte: Elaborado com dados no website Navios&Portos (2013).

Em que pese o aumento no número de formados no período, resta observada a solidificação do ingresso das mulheres na carreira. Os números expressivos em um período curto confirmam a tendência de crescente aumento da aprovação das mulheres nos concursos mais concorridos, mas não modificam o fato de que essas Oficiais permanecem na retaguarda, com menos oportunidades de promoção, que acontecem de forma consideravelmente mais lenta para as mulheres do que para os homens.

Nesse sentido, em entrevista concedida pela Capitã de Longo Curso, Hildelene Bahia (anexo B), esta coloca que:

*Temos uma lacuna sim entre a promoção de mulheres e homens, onde a escolha da promoção não se dá por mérito mas sim por política de interesses ou bajulação... Cada empresa deveria ter um levantamento dos seus líderes do futuro (Comandante, Imediato, Chefe de Máquinas) e trabalhar para identificar suas necessidades e competências e promovê-los com critérios estabelecidos de antiguidade e mérito.*

De fato, a resistência das empresas é grande. As empresas de navegação continuam a resistir na contratação das mulheres, a despeito de suas competências e habilidades individuais. A justificativa permanece a mesma: o tabu da maternidade.

## 4.2 Responsabilidade Social das Empresas

O peso atribuído pelas empresas à maternidade chama especial atenção, porquanto o Panorama Laboral nº 7 da Organização Internacional do Trabalho – OIT apurou que no Brasil, uma vez que os custos com salário maternidade são cobertos pela Previdência Social, os custos diretos para o empregador relacionados à proteção à maternidade e ao cuidado infantil são muitos baixos. De fato, na tabela abaixo pode-se observar a composição dos custos para o empregador com a maternidade e o cuidado infantil:

Tabela 3: Remuneração

Remuneração Bruta da Trabalhadora	100%
Creche	0,3% (da remuneração bruta)
Amamentação	0,8% (da remuneração bruta)
Substituição	0,1% (da remuneração bruta)
Custo total da maternidade e do cuidado infantil	1,2% (da remuneração bruta)
Custo médio para o empregador com a maternidade e o cuidado infantil	101,2% (da remuneração bruta)

Fonte: Elaborado com dados da OIT

Considerando o poderio econômico das empresas de navegação e com o aumento real de custos de 1,2% para as empresas, a maternidade não deveria representar empecilho significativo na empregabilidade das Oficiais da marinha mercante no que se refere a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Contudo representa:

De maneira geral, nota-se o desinteresse por parte das empresas de corrigir as assimetrias de oportunidades, como se constata nas políticas de recursos humanos de muitas multinacionais (CAPPELIN et al, 2002 p.29).

Mas se as mulheres representam – há 20 anos – em média 34% do total de Oficiais de náutica formados nas Escolas de Formação e os custos inerentes a maternidade representam o incremento de apenas 1,2% de suas remunerações brutas às empresas, a quem poderia interessar a manutenção da ideia de que a maternidade constitui um empecilho à carreira das mulheres na marinha mercante?

Da análise dos números de Oficiais de náutica formados depreende-se que de 2001<sup>14</sup> para 2007<sup>15</sup> houve um aumento de mais de 200% no número de formados. De fato, entre dezembro de 2007 e fevereiro de 2008, a Escola Politécnica da Universidade de São Paulo – USP, atendendo à encomenda do Sindicato Nacional das Empresas de Navegação

<sup>14</sup> Ano com menor número de formados no período analisado – Tabela 02

<sup>15</sup> Ano com maior número de formados no período analisado – Tabela 02



– SYNDARMA, realizou um estudo denominado “Diagnóstico da Disponibilidade de Oficiais da Marinha Mercante de 2008 a 2013”. Esse estudo, ignorando sistematicamente o histórico de oscilação da empregabilidade que atinge o setor desde o período que antecede a Segunda Guerra Mundial, apontava que, devido ao índice de evasão dos Oficiais da Marinha Mercante, superior a 60%, a formação de Oficiais seria insuficiente frente à demanda crescente do mercado à época.

Fortemente contestado pelo Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante – SINDMAR, sindicato representativo da classe dos Oficiais e Eletricistas da Marinha Mercante, o estudo funcionou como ferramenta para que os Armadores exercessem pressão sobre a Autoridade Marítima, responsável pela formação dos Oficiais mercantes.

Com o aumento no número de Oficiais formados e a subsequente crise política e econômica que atingiu o Brasil em 2013, associada a crise institucional que atingiu a Petrobrás e o pré-sal a partir de então, o que se pode observar foi uma crise empregatícia no setor que atingiu em especial as mulheres.

De fato, com excedente de mão de obra, as empresas de navegação, que até 2013 negociavam Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho justas e com condições de regime de trabalho, benefícios e salários dignos ao trabalhador, agora têm disponíveis profissionais que vendem sua força de trabalho por preços e com condições cada vez mais retrógrados e parece não existir mais razão para que invistam em políticas de tratamento igualitário às mulheres em seus quadros de colaboradores.

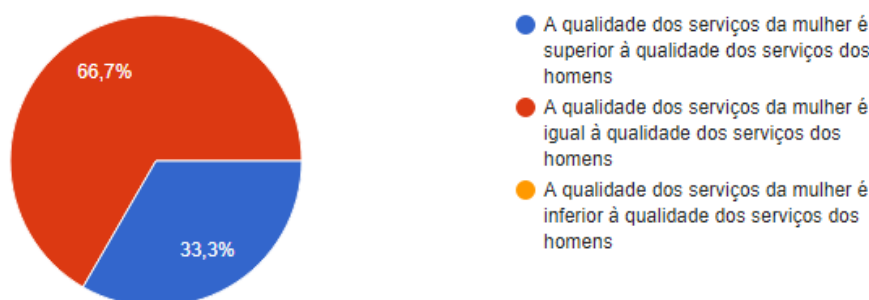
Em que pese a situação político-econômica adversa que o país enfrenta no momento, um país costeiro de dimensões continentais, que pretende não ceder de sua soberania e preocupado com a segurança nacional, sendo a Marinha Mercante uma projeção do Poder Naval e da soberania do país, não pode abdicar de uma Marinha Mercante nacional forte, com embarcações que arvoem o pavilhão brasileiro, tripuladas por brasileiros. De outra sorte, os *commodities* brasileiros serão escoados – ou não – por preços não negociados, mas impostos pelos interesses internacionais.

Na construção dessa Marinha Mercante almejada, não se pode prescindir da presença das mulheres. Trata-se de uma questão não apenas quantitativa, uma vez que as mulheres representam número significativo de profissionais formados anualmente, mas também qualitativa.

De fato, em entrevista semiestruturada realizada com Comandantes e Chefes de Máquinas formados entre 1974 e 1979 e que permanecem trabalhando a bordo de embarcações mercantes (Anexo C), pôde-se constatar que 33,3% dos entrevistados

consideram que a qualidade dos serviços prestados pela mulher a bordo é superior à qualidade dos serviços prestados por homens nas mesmas funções e 66,7% dos entrevistados consideraram que a qualidade dos serviços prestados pela mulher a bordo é igual a qualidade dos serviços prestados por homens exercendo a mesma função. Nenhum dos entrevistados considerou que a qualidade dos serviços prestados por homens é superior a qualidade dos serviços prestados por mulheres:

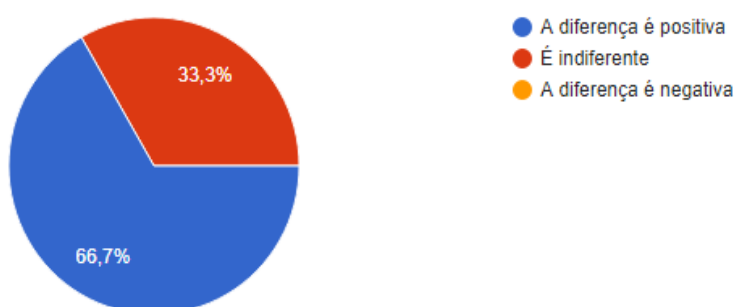
Gráfico 3: Questionamento acerca da qualidade dos serviços oferecidos por mulheres



Fonte: Elaborado com dados do questionário (2021) – Anexo C.

No que se refere a qualidade do relacionamento de bordo com a presença de mulheres, 33,3% dos entrevistados disseram que a presença feminina a bordo é indiferente e 66,7% dos entrevistados afirmaram que a presença feminina a bordo representa uma diferença positiva na qualidade dos relacionamentos. Nenhum dos entrevistados considerou negativa a presença feminina a bordo:

Gráfico 4: Questionamento acerca da qualidade do relacionamento



Fonte: Elaborado com dados do questionário (2021) – Anexo C.

Entre os entrevistados que disseram que a presença feminina a bordo é indiferente no que se refere ao ambiente de bordo, cabe destaque a alegação de que a mulher “atua

como homem”, enquanto os entrevistados que consideram que a presença da mulher a bordo representa uma diferença positiva no ambiente alegaram que a presença feminina a bordo deixa o ambiente mais humanizado, bem como, não há perda no aspecto técnico, sendo muitas vezes as mulheres mais organizadas e rápidas nas respostas. Nesse contexto, o CLC Castelo Branco<sup>16</sup>, em sua resposta ao questionário, coloca que:

A mulher tem melhor organização, o ambiente se torna mais *soft*, acaba a falta de educação a bordo, o ambiente se torna mais limpo as pessoas cuidam melhor do seu visual, o respeito fica acentuado e o ambiente se torna menos agressivo. O serviço é levado mais a sério, pela determinação inerente a mulher, as respostas são bem mais rápidas, a organização se apresenta de uma forma impecável e o ambiente torna-se mais limpo, o respeito é bastante acentuado a parceria de ajuda mútua é mais presente, e o ambiente fica realmente familiar. (Anexo C).

No contexto da dedicação e foco das mulheres nos estudos e no trabalho, a Prático do Porto de Paranaguá, Vanessa Moraes<sup>17</sup> coloca que nunca havia pensado em ingressar na Praticagem até que, em 2010, encorajada por um Prático que embarcou no navio onde atuava como Piloto a encorajou a dar início aos estudos. Embarcada no regime 2x2, em março de 2011 optou por se dedicar integralmente aos estudos e em agosto do mesmo ano foi aprovada no concurso de Prático para o Porto de Natal, onde concluiu o estágio com sucesso.

A Prático Vanessa optou por não fazer a prova final, uma vez que havia sido aprovada também no processo seletivo de 2012 para ingresso na Praticagem de Paranaguá, onde passou por todas as etapas do processo seletivo e recebeu seu certificado em 2015 de Prático com habilitação para atuar na ZP-17 (Porto de Paranaguá e Antonina), demonstrando que, quando se trata de coroar o esforço individual, não existem limitações para as mulheres.

Ante o exposto, considerando o elevado e crescente número de mulheres que ingressam na carreira de Oficiais da Marinha Mercante no Brasil, considerando que a formação dessas Oficiais representa um investimento do Estado brasileiro através da Marinha do Brasil, considerando, ainda, o elevado percentual de evasão inerente às funções e mazelas naturais da carreira e, considerando por fim a elevada qualidade da mão de obra feminina, faz-se urgente que as empresas de navegação brasileiras ou que atuem no Brasil invistam em planos internos de incentivo à manutenção dessas

---

<sup>16</sup> CLC Ubirajara Castelo Branco, egresso da turma de 1974 do CIAGA, atualmente Comandante na Empresa de Navegação Elcano S/A.

<sup>17</sup> Entrevista realizada em 03 de maio de 2021.

profissionais à bordo, com destaque às necessidades inerentes ao período de gestação e licença parental.

#### 4.3 Políticas Públicas de Licença Parental

São muitos os obstáculos que devem ser vencidos na conquista pelo respeito em um mercado de trabalho antes predominantemente masculino. Outrossim, as marítimas, em determinado momento de suas vidas, terão de lidar com outra questão fundamental e de difícil manejo, já que ainda não é contemplada pela legislação brasileira: a gravidez das tripulantes. Situações especiais na vida da profissional aquaviária, como a maternidade, requerem leis específicas que garantam o bem-estar da gestante e do bebê (ANDRADE, 2017).

Segundo Andrade (2017), tal condição exige cuidados especiais, como consultas mensais de pré-natal, alimentação balanceada, enfim, uma vida saudável e equilibrada, tanto física quanto emocionalmente; podendo proporcionar também algumas surpresas, como o nascimento de natimorto, abortos espontâneos, nascimento antecipado a partir do sexto mês de gestação, ou, ainda, outras situações imprevisíveis como queda ou mal-estar próprio da gravidez.

O fator preocupante é que a bordo de navios não há estrutura para socorrer ou mesmo fazer um parto. O confinamento, esforço físico, a exposição às altas temperaturas e ao ruído, bem como o balanço ininterrupto – aspectos inerentes para quem vive da atividade marítima, e fatores que definem um ambiente de risco para o desenvolvimento de um feto, ainda não foram observados com minúcia pelos legisladores brasileiros. De acordo com a atual legislação trabalhista, a marítima brasileira não tem como usufruir o direito de amamentar o bebê até o sexto mês, já que o período de licença é inferior a este.

Se por um lado, cabe às mulheres a luta por seus direitos e por igualdade de oportunidades, não se pode esquecer a responsabilidade dos homens nesse aspecto, uma vez que a reprodução e sobrevivência humana não são uma matéria de interesse unicamente feminino.

Ainda que persista o desinteresse de caráter eminentemente econômico das empresas em corrigir a desigualdade de oportunidades, em verdade também não existem Políticas Públicas ou normas específicas para incentivar planos de igualdade de oportunidades de gênero no Brasil. Em 2000, as Delegacias Regionais do Trabalho instituíram os Núcleos de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no

Emprego e na Ocupação e em 2005 a Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres lançou o programa Pró-Equidade de Gênero: Oportunidades Iguais, Respeito às Diferenças, que estimulou a adesão voluntária de empresas públicas preocupadas em ajustar suas práticas no sentido da equidade.

Entretanto, ainda não existe articulação eficaz entre formas voluntárias e formas legais de abordagem da igualdade de gênero dentro das empresas privadas.

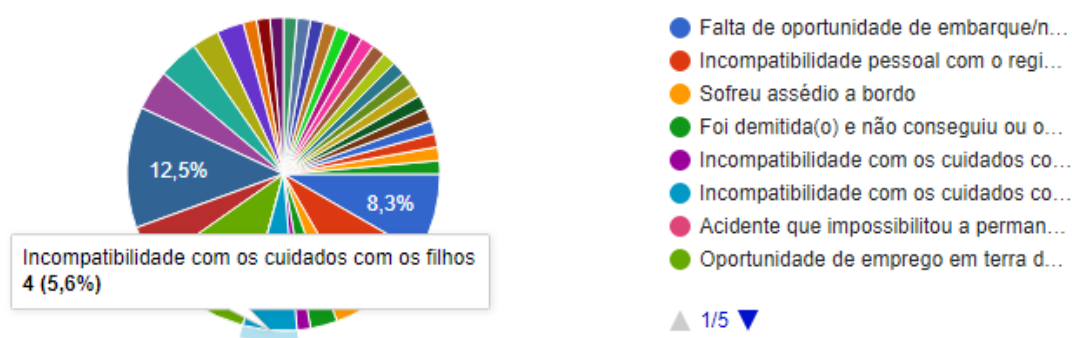
No que se refere à carreira das Oficiais da Marinha Mercante, essa realidade ganha contornos mais preocupantes, uma vez que a ideia de uma maternidade inconciliável com as atividades inerentes a carreira persiste arraigada na cultura da sociedade brasileira.

Persiste também na cultura nacional o paradigma do trabalho anômalo, com a mulher no âmbito doméstico e com as tarefas de cuidadora enquanto os trabalhadores normais são homens sem nenhuma responsabilidade familiar.

Em que pesem os aspectos culturais envolvidos nas obrigações domésticas impostas às mulheres e na função de provedor imposta aos homens, especialmente no que se refere aos cuidados parentais, tudo indica que tal ideia é ultrapassada e não condizente com a realidade do Oficial Mercante contemporâneo.

De fato, questionário aplicado aos Oficiais mercantes<sup>18</sup> (anexo D), mulheres e homens, observa-se que 48,6% dos respondentes abandonaram as carreiras de bordo. Entre as razões para o abandono da carreira, apenas 5,6% atribuíram o abandono à incompatibilidade entre a carreira os cuidados com os filhos.

Gráfico 5: Dados acerca do questionamento sobre abandono de carreira



Fonte: Elaborado com dados do questionário (2021).

<sup>18</sup> Questionário Oficiais Mercantes e o Abandono da Carreira, Elaboração Própria – Anexo D

Nesse sentido, entre os Oficiais que abandonaram a carreira pela incompatibilidade com os cuidados com os filhos, 75% eram mulheres, todas com companheiros também Oficiais mercantes que não abandonaram a carreira e tampouco foram liberados pela empresa empregadora para acompanhá-las às consultas médicas referentes à gestação.

Todos os respondentes que abandonaram a carreira pela incompatibilidade com os cuidados com os filhos gostariam de ter permanecido embarcados e o teriam feito, caso a empresa empregadora houvesse oferecido oportunidades nesse sentido. Neste ponto, é importante destacar que o Brasil não apresenta desempenho satisfatório em dois itens analisados pelo Fórum Econômico Mundial: empoderamento político feminino e participação econômica e oportunidade para mulheres. A última categoria foi a que mais contribuiu para o país subir no ranking de desigualdade.

As mulheres têm sido mais afetadas pelo desemprego no Brasil e ganham, em média, 23% menos do que os homens, apesar de a legislação brasileira proibir a discriminação de salários entre os gêneros e mesmo que a desigualdade de gênero na educação tenha sido eliminada. Hoje, as mulheres alcançaram maior escolaridade que os homens no Brasil (AGUIAR, 2021).

Em que pese a necessidade de desembarque da mulher no período da gestação, a gravidez não justifica o afastamento da mulher de todas as atividades laborais ou de atividades de aprimoramento profissional. O investimento na profissional gestante deveria ser prioridade das empresas de navegação, que teriam benefícios diretos com esse investimento. As possibilidades de aproveitamento da Oficial gestante são variadas e vão desde a alocação em função de terra até o encaminhamento para cursos de aprimoramento, não havendo justificativa para o afastamento e isolamento da profissional da grávida.

Outrossim, reluz a necessidade de garantia de direito ao homem Oficial mercante de acompanhar a companheira, seja essa mercante ou não, às consultas médicas relativas à gestação, bem como licenças parentais de idêntico período para mulheres e homens mercantes como garantia não só de oportunidades iguais às carreiras de ambos, mas também como forma de contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária, sem que os custos da reprodução biológica recaiam majoritariamente, se não inteiramente, sobre a mulher. De fato:

Os custos da reprodução biológica, assim como aqueles relacionados à responsabilidade e ao trabalho de cuidado das pessoas, que continuam sendo atribuídos às mulheres e confinados no âmbito não-mercantil, são tomados

como um dado na economia convencional, e considerados ‘bens gratuitos fornecidos pela natureza’. Isso significa que essas atividades continuam sem ser reconhecidas em termos econômicos e ainda são muito pouco valorizadas socialmente. Tampouco se reconhece o esforço que essas atividades representam para as mulheres, e que se potencializa, por um lado, devido à falta de equipamentos públicos, comunitários e sociais através dos quais essa carga pudesse ser distribuída socialmente de forma mais equitativa; e, por outro, pela lentidão dos avanços no sentido de uma melhor divisão dessas tarefas entre homens e mulheres na esfera familiar (ABRAMO, 2008 p.78).

Uma das possibilidades de mudar esse quadro, seria a criação da licença-parental em substituição à licença-maternidade. Nesse tipo de licença, os quatro ou seis meses de licença após o nascimento do filho passariam a ser compartilhados entre o pai e mãe, em períodos alternados. Dessa forma, o risco financeiro de contratação de homens e mulheres seria similar.

Nesse cenário, surgem propostas em análise na Câmara, para que a licença-maternidade possa ser dividida entre pais e mães, como o projeto da deputada Sâmia Bomfim e do deputado Glauber Braga, ambos do PSOL. Eles protocolaram o Projeto de Lei nº 1.974/21 que dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo território nacional e altera leis como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Regime Jurídico dos Servidores, a Lei Orgânica da Seguridade Social, o Regime Geral da Previdência Social e a Empresa Cidadã. A proposta está sendo chamada de “Estatuto da Parentalidade”, pois é a legislação mais completa apresentada no Congresso até o momento (AGUIAR, 2021).

Segundo Aguiar (2021) o texto prevê a licença estendida, concedida aos pais ou mães em razão do nascimento ou adoção de filhos. É um instituto presente em alguns países europeus, como Portugal, Suécia e França, em que os pais do recém-nascido têm a autonomia de escolher e equacionar o período de afastamento do emprego, sem prejuízo do salário. De modo que o homem e a mulher têm liberdade para decidir quais serão os meses que a criança ficará com a mãe e quais deles a responsabilidade será do pai.

O projeto também regulamenta um salário parentalidade para auxiliar na criação de crianças e adolescentes. Nesse caso, o pai poderá usufruir integralmente da licença. Quando passado o período pós-parto, a mãe irá decidir se volta ao trabalho para o pai usufruir da licença do tempo restante. Mesmo que a mãe esteja amamentando, não seria impedimento para fazer essa escolha, pois o pai ficaria com o ônus de levar o bebê para amamentar, visto que a legislação atual tem garantido dois intervalos de meia hora.

A proposta do estatuto da parentalidade traz como elemento central o estabelecimento da “licença-parental” em substituição às licenças maternidade e paternidade. Cede um período de 180 dias (seis meses) a até duas pessoas de referência

para uma mesma criança ou adolescente, permitindo que não apenas os genitores estejam habilitados para a licença, como também avós, tios, companheiros e demais pessoas que compartilham a responsabilidade por esse cuidado, inclusive em substituição aos próprios genitores.

Em verdade, as configurações familiares onde figura o homem como provedor e a mulher como cuidadora não mais respondem ao cenário de inclusão da mulher no mercado de trabalho, de forma que cabe à sociedade, através de políticas públicas eficazes, o acolhimento e a responsabilidade pelos cuidados com as crianças, uma vez que essas crianças não existem apenas como filhos que suprem os instintos maternos da mulher, mas como humanos que garantirão a soberania humana na Terra.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho de pesquisa sobre a inserção e os rumos das mulheres na Marinha Mercante nacional foi de suma importância para a compreensão e a contextualização do papel da mulher nos diferentes postos e níveis hierárquicos do setor, ainda extremamente conservador.

Considerando que atualmente a Marinha Mercante do Brasil tem passado por uma situação adversa, já que pressionados pela competição desigual promovida por navios com bandeiras de conveniência, os Armadores brasileiros se retraíram e acabaram perdendo mercado ou cedendo sua frota à Armação internacional, que arvora a bandeira nacional apenas para usufruir das benesses do pavilhão. A solução deste desequilíbrio passa pelo fortalecimento da competitividade do setor, por meio da utilização de forma inteligente de recursos já existentes, depositados no Fundo de Marinha Mercante (FMM) e da habilitação da mão de obra disponível no Brasil.

Uma vez permitido o ingresso das mulheres como Oficiais da Marinha Mercante torna-se impossível pretender um setor forte e independente dos interesses internacionais sem o devido estímulo a estas profissionais.

No decorrer do presente trabalho, através da coleta de dados foi realizado um comparativo acerca da satisfação dos comandantes com o trabalho da mulher a bordo (Anexo C), comandantes estes que, embarcam desde a época em que as mulheres ainda não faziam parte dos quadros de bordo. É importante destacar que todas as avaliações



foram positivas, afirmando que a qualidade dos serviços oferecidos por mulheres é igual ou superior ao realizado por homens.

Por sua vez, frente aos dados coletados através do questionário aplicado aos oficiais mercantes homens e mulheres que abandonaram a carreira (anexo D), os resultados assustam, uma vez que, é possível observar que 100% das mulheres que abandonaram a carreira de Oficial da Marinha Mercante o fizeram por não conseguirem compatibilizar os cuidados com a família com a carreira embarcada, enquanto que nenhum dos homens entrevistados abandonou a carreira pelo mesmo motivo, portanto, a pesquisa aponta para um problema real, pois não houve preparação política para a inserção das mulheres na Marinha Mercante. As escolas de formação se adaptaram no sentido de acomodar as alunas, algo não difícil de se fazer e esse foi o limite. Além disso, existe um custo para a formação destas profissionais e esse custo é pago pelo governo federal, através da Marinha do Brasil. Assim, não se pode pretender que estas carreiras se encerrem de forma tão abrupta.

Para elucidar esta problemática, a proposta de solução é a modificação na lei trabalhista no que se refere à profissional que trabalha embarcada, transformando a licença maternidade em licença parental, de forma que os pais embarcados usufruam do mesmo período de licença que as mães, além de desembarque obrigatório para acompanhamento da companheira aos exames pré-natais. A responsabilidade pela saúde e educação das crianças são de toda sociedade e urge a necessidade de uma divisão de tarefas mais igualitária, que proporcione o pleno desenvolvimento da criança e de seus genitores.

Ante ao exposto, a todas as mulheres, formadas ou em período de formação, com carreiras promissoras pela frente, resta desejar: “Toda força adiante”, com votos de que esta pesquisa contribua de forma positiva com os propósitos da comunidade marítima, para que se reverta em melhorias e aperfeiçoamento das condições de trabalho a bordo e do aperfeiçoamento do Ensino nos Centros de Formação, com o intuito de ver florescer uma Marinha Mercante genuinamente nacional, com frota e trabalhadores brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Douglas Ferreira Leite. A importância da Marinha Mercante na formação da nacionalidade brasileira, 2017.

AQUINO, Alberto Pereira de. História da Marinha Mercante Brasileira, 2010.

BEAUVOIR, Simone. O Segundo Sexo. 2 ed. Rio de Janeiro. Nova Fronteira. 2009.

BLAY, Eva Alteram. Violência contra a mulher e políticas públicas. Scielo Public Health. São Paulo, V.17 n.49.2003.

BRASIL. História: ensino fundamental e ensino médio: a importância do do mar na história do Brasil / coordenação Carlos Frederico Simões Serafim; organização Armando de Senna Bittencourt. – Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, 2006.

BRUSCHINI, M. C. A.; COSTA, A. O.; HIRATA, H.; SORJ, B. Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais. FGV. 2008.

CALENZO, Plínio Rodrigues. Autoridade Marítima Brasileira: Evolução, Atualidade, Perspectivas e sua Interação com a Sociedade e Outras Autoridades que englobam o Poder Marítimo. Tese de final de curso. Rio de Janeiro, RJ: Escola de Guerra Naval, 2019.

CAVALCANTI, E. “A Queima dos Sutiãs”- a fogueira que não aconteceu. Disponível em: <http://anos60.wordpress.com/2008/04/07/aqueima-dos-sutias-a-fogueira-que-nao-aconteceu/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

CHRISTO, Carlos Alberto. Marcas de Batom. Revista Caros Amigos, 2001. Disponível em: <http://pensocris.vilabol.uol.com.br/feminismo.html>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FILHO, Alcides Goularti. A Trajetória da Marinha Mercante Brasileira: Administração, Regime Jurídico e Planejamento. Ed. Pesquisa & Debate, SP, volume 21, número 2 (38) pp. 247-278, 2010.

GODOY, Sandro Marcos. A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. São Paulo: Boreal, 2015.

GOLDENBERG, Mirian. Sobre a invenção do casal. Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia. Rio de Janeiro-RJ, 2001. Disponível em: <http://www.revispsi.uerj.br/v1n1/artigos/Artigo%207%20-%20V1N1.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. 2007. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300005&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300005&script=sci_arttext). Acesso em: 10 mar. 2023.

HOFSTRA, Tette; SAMPLONIUS, Kess. Viking Expansion to the North: Medieval Sources. Vol. 48, nº 3, Man and the Barents Sea Ecosystems, 1995.

LEME, C.; Wajzman, S. Tendências de corte nos diferenciais de rendimento por sexo. In: HENRIQUES, R. (Org.). Desigualdade e pobreza no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2011.

LOPES, José Rogério. Antropologia, educação e condicionamentos culturais: pensando as mediações no processo de socialização escolar. *Educar*. Curitiba, n. 33, 2019.

LYRA, Lidiane. A importância da globalização para a marinha mercante. Monografia apresentada ao Curso de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica (FONT) da Marinha Mercante. Rio de Janeiro, 2012.

MARINHA DO BRASIL. Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários. NORMAM -13/DPC. 2003. Disponível em: <file:///D:/Backup%20Bianca/Downloads/normam13.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.

MATTOS, Marcelo Badaró. Novos e velhos sindicalismos no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 2008.

MUNIZ, Ani Karine. Dos navios e suas nacionalidades. Monografia apresentada à Faculdade de Direito Cândido Mendes- Centro como requisito indispensável para a graduação em Direito. Rio de Janeiro, 2011.

NETO, Ricardo Ferreira. Análise do Transporte de Carga Marítimo Brasileiro de Longo Curso com Relação à Participação e a Perda de Espaço no Cenário Mundial. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Transportes COPPE, UFRJ, 2010.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. Discriminação da mulher no emprego. São Paulo: Distribuidora do Livro, 2006.

RAFFIELD, Ben. *Playing Vikings: Militarism, Hegemonic Masculinities, and Childhood Enculturation in Viking Age Scandinavia*.

RICUPERO, Rubens. O problema da Abertura dos Portos. Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, 2007.

TELLES, V. Direitos Sociais: Afinal de que se trata? USP. São Paulo, 1996. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/ds/veratelles/artigos/1996%20Direitos%20Sociais.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2023.

SILVA, Ricardo Cesar Fernandes. Oficiais da Marinha Mercante: um estudo sobre os fatores contribuintes para a evasão nos anos iniciais da carreira embarcada / Ricardo Cesar Fernandes da Silva. Dissertação (mestrado em Administração) – Local: Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa - Rio de Janeiro. Local: Outubro. 2013.

SINDMAR. Mulheres rompem paradigmas na Marinha Mercante. *Revista Unificar*, N. 21, ano VI, p. 30-33, ago. 2015.

SMITH, Michèle et al., 'Tangled up in Blue': The Death, Dress and Identity of an Early Viking-Age Female Settler from Ketilsstaðir, Iceland, *Medieval Archaeology*, 63:1, 95-127, 2019.

ZOGAHIB Miguel Jorge Elias. *Comércio Marítimo*. Rio de Janeiro, RJ: FEMAR, 2007.

## ANEXO A

Entrevista concedida pelo Capitão de Longo Curso Edison Botelho Calenzo no dia 03 de setembro de 2021.

Tema: Causas da Evolução e Queda da Marinha Mercante Brasileira

O CLC Calenzo é formado pela turma de 1960 da Escola de Marinha Mercante do Rio de Janeiro, ingressou imediatamente após a formatura na FRONAPE, aonde praticou e seguiu carreira, de 1971 a 1982 comandou petroleiros da Fronape e em 1982 assumiu função em terra, se aposentando em 1992 como Inspetor Geral da Empresa. Em 1992 assumiu o cargo de gerente da Praticagem de Santos, onde encerrou suas atividades laborais no ano de 2007.

**Comandante, gostaria que o senhor narrasse livremente, da forma que o senhor entender mais interessante, causas que levaram a evolução e queda da marinha mercante, a partir da década de 1950, década a década. Podemos deixar o caso da FRONAPE em particular para tratarmos destacadamente, mas na década de 1950 o que o senhor acredita que pode ter acontecido de produtivo e de prejudicial à Marinha Mercante?**

Em primeiro lugar, gostaria de dizer que eu comecei a me interessar pelos assuntos de Marinha Mercante imediatamente ao ingressar na Escola de Marinha Mercante, em 1958, quando eu tinha 17 anos. Nesse primeiro momento podia se observar que o Brasil não dispunha de rodovias e todo transporte, tanto de passageiros quanto de cargas, era feito através da cabotagem e havia dois portos brasileiros de grande importância: o de Santos, cuja principal fonte de exportação era o café e o Porto do Rio de Janeiro, que era o principal Porto importador dos produtos necessários ao Brasil. Brasil se via com dois portos de grande porte, que eram Santos e Rio de Janeiro. Os demais portos eram portos ineficientes e com uma infraestrutura muito diminuta e isso foi me interessando sobre esse assunto de Marinha Mercante. A primeira evolução que se vê na Marinha Mercante foi com o Plano SALT, ainda no governo Dutra, mas que depois foi ser implementado efetivamente já depois, na década de 1950, com Getúlio no Poder. Com esse plano foram contratados uma série de petroleiros e então via-se, efetivamente, uma expansão de Marinha Mercante e notava-se que no Brasil existia, que as grandes empresas de navegação eram as estatais: Lloyd, Costeira e a Companhia Siderúrgica Nacional, três empresas estatais e umas poucas empresas particulares, que a gente não via maior

expressão. Em seguida, com a ascensão do governo Jucelino, ele veio com uma tentativa de industrialização do país e dentro desse projeto ele via revigoramento dos estaleiros brasileiros. Mas, a gente ainda não tinha uma infraestrutura possível de construção de navio, então houve a expansão da Marinha Mercante quase que exclusivamente com navios importados. Ressalte-se que quase todos esses navios importados não eram especificados pelas companhias de navegação, eram especificados pelo governo, mediante projetos já existente de navios circulando pelo mundo. No final da década de 50, já no início da década de 60, principalmente no final da década de 50, com a criação da Fronape em 51, começa a haver realmente uma expansão dos navios petroleiros e onde foram encomendados 7 navios classe Presidente, 4 na Holanda e 3 no Japão e logo no início dos anos, mais especificamente no ano de 63, 2 navios construídos na Iugoslávia.

**Então a gente está encerrando a década de 1950 com a encomenda desses 7 navios que vão ser entregues na década de 60, certo?**

Não. 5 deles foram entregues ainda na década de 50 e dois no início da década de 60 e 2 em 63 e 64.

**Então a gente agora passa para a década de 1960?**

É, passa para a década de 1960.

**Ok, Comandante. Os fatores a que o senhor atribui tanto a ascensão quanto a queda, o que foi bom e o que foi prejudicial para a Marinha Mercante na década de 60?**

A década de 60 na realidade foi uma década efetivamente de bastante expansão da Marinha Mercante. A gente sente que algumas medidas talvez não tenham dado bons frutos. A encomenda de navios foi muito positiva, com a ascensão do governo militar em 1964 o incentivo foi bem maior para a importação de navios e naquela ânsia de poder incrementar a construção no Brasil, aí foi o primeiro ponto que eu considero talvez como negativo para a qualidade dos navios. O governo incentivou a construção de navios e distribuiu entre os diversos estaleiros existentes, quase todos no Rio de Janeiro, nós só tínhamos no Rio Grande do Sul um estaleiro só, então os estaleiros eram concentrados no Rio de Janeiro e a qualidade dos navios que saíam era bem diferente. Os navios construídos na Estibras eram navios de primeira linha, efetivamente navios que a gente podia considerar de alta performance e já os navios que saíam dos outros estaleiros: Mauá, Verolme, instalado em Angra dos Reis, o Caneco no Caju, a Emac na Ilha do Governador,

os navios deixavam a desejar, os navios não tinham a eficiência que podia se esperar desses navios. A outra coisa, todos eles eram projetos de navios já existentes, por exemplo, a petrobras mandou fazer 6 navios de 10 mil toneladas na Dinamarca e no meados da década de 60 resolveu fazer navios idênticos construídos no Brasil, três na Verolme e três no estaleiro Mauá, esses navios em hipótese alguma se comparavam com os dinamarqueses, eram navios bastante complicados, faltava ao Brasil ainda uma tecnologia mais eficiente, mas se via que os navios recém montados no estaleiro da Estikawagima não deixavam nada a desejar aos navios estrangeiros, então esse foi um ponto deficiente.

### **Como que a eskawagima veio parar no Brasil, comandante?**

Veio parar no Brasil pelo incentivo de querer aumentar a possibilidade de construção naval no Brasil. O Brasil era um grande importador de navios japoneses de altíssima eficiência, então na melhor do que trazer o estaleiro para o Brasil. Nós (o Brasil) tínhamos feito encomendas de 2 VLCC<sup>19</sup>s e 1 VLOO<sup>20</sup> e de 2 navios *cabe size*<sup>21</sup> no Japão e esses navios construídos no Japão motivaram mais ainda o incremento do estaleiro estikawagima no Brasil.

### **Então foi uma espécie de acordo: a gente encomenda esses navios no estaleiro do Japão desde que o Japão venha a construir esses navios no Brasil?**

Eu não diria que foi assim um tipo de acordo, diria que serviu de um tremendo incentivo para que o Japonês colocasse o estaleiro no Brasil. Eles viram que o Brasil estava realmente em uma expansão grade e a necessidade de navios serem construídos no Brasil.

### **E o senhor sabe dizer se nessa realidade houve transferência de tecnologia?**

Houve muita transferência de tecnologia, indiscutivelmente.

### **Comandante, o senhor sabe dizer mais ou menos quais e quantos navios foram construídos nos principais estaleiros do Rio de Janeiro na década (1960)?**

---

<sup>19</sup> VLCC = Very Large Crude Carrier

<sup>20</sup> VLOO = Very Large Ore Oil

<sup>21</sup> Com a nacionalização do Canal de Suez pelo presidente do Egito, houve um rápido desenvolvimento do tamanho dos navios que não mais atravessariam o canal, mas dariam a volta na África. Daí surgiram os navios *Cabe Size*, ou tamanho do cabo, navios de 120 mil toneladas que não poderiam atravessar o Suez. Em virtude disso, a ampliação do canal não tardaria.

Nessa década de 1960 o número de navios foi muito grande, tanto para o Lloyd Brasileiro como para companhias particulares. Posso num breve histórico dizer: Barão de Mauá, Barão do Rio Branco, Barão de Jaceguai e Barão de Amazonas, construídos no Estaleiro Mauá nos anos de 63 e 64. Marília, Londrina, Volta Redonda, construídos pela Estibras em 1963 (Estibras é a Estikawagima) e recebidos pela Comissão de Marinha Mercante. Não tinha empresa, nenhuma empresa encomendou esses navios. A comissão de Marinha Mercante é que encomendou esses navios. Henrique Lages, Pereira Carneiro, construídos em 61/62 pelo Estaleiro Verolme. Buarque, Presidente Kennedy, Romeu Braga, Almirante Graça Aranha, (construídos entre) 63 e 66 pelo Estaleiro Estikawagima. Júlio Regis, Celestino, (construídos entre) 63 e 66 pelo Estaleiro Verolme. Os últimos navios, todos eles foram encomendados pela Comissão de Marinha Mercante e repassados ao Lloyd Brasileiro, quer dizer, o Lloyd não especificou navio. A Comissão de Marinha Mercante dentro de navios já existentes para serem construídos no Brasil.

**Já que o senhor mencionou o Lloyd Comandante, a situação do Lloyd nos anos 1960 era bem interessante, nesse sentido, a Comissão de Marinha Mercante, além de encomendar esses navios que empresas específicas não tinham solicitado, eles tiveram mais algum tipo de iniciativa: compra de navios, venda de navios?**

Da mesma forma que houve essa série de encomendas de navios pela Comissão de Marinha Mercante para os Estaleiros nacionais, no finalzinho da década de 50, início da década de 60, ela encomendou, também no exterior, os navios Cabo Orange, Cabo Frio, Cabo de São Roque, Cabo de Santa Marta, (todos) na Polônia e repassados ao Lloyd. Os navios Guanabara, Todos os Santos e Paranaguá, (construídos) na Finlândia e também repassados ao Lloyd brasileiro em 1962. Torres, Iracema, Itapoã, Leblon e Guarujá, na Polônia e repassados à Companhia de Navegação Costeira, isso em 1960. Volto a frisar que esse foi um ponto negativo na compra dos navios. Os navios não foram especificados pelas companhias de navegação que iam utilizá-los. Os navios foram encaminhados pela comissão de marinha mercante, era um incentivo enorme do governo para essas companhias de navegação, mas não sei dizer, acredito que não, os navios não estavam dentro daquelas necessidades efetivas das companhias de navegação, não atendiam exatamente as especificações desejadas pelas companhias.

**O senhor poderia dizer ou acredita que os navios já vinham com uma tecnologia defasada ou não?**



Eu diria o seguinte, os navios vindos do exterior, não, não vinham com a tecnologia defasada; os navios construídos no Brasil, eles foram construídos com uma tecnologia defasada porque foram navios (construídos) com projetos de navios já existentes, então o Brasil utilizou projetos de navios já existentes para ser construído no Brasil e como o tempo de construção era meio longo, os navios ao serem entregues estavam defasados com relação a atualidade. Um outro detalhe, é importante frisar, é o seguinte, vou especificar, dar como exemplo os navios (classe) presidente brasileiros. Esses navios saíram com uma tripulação de 53 homens, a tripulação deles era composta de 53, e uma certa feita, eu navegando da Venezuela para o Brasil, nós viemos navegando ao lado de um navio igual, do mesmo tipo, construído no Japão, que era o navio Tauros, um navio idêntico aos classe Presidente e a diferença de velocidade entre os navios era de 0.1, 0.2 milhas/hora, esse navio navegou ao lado do nosso navio desde Trindade até o Cabo de São Roque e a gente conversava com o navio e procurava saber detalhes no navio, o navio bem igual, semelhante, as linhas dos navios bem idênticas ao nosso e ele tinha 23 tripulantes e o nosso tinha 53. Quer dizer, essa foi uma outra política, talvez por achar que o grande número de tripulantes (significava) era mais emprego, eu faço questão de observar que a construção de navios é (significa) muito emprego para a indústria e nos estaleiros, não dentro dos navios. O menor número de empregos é gerado pelo navio, para conduzir o navio. O número de empregos é relevante no estaleiro e na indústria que vai fabricar as peças para a construção desses navios, quer dizer, não precisava que o Brasil adotasse um sistema de botar grandes tripulações no navio porque esse sistema gerava pouco emprego e custo alto de operação do navio.

**Dentro desse contexto de aquisição de novos navios no exterior e construção de navios em estaleiros brasileiros, havia uma política do governo voltada especificamente para o crescimento da marinha mercante a longo prazo?**

Não resta dúvida que havia. O início dessa expansão, eu diria que talvez um pouco desordenada, mas ela causou um impacto tão grande no mercado mundial que em 1967 o rei da Noruega veio ao Brasil por causa da conferência de frete e nessa conferência de frete ficou estabelecido que 40% do transporte seria feito pelo país importador e 40% pelo país exportador e 20% pelos *out siders*. O porquê da vinda dele (rei)? Porque a Noruega era o grande país que trafega com navios *out siders*, a Noruega tinha uma marinha mercante forte mas predominantemente (constituída) de navios *out siders*, então essa expansão da marinha mercante brasileira gerou realmente um impacto muito grande no

mercado internacional, principalmente porque quando o país importador não possuía navio a preferência era do navio exportador, então se eu estou importando um produto e não tenho navio para trazer esse produto, eu devo dar preferência ao navio (do país com o qual) que eu estou fazendo intercâmbio, ao navio do país que me está exportando aquele produto, então deixava os navios *out siders* fora do contexto, quer dizer, somente se o importador e o exportador não tivessem navios é que você poderia ir ao mercado, isso abalou muito, o Brasil saiu de um transporte (próprio) dele de mais ou menos uns 17%, uma capacidade de transporte de mais ou menos 17% do seu produto de importação e exportação e pulou para 40% de repente, então foi um abalo muito grande (no cenário mundial), inclusive com a expansão mesmo, porque na década de 60 a expansão foi muito grande, porque com a chegada dos navios vindos do exterior, se juntando aos navios construídos no Brasil, o Brasil passou a ter uma marinha mercante que já podia ser considerada grande. Agora, nessa mesma época de 66/67, eu considero como uma das grandes falhas (que ocasionou) da derrocada da marinha mercante foi a fusão do Lloyd com a Costeira. As duas companhias eram deficitárias, todas as duas companhias eram deficitárias, mas havendo a fusão e como era o governo que estava fornecendo os navios para as diversas companhias, ocorreu que em 1967 várias linhas de navegação foram cedidas pelo governo, tiradas do Lloyd para as companhias privadas, então é muito difícil, enquanto o Lloyd absorveu a totalmente deficitária cabotagem brasileira, o Lloyd passou a suprir o transporte de cabotagem, e ele perdeu várias linhas do exterior. Quer dizer, mesmo que ele não perdido a linha, ele tinha a concorrência do armador particular: Aliança, Frota Oceânica, Netumar, Libra, passaram a fazer as mesmas linhas que o Lloyd brasileiro fazia.

### **Com embarcações também subsidias pelo governo?**

Com embarcações totalmente construídas pelo fundo de marinha mercante, quer dizer, subsidiadas pelo governo, e tendo período de carência para pagamento, então eram navios que a companhia podia explorar aquele navio, mas não tinha o compromisso de manter aquele navio operando o tempo todo. Ela só se interessava uma (empresa) particular, só procurava e ofertava fretes mais baratos do que as companhias brasileiras naqueles fretes que eram vantajosos, naquelas linhas que eram vantajosas, enquanto que o Lloyd era obrigado a atender todas as linhas, deficitárias ou não, uma linha da África, por exemplo, era altamente deficitária, se a companhia particular não quisesse fazer a África, não fazia. Não houve uma obrigatoriedade, uma contrapartida, de uma Aliança, de uma Frota

Oceânica, Aliança que pegou as linhas nobre para a Europa, a Frota Oceânica que pegou a linha americana (EUA), elas não tinham a obrigação de fazer a contrapartida da cabotagem brasileira que era deficiente. Um navio que saía fazendo cabotagem no Brasil, por exemplo, (do sul do Brasil) até Manaus, não tinha como esse navio ser superavitário porque ele ia parando naquelas cidadezinhas pequenas, descarregando meia dúzia de sacos de arroz, meia dúzia de sacos de feijão, e uma parada do navio é um custo altíssimo. Por exemplo, está navegando no Rio Amazonas, só navega em determinados trechos durante o dia, então se ele (o navio) chegasse, por exemplo, 3 ou 4 horas da tarde, mesmo para descarregar meia dúzia de sacos, ele só ia sair no dia seguinte, porque o trecho que ele ia trafegar para outra cidade, só podia fazer a demanda durante o dia, então, o navio às vezes levava meses para fazer do sul do Brasil para Manaus e voltar. Não tem frete capaz de suprir esse tempo de navegação do navio e nenhuma particular passou a fazer, todas elas (as linhas de cabotagem) eram de responsabilidade do Lloyd e da Costeira e quando houve a fusão, uma das preocupações que deveria ter ocorrido era o seguinte, e isso normalmente ocorre quando o governo interfere em alguma venda de alguma empresa, vai analisa o que é superavitário e o que não é superavitário e para repassar a outra companhia aquilo que é superavitário, porque se você repassar os encargos deficitários, ela (a companhia) não tem como se recuperar, a não ser que seja uma companhia de muita capacidade, mas se o Lloyd brasileiro já não era efetivamente superavitário e tinha obrigações que nenhuma outra companhia queria, ele ao assumir a costeira recebeu uma grande massa de gente e, até diria o seguinte, um fato interessante para comprovar isso que eu estou falando, quando eu fiz o curso, em 1967 eu estava fazendo curso na escola de marinha mercante para melhoria de cartas, e tinha dentro da sala de aula 4 colegas do Lloyd brasileiro e todos eles estavam em navio fazendo obra, aí conversando com eles (eu perguntei) “mas como o navio está fazendo obra e vocês estão aqui” (e eles responderam) “tem 200 no navio”. Quer dizer, quando havia algum motivo para o tripulante não poder viajar, não queria viajar, ou (estava) doente, ou uma coisa qualquer, ou cursando, da mesma maneira que eu estava naquele curso, tinha outros cursos, devia ter outras pessoas (do Lloyd), então o cara comentou que no navio dele tinha 200 marítimos, então, má administração envolvida também, quer dizer, teria que ser feito um estudo mais cuidadoso para definir isso aí (a absorção da costeira pelo Lloyd).

Anexo B

Entrevista concedida pela Capitã de Longo Curso Hildelene Lobato Bahia no dia 05 de março de 2021.

A CLC Hildelene Bahia se formou em 2001, no Centro de Instrução Almirante Brás de Aguiar – CIABA, na primeira turma mista da EFOMM e fez história ao, em 2012, galgar o posto mais alto da hierarquia mercante, tornando-se, então, Capitã de Longo Curso.

### **Tempo efetivo de embarque?**

16 anos

### **Principais funções que ocupou em terra**

Coordenadora de um grupo de inspeção nos terminais de Transpetro, Fiscal de Contrato, Coordenadora da ambientação de praticantes e faço parte do Corpo Docente da Empresa

**É notório que a Comandante é, hoje, uma espécie de paradigma de carreira para as mulheres mercantes. Entretanto, muitas companheiras enfrentam problemas com promoções que acontecem de forma consideravelmente mais lenta que as dos homens, ou que sequer acontecem.**

**Nesse contexto, a que a senhora credita essa diferença no tempo de promoção de homens e mulheres?**

Sim, temos uma lacuna sim entre a promoção de mulheres e homens, onde a escolha não é por meritocracia e sim conforme através de política de interesses ou de bajuladores

**Ainda nesse contexto, a senhora considera que existe algum tipo de trabalho educacional que possa ser realizado junto às empresas de navegação no sentido de ajudar a reverter tal cenário?**

Sim. Acredito que cada empresa deveria ter um Levantamento dos seus líderes de futuros (cmt, cfm, imt e lom), e realizar trabalhar fins de identificar suas necessidades e competências e promovê-los estabelecendo critérios de antiguidade e meritocracia.

**Considerando sua experiência profissional (dentro da empresa) e pessoal (com suas colegas mercantes), qual a principal razão para o abandono da carreira pelas mulheres mercantes?**

A dificuldade de conciliar família x gravidez x trabalho

**No que se refere ao aumento das denúncias por assédio, é possível fazer um levantamento desses dados em números, ano a ano, dentro da empresa?**

Sim, mas para isso necessário um canal de atendimento para envio das denúncias.

É necessário um grupo que investigue, apure e envie o relatório para instâncias superiores e que aja sanções, campanhas de conscientizações, transparência e imparcialidade em todo processo

**Ainda no que se refere ao assédio, ele pode vir nas mais diversas formas, como moral ou sexual, por exemplo. Existe no RH da empresa uma diferenciação no modus operandi para os diferentes tipos de assédio e um levantamento estatístico sobre eles?**

Sim algumas empresas.

**No que se refere aos cuidados parentais (de mãe e pai para com os filhos), considerando sua experiência profissional e pessoal no convívio com outros mercantes, existe, por parte da empresa, equidade no tratamento entre homens e mulheres de forma a permitir que ambos possam estar disponíveis para atender às necessidades dos filhos?**

Não existe

**Em sua visão e com seu conhecimento acerca do setor, no que se refere ao período de desembarque por gravidez, existe algum tipo de acompanhamento psicológico, encaminhamento para cursos ou função em terra, que pudesse ser disponibilizado pelas empresas às gestantes?**

Não existe esse tipo de acompanhamento

**Por fim, no que se refere aos cuidados parentais, sendo a maternidade ou sua perspectiva, um grande empecilho a ser superado pelas mulheres, entende-se que a sociedade clama por uma divisão mais igualitária nos cuidados com os filhos. Nesse aspecto, seria importante que homens mercantes gozassem de licenças para acompanhar as companheiras nos exames pré-natais, bem como de uma licença paternidade que de fato permitisse uma divisão mais igualitária das responsabilidades com a prole. Pensando sobre o assunto, como a senhora entende que uma legislação que mudasse o status quo se refletiria para a carreira das mulheres dentro das empresas?**

Acredito que o caminho seria um estudo mais aprofundado na legislação no que diz respeito à carreira das aeronautas e no que diz respeito à gravidez e também legislações sobre esse tema em outros Países que possuem mulheres trabalhando na área marítima.

**Nesse espaço, gostaríamos de deixa-la livre para adicionar ou comentar qualquer aspecto que a senhora julgue relevante para a carreira da mulher mercante, seu papel na construção de uma marinha mercante forte, ou mesmo que julgue relevante para a pesquisa.**

Infelizmente não temos as mesmas condições em muitas empresas para concorrermos aos cargos de chefias (CMT e OSM), e também espaço em terra para concorrermos aos cargos de chefia.