



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

Camila Daniel

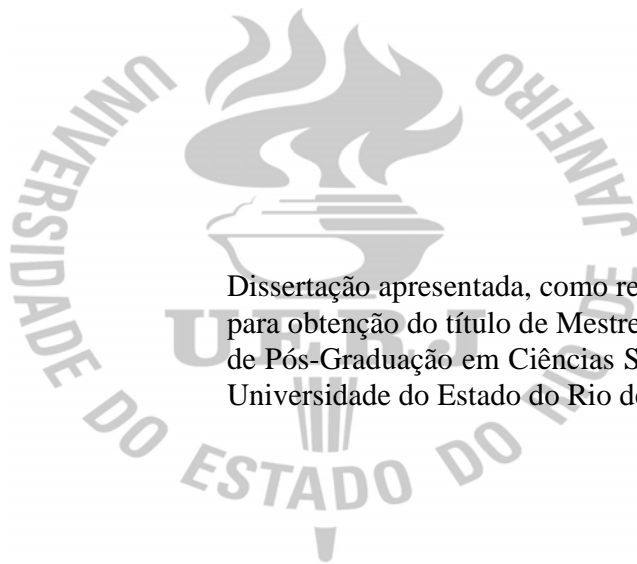
**Mulheres embarcadas: gênero, família e trabalho na percepção de
mulheres em espaços masculinos**

Rio de Janeiro

2009

Camila Daniel

Mulheres embarcadas: gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadora: Felícia Picanço

Rio de Janeiro

2009

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/ CCS/A

D184 Daniel, Camila
Mulheres embarcadas: gênero, família e trabalho na percepção de
mulheres em espaços masculinos/ Camila Daniel. - 2009.
151 f.

Orientadora: Felícia Silva Picanço.
Dissertação (mestrado) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.
Bibliografia.

1. Trabalho feminino - Teses 2. Plataformas de perfuração –
Mulheres – Teses. 3. Gênero – Teses. 4. Ambiente de trabalho –
Mulheres – Teses. I. Picanço, Felícia Silva. II. Universidade do Estado
do Rio de Janeiro. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III.
Título.

CDU331

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

Camila Daniel

Mulheres embarcadas: gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre , ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 15 de Junho de 2009.

Banca Examinadora:

Felícia Silva Picanço (orientadora)
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UERJ

Zuleica Lopes Cavalcanti de Oliveira
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Clara Maria de Oliveira Araujo
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UERJ

Rio de Janeiro

2009

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, alfa & ômega, o sentido de todas as coisas, que me deu força quando estive fraca e perseverança para continuar.

Aos meus pais, que me ensinaram o valor do estudo e sempre me apoiaram nas minhas escolhas.

À minha mãe, por mais de 30 anos de dedicação ao trabalho doméstico sem que tivesse recebido nenhum sinal de reconhecimento. Obrigada pelo tempo, força e saúde investidos para que o restante da família pudesse se dedicar integralmente ao trabalho (remunerado) e aos estudos.

À minha família, por compreender os longos períodos de ausência, dedicados ao trabalho acadêmico. Aos meus sobrinhos e meu afilhado, que tornam minha vida mais divertida.

À Felícia Picanço, minha orientadora, faço um agradecimento pela confiança, dedicação, paciência e orientação ao longo de todo o mestrado e, em especial, nos últimos momentos de preparação da dissertação, que foram para mim dias de ansiedade e tensão, os quais ela soube lidar com tranqüilidade e destreza.

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UERJ pelos valiosos ensinamentos, pela interação e pelos conhecimentos compartilhados.

À professora Clara Araújo e ao professor Marco Aurélio Santana, integrantes da Comissão Examinadora, pelas importantes observações e sugestões dadas ao desenvolvimento desta dissertação, ao longo das disciplinas cursadas, na Banca de Qualificação e na Defesa da Dissertação.

A todos os funcionários do PPCIS, pelo zelo ao cuidar de nossas questões.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Rio de Janeiro (FAPERJ) pelo auxílio financeiro concedido por meio da bolsa, fundamental para a minha manutenção durante a realização do curso, e sem a qual a concretização deste trabalho não seria possível.

À Rose Mery Leite e Bruno Stern, pela ajuda e apoio que deram à minha pesquisa.

Aos meus amigos queridos, de perto e de longe, que têm me acompanhado nessa longa jornada. Tenho orgulho dos amigos que tenho que me deram força, alegria e ânimo

quando me senti cansada e frágil, que me fazem acreditar que estou seguindo pelo caminho certo e que nunca desistem de mim- nem mesmo na distância:

À Cinthia e Daise, as amigas mais antigas que tenho, que aprenderam a lidar com minhas viagens desde o nosso (antigo) primeiro grau, quando as viagens não passavam de sonhos infantis.

À Cinthia (de novo), Bruna, Flávia e Michele, amigas do (antigo) Segundo Grau, que continuam presentes e que preservo com muito carinho.

Agradeço a Dulce, Vitor, Jefferson, Jader, Márcia Regina e Sidney, amigos que me fizeram me sentir novamente ‘em casa’, quando regressei ao Rio.

À Maggie Dunlop, Mark Maestranzi e Mark Rainey, meus queridos amigos estrangeiros que têm acompanhado minha trajetória quando eu era apenas uma adolescente que sonhava ganhar o mundo.

Aos professores Edward Dew e Anke Dew, que têm me ensinado valores e me incentivado a continuar a desbravar a trilha da vida acadêmica.

Faço um agradecimento muito especial aos amigos que encontrei na UENF e em Campos, pessoas que participaram do processo em que meus sonhos começaram a se concretizar e as viagens saíram do papel para rodoviárias e aeroportos. Com muito carinho agradeço a Tanize (Seu Paulo e Dona Josélia), Monnerat, Carlinha (e Dona Ivonete), Hamiltinho, Bonnie, Rafael, Daniel, Carol, Abraão, Thaís, Lorenas e Ébano, amigos que com sua atenção fizeram de suas casas minha casa e me receberam como parte de suas famílias.

Agradeço a Klênio e Júlio (e suas estórias hilárias), dupla inseparável, que me proporcionaram momentos de muita risada, que amenizaram o peso da distância. Klênio, valeu pela paciência em formatar minhas tabelas tortas.

Não posso deixar de agradecer ao Vaguinho, um ótimo companheiro de república e um ótimo cozinheiro que, junto com a Sílvia, me livrou de todo trabalho doméstico na cozinha. E Sílvia, que, além de grande amiga, foi a pessoa que me despertou para o grande objeto de pesquisa que eu tinha nas mãos, mas, que, até então, eu não havia me dado conta. Da sua sugestão para que eu escrevesse sobre a vida embarcada na

monografia surgiu o material que deu origem a minha proposta de projeto para ingressar no PPCIS.

Devo ainda agradecer Sílvia por fazer de seus amigos do CPDA meus amigos, em especial, Carol Bordalo, companheira de dilemas, discussões, lamentações, diversões e viagens- ideais e reais. E à Carol, devo agradecer por me ter levado a conhecer Cássia, sua vizinha, que também se tornou minha amiga, cujo marido também trabalha embarcado, como Leandro, meu noivo e Sérgio, marido da Carol.

Aos meus colegas do PPCIS, com quem dividi alguns dos grandes dilemas que sempre impulsionam minha vida e meus trabalhos.

Ao Cristian Edmundo, meu amigo *viajero*, com quem compartilhei por MSN algumas das minhas inquietações.

Às embarcadas, que tornaram essa dissertação possível e viram nela a oportunidade de ter seu universo desvendado e desmistificado.

Ao meu estimado futuro marido Leandro, que, com muito carinho entrou na minha vida quando entrei no mestrado e que acompanhou de perto todo caminho que percorri até este dia. Obrigada pela presença, zelo, amor e compreensão. Com sua experiência como embarcado, foi meu interlocutor mais próximo – e mais querido.

A todos, muito obrigada.

RESUMO

DANIEL, Camila. **Mulheres embarcadas**: gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos. 2009. 151 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

Esta dissertação teve como objetivo examinar a relação entre a participação de mulheres em ambientes de trabalho masculinos e gênero. Como estudo de caso, focamos nossa pesquisa nos relatos das embarcadas, mulheres que trabalham em plataformas de petróleo. Nesta situação de trabalho, elas deixam o cotidiano que costumam ter 'em terra', para passar uma temporada de 14 dias na plataforma, lugar onde casa e trabalho se confundem. Para tanto, optou-se por uma análise qualitativa, fundamentada no ponto de vista das próprias embarcadas a respeito da relação entre sua vida dentro e fora da plataforma. Desta maneira, empreendemos, inicialmente, uma discussão cujas temáticas principais foram as imbricações entre gênero e trabalho e, assumimos como referenciais teórico-conceituais os conceitos de *trajetória* e *habitus*, formulados por Pierre Bourdieu. Por meio de entrevistas semi-estruturadas e conversas via internet e pessoalmente, foram colhidos depoimentos das embarcadas, o que permitiu a análise das percepções, significados e representações que envolvem os relatos contados. Assim, constatamos que existe uma estreita relação entre trabalho remunerado e vida familiar nas suas escolhas e opiniões. Elas vêm a presença da mulher como fundamental para a vida familiar, por isso, percebem o trabalho embarcado como incompatível com as responsabilidades que as mulheres assumem na família, principalmente com a maternidade. As embarcadas acreditam que esposa e marido conseguem encontrar alternativas para que elas continuem a embarcar, mas tais alternativas se mostram inviáveis quando da chegada dos filhos. Elas valorizam o trabalho remunerado, e não estão dispostas a deixá-lo em nenhum momento de suas trajetórias: o que elas desejam é trabalhar 'em terra' e, assim conciliar maternidade e trabalho. Neste sentido, a entrada das mulheres no mercado de trabalho e sua participação num ambiente predominantemente masculino não as levam a uma total adesão a valores igualitários entre os gêneros, mas a uma (re)atualização dos papéis tradicionais atribuídos a homens e mulheres.

Palavras-chave: Gênero. Trabalho. Embarcadas. Plataforma de petróleo.

ABSTRACT

This dissertation had as objective to examine the relation between women participation in masculine work ambient and gender. Our case study is focused on the research of offshore women, women whose work is executed on petroleum platforms. In this work situation, they leave the daily routine they use to have onshore to spend fourteen days onboard, a place where home and work are mingled. For such purposes, we selected a qualitative analysis, based on offshore women's point of view about the relation of their lives in and outside the platform. Therefore, we firstly undertook a discussion which main themes were the imbrications between gender and work, and we assumed as conceptual-theoretic references *trajectory* and *habitus* concepts, formulated by Pierre Bourdieu. Through semi-structured interviews and internet and personal talks, we collected offshore women testimonial, which permitted us to analyze perceptions, meanings and representations in their speech. Thus, we observed that there is a close relation between paid work and family life in offshore women's choices and opinions. They see woman presence in family life as fundamental; hence, they perceive offshore work as incompatible to the responsibilities they take in family, particularly in motherhood. Offshore women believe wife and husband can find alternatives in case the woman doesn't leave the platform, but such alternatives are shown as unviable when children come. They value paid work, and are not willing to leave it any time during their trajectories: what they desire is stopping embarking in order to conciliate motherhood and work. In these terms, the entrance of women in labor market and their participation in male dominant ambient don't lead them into a total adhesion to more egalitarian gender values, but into a (re)actualization of male and female traditional roles, based on the experiences they have been facing.

Keywords: Gender. Work. Offshore women. Petroleum platforms.

LISTA DE TABELAS

| | |
|----------------|----|
| Tabela 1 | 57 |
| Tabela 2 | 57 |
| Tabela 3 | 58 |
| Tabela 4 | 58 |
| Tabela 5 | 70 |
| Tabela 6..... | 79 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----|
| INTRODUÇÃO | 11 |
| 1 GÊNERO E TRABALHO: ALGUNS ELEMENTOS | 22 |
| 1.1 Reflexões sobre sexo e/ou gênero | 23 |
| 1.2 Gênero e trabalho | 28 |
| 1.3 Habitus e a construção de Trajetórias | 35 |
| 2 O TRABALHO DAS MULHERES NO BRASIL | 40 |
| 2.1 As transformações na inserção das mulheres no mercado de trabalho..... | 42 |
| 2.2 Mulheres em atividades ditas masculinas | 48 |
| O TRABALHO EMBARCADO NA INDÚSTRIA PETROLÍFERA: | |
| 3 "TERRA", PRISÃO E ADESÃO | 54 |
| 3.1 A indústria petrolífera no Brasil | 54 |
| 3.2 A presença das mulheres na indústria petrolífera brasileira | 56 |
| 3.3 O trabalho em Plataformas de Petróleo | 59 |
| 3.4 As trabalhadoras embarcadas | 64 |
| 4 GÊNERO, FAMÍLIA E TRABALHO DE ACORDO COM AS EMBARCADAS | 73 |
| 4.1 A apresentando as mulheres embarcadas | 75 |
| 4.2 Antes de embarcar | 82 |
| 4.3 Entre 'terra' e 'mar': vida e trabalho dentro e fora da plataforma | 87 |
| 4.3.1 Na plataforma | 88 |
| 4.3.2 Em terra | 100 |
| 4.4 Vida amorosa, família e planos | 106 |
| 4.5 Coisa de homem? Coisa de mulher? Percepções sobre os Gêneros | 114 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 122 |
| REFERÊNCIAS | 132 |
| APÊNDICE A - Roteiros de Entrevista | 139 |
| APÊNDICE B - Quadro das entrevistadas | 146 |

INTRODUÇÃO

O dia-a-dia numa plataforma de petróleo caracteriza-se, dentre outros aspectos, pela distância em relação ao continente: os trabalhadores contratados para viverem esta situação de trabalho deixam sua rotina, sua família e suas atividades ‘em terra’ para permanecerem durante catorze dias fechados numa plataforma. Nela, a rotina é composta por uma jornada de trabalho de doze horas diárias, com intervalo para as refeições. Nas doze horas que restam para completar o dia, o embarcado divide-se entre ligar para sua família, assistir tv, estudar, praticar exercícios físicos na academia ou conversar com seus colegas de unidade e dormir. Independente da função que exerça, do seu estado civil, da idade ou gênero, a distância da sociedade exterior lança a necessidade das pessoas embarcadas aprenderem a viver entre dois mundos, a ‘terra’ e o ‘mar’, cada um deles com suas próprias categorias, normas e regras, definidos por “embarques” e “desembarques”.

O fechamento que a plataforma propicia e as relações sociais construídas entre os indivíduos durante sua estadia nela fazem com que as plataformas apresentem características semelhantes às instituições totais (GOFFMAN, 1996), instituições que concentram no seu interior uma extensa gama de atividades, como lazer, trabalho e descanso. Nas plataformas, a reunião do período de trabalho e de não-trabalho e a convivência com um número limitado de indivíduos são elementos motivadores de amizades, mas também de tensões e conflitos. Habitadas predominantemente por homens, as plataformas têm, ainda que em menor número, mulheres que entram no mundo do trabalho embarcado com vistas à possibilidade de sair da rotina do trabalho diário, alcançar uma ascensão profissional e obter salários mais volumosos. Impulsionadas por diversos motivos, as mulheres que ingressam no universo embarcado se deparam com a especificidade de se ausentarem da rotina em ‘terra’ para trabalhar (e viver), por catorze dias num espaço masculino.

Os primeiros passos

Minha aproximação com o tema dos trabalhadores e trabalhadoras embarcadas surgiu muito antes de eu ingressar como aluna de mestrado no Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais da UERJ. A curiosidade pelo trabalho em plataformas emergiu quando da minha entrada no curso de graduação em Ciências Sociais da UENF, no ano de 2002, na cidade de Campos dos Goytacazes. Eu, egressa do Rio de Janeiro, não tinha até então nenhum tipo de contato com o mundo do trabalho em plataformas de petróleo - ou offshore, como se costuma chamar. Eu até sabia da existência de plataformas que extraíam e produziam petróleo, mas esse universo parecia completamente distante da minha realidade.

Quando comecei o curso na UENF, percebi que naquela cidade as pessoas estavam muito familiarizadas com as plataformas, com embarques e desembarques. Todas as pessoas que eu conheci lá até a data do meu retorno ao Rio possuíam algum tipo de contato com o mundo do petróleo, fosse como embarcado, fosse como amigo ou familiar de um embarcado. Elas construíam algum significado para o universo embarcado, relatando-me como era (ou supunham que era) a vida numa plataforma. Eu nunca me esqueci de uma colega de curso cujo pai é funcionário embarcado. Quando lhe perguntei o que ela achava do trabalho em plataforma, ela me contou que toda vez que ela pensa em plataforma, ela se recorda dos aniversários que completou sem que seu pai estivesse presente.

Continuei muito curiosa por não conseguir imaginar como seria a vida dentro de uma plataforma: como as pessoas dormiam? As camas eram como as camas de um hotel, ou de um albergue? E o trabalho, como era? O que as pessoas faziam lá dentro? Depois de algum tempo em Campos, logo aprendi que as pessoas passam uma temporada na plataforma- geralmente 14 dias- e depois passavam outra temporada 'em terra'. Então, o que elas faziam quando não estavam na plataforma? E a família, o que acha desse sistema trabalho? A curiosidade sociológica continuou me mobilizando, até que em 2005 surgiu uma oportunidade de embarcar. Em conversa com um amigo, ele contou-me que havia um curso em Macaé que estava recrutando professores de inglês para trabalhar em

plataformas. Como eu falava inglês e tinha muita curiosidade em saber como era uma plataforma de perto, decidi me candidatar à vaga. Após participar de um processo seletivo, me tornei uma trabalhadora embarcada.

Meu interesse pelo tema das mulheres embarcadas foi alimentado a partir dos questionamentos levantados na minha experiência como uma cientista social ocupando a função de instrutora de inglês a bordo de plataformas de petróleo. Durante o período de Julho de 2005 a Fevereiro de 2007, tive a oportunidade de visitar três unidades: um navio de produção e duas sondas de perfuração. Antes do primeiro embarque, a diretora do curso que me contratou teve uma ‘conversa’ comigo e as outras candidatas, dando uma espécie de prévia de como seria o cotidiano embarcado. Ela contou, de acordo com sua experiência, o que era embarcar. Descreveu a rotina diária, o ritmo de aulas, o número esperado de alunos, o rendimento, os relatórios e tudo o que se relacionava aos critérios formais do trabalho. Ela falou também sobre elementos mais gerais, como a comida, os quartos, os banheiros, a prática de exercícios, os espaços para circulação, os meios de comunicação externa. Expôs ainda questões relacionadas a uma ‘moralidade’ atribuída às professoras, que deveriam se preocupar com o assédio, cantadas, fofocas, evitando relações amorosas com alunos, enfatizando que, por serem minoria num espaço masculino, as mulheres eram alvo de constantes observações e comentários.

A diretora reforçou que os alunos só iriam às aulas se eles tivessem uma boa impressão da professora, se ela os agradasse. Uma boa professora teria que conquistar seus alunos e, para isso, ela precisaria ser simpática, atenciosa, uma boa ouvinte, ser cativante. Em outras palavras: a qualificação formal era importante, porém não suficiente: eram necessárias qualidades pessoais que se relacionam à uma imagem de ‘feminino’. Naquele período, todas as professoras de inglês contratadas pela empresa eram mulheres, mas, quando cheguei na primeira plataforma, fui informada de que ali havia trabalhado um homem como professor. Entretanto, pela observação do quadro de funcionários da empresa e pelos comentários dos alunos das três plataformas por onde passei, o ensino da língua inglesa tem se mantido como um reduto feminino. Tais observações me levaram a crer que, para além de dominar a língua inglesa, ser uma professora significava apresentar

“habilidades” tradicionalmente atribuídas às mulheres como paciência, docilidade, simpatia, amabilidade.

O trabalho como professora de Inglês me permitiu ter acesso à vivência na plataforma que resultou na elaboração da minha monografia de conclusão de curso, defendida em Fevereiro de 2006, se tratando de uma pesquisa etnográfica sobre a dinâmica das relações sociais na plataforma. Através da convivência e do diálogo com homens e mulheres embarcados, pude concluir que o trabalho que os indivíduos executam é o elemento principal de inserção nas relações sociais na plataforma. As tarefas que eles desenvolvem funcionam como um mapa de acesso aos espaços, horários e relações: é partir da função em que atuam que os indivíduos são designados aos quartos, tem uma equipe de trabalho delimitada e horários definidos. Dentro do já limitado espaço da plataforma, os indivíduos ficam restritos ao convívio daqueles que fazem parte de sua equipe de trabalho ou possuem horários de trabalho e não-trabalho parecidos com o seu. O confinamento borra as fronteiras entre o trabalho e o não-trabalho, uma vez que os indivíduos permanecem na plataforma mesmo depois de terminada sua jornada de trabalho e continuam encontrando as mesmas pessoas com quem conviveu naquele mesmo período.

Além disso, percebi que ‘ser homem’ e ‘ser mulher’ são aspectos importantes para compreender as relações entre os embarcados, a atividade que exercem e sua posição na hierarquia social da plataforma, apresentando-se transversalmente nas esferas da vida social na plataforma. A definição do que seria “masculino” e “feminino” entre os embarcados se corporifica numa delimitação do espaço físico, dos contatos cotidianos, dos comportamentos e expectativas sociais atribuídas aos indivíduos. Das mulheres, esperava-se um comportamento dócil, simpático, afetuoso, carinhoso; dos homens, virilidade, vigor e força. Mulheres que não apresentassem características “femininas” e homens características “masculinas” eram encarados com estranheza. Esta estranheza poderia ser expressa por olhares, boatos e fofocas. A questão de gênero se mostrou fundamental na plataforma, local onde casa e trabalho estão sempre se confundindo de um modo específico, apresentando um modus operandi que lhe é própria. Ao mesmo

tempo, ela estabelece uma cisão entre a ‘terra’, vida que os embarcados costumam ter quando estão em fora da plataforma e o ‘embarque’, vida na plataforma.

A construção do problema de pesquisa

Ao identificar o gênero como fundamental nas relações sociais na plataforma, com suas especificidades muito instigantes em função das características e do contexto na qual estas relações se estruturam, meu interesse foi sendo ampliado para além da plataforma: como as mulheres embarcadas percebem essa experiência e o que dizem dela? Ao escolher tratar da questão de gênero na percepção das embarcadas, encontrei diversos interlocutores (acadêmicos e não-acadêmicos) que avidamente me questionavam sobre o meu tema de pesquisa. Intrigados com as palavras “embarcadas” e “plataformas”, solicitavam explicações sobre o que eu pretendia dizer com tais palavras. Depois que eu explicava o que estas palavras significavam, havia uma enorme curiosidade em saber sobre a existência de relações amorosas, sexuais e assédio sexual entre trabalhadores e trabalhadoras em plataformas de petróleo. Impressionou-me que em vários fóruns de debate e discussão foram as perguntas sobre relações amorosas, sexuais e assédio as únicas presentes. É bem verdade que minha banca de apresentação da monografia de conclusão de curso já havia indicado que eu teria que lidar com a euforia que domina as pessoas, que parecem imediatamente associar mulheres em plataforma como “sexo”.

No PPCIS, no dia em que apresentei meu projeto na disciplina “Seminário de dissertação”, em que são discutidos os projetos de dissertação dos alunos, toda turma, cerca de vinte alunos e a professora, calorosamente levantou hipóteses do que deveria ocorrer nas plataformas, do que as pessoas- homens e mulheres- seriam capazes de fazer depois de 14 dias de confinamento; o quão lisonjeadas e desejadas as mulheres deveriam se sentir por ter o “privilégio” de conviver com um tão grande número de homens. A discussão que animou a turma que parecia não querer parar de imaginar o quão sensual deveria ser a vida numa plataforma, terminou quando a professora pediu a palavra e me afirmou que seria impossível falar de mulheres em plataforma sem falar de sexo. Caso eu me negasse a falar de sexo, eu estaria perdendo o “filé” da minha pesquisa.

Uma experiência como esta se repetiu em outubro de 2008, quando participei do 32º Encontro da ANPOCS. Depois de ter apresentado meu trabalho, algumas pessoas que participavam do mesmo grupo de trabalho me perguntaram se havia entre homens e mulheres embarcados muitos casos de relações sexuais e assédio. Então, eu me dei conta que reações deste tipo são rotineiras quando eu explico meu tema de pesquisa para pessoas dos mais diferentes meios. A reação de acadêmicos e não-acadêmicos caminham no mesmo sentido, esperando que eu lhes conte fatos e eventos picantes que ocorrem no espaço longínquo e fechado das plataformas. Por que quando eu falo de ‘mulheres embarcadas’ as pessoas pensam logo em ‘relações sexuais’? Eu fiquei imaginando: se eu simplesmente dissesse que eu estudo o “trabalho em plataformas de petróleo” ou “trabalhadores embarcados”, as pessoas teriam a mesma reação? Ou elas têm essa reação porque eu digo que eu vou estudar “mulheres embarcadas”, mulheres que vivem fechadas num espaço masculino? E se eu fosse um homem que pesquisasse “trabalhadores embarcados”, as pessoas teriam a mesma reação?

Então, pus-me a refletir se o anseio intenso de conhecer “a vida sexual dos embarcados” estaria associado à uma noção do senso comum que imediatamente identifica mulheres em ambientes masculinos como “objetos de desejo”, valorizando uma erotização das relações entre homens e mulheres na plataforma. O ardente desejo de conhecer as mais íntimas relações entre embarcados e embarcadas faz com que curiosos acadêmicos ou não se esqueçam das outras formas de relações que ocorrem entre homens e mulheres em espaços predominantemente masculinos. Indubitavelmente, relações amorosas, sexo, assédios (morais e sexuais) acontecem nas plataformas, mas em empresas “convencionais” também. No entanto, uma associação apressada entre plataforma e tais relações como inevitáveis são perigosas e podem trazer conseqüências sérias, especialmente às mulheres embarcadas, que rotineiramente são estigmatizadas dentro e fora das plataformas como mulheres “fáceis”, “disponíveis”, “em busca de um marido”. Uma das entrevistadas, conversando comigo depois de terminada a entrevista, me disse que, num dia de desembarque estava numa van voltando para casa, conversando com um amigo, comentando como tinha sido sua quinzena na plataforma. De repente, um

senhor à sua frente falou em alto tom: “*mulher embarcada é tudo vagabunda*”. Ofendida, ela preferiu se calar.

Como primeiro trabalho dedicado às mulheres embarcadas, informo-lhes que lançarei o “filé” aos leões, e ficarei com a parte que pode parecer para muitos a menos instigante de se trabalhar, mas é o que me interessa pesquisar neste momento: a percepção das embarcadas sobre seu trabalho e sua vida dentro e fora da plataforma.

O ponto de partida desta dissertação está na discussão sobre a relação entre gênero e trabalho. Sorj *et al* (2007), revisitando dados do PNAD 2005, aponta que a participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho tem se mantido alta, aproximando-se dos números de países da Europa Ocidental, porém as brasileiras, ao contrário das européias, não contam com políticas públicas que compartilhem os custos com o cuidado de dependentes. As brasileiras têm sua inserção no mercado de trabalho intimamente relacionada às estratégias que conseguem elaborar para conciliar o trabalho remunerado e a vida familiar.

A divisão de tarefas entre homens e mulheres, tendo como base a diferença biológica, fundamentou uma divisão sexual e social do trabalho que atribuiu aos homens determinados trabalhos e às mulheres outros. Esta divisão se baseava na concepção de que a diferença biológica dos sexos masculino e feminino representaria também uma diferença de qualidades, habilidades e características de homens e mulheres. No mundo do trabalho remunerado, a crescente participação de mulheres em diferentes ocupações, até mesmo naquelas que anteriormente estiveram restritas a homens, coloca em questão um modelo rígido de divisão sexual do trabalho dentro e fora do mercado de trabalho. O trabalho continua a ter uma centralidade na vida dos indivíduos, em especial as mulheres que são socialmente responsabilizadas pelo trabalho doméstico, mesmo quando possuem um trabalho remunerado (HIRATA, 1998, p. 2007).

Assim, gênero e trabalho se relacionam tanto no espaço da casa e nas relações familiares como no mundo do trabalho remunerado. O trabalho numa instituição total como a plataforma, por sua vez, suscita elementos instigantes. Além do número de homem ser substancialmente maior que o de mulheres, ela propicia aos indivíduos um afastamento de um convívio social mais amplo, obrigando-os que deixam suas atividades,

rotinas e hábitos que possuem em ‘terra’ para viver num espaço de possibilidades restritas. O que acontece quando é a mulher quem deixa a casa para passar uma temporada na plataforma? Como elas se pensam em relação ao seu trabalho e sua família? Para as casadas e/ou com filhos, como elas administram o cuidados com a casa e com os filhos? As solteiras e/ou sem filhos, elas pretendem casar e ter filhos? Elas continuariam embarcando caso casassem ou tivessem filhos? Quais são os planos que as embarcadas têm para o futuro? A pesquisa tem como principais objetivos compreender: (i) a percepção das mulheres embarcadas sobre o trabalho em plataformas de petróleo e a conciliação com a vida familiar; (ii) quais são e como são construídas suas expectativas profissionais, familiares e amorosas/afetivas; (iii) como fazem escolhas referentes à sua trajetória (profissional e pessoal).

A pesquisa de campo

Para responder as questões postas, optei por uma abordagem qualitativa, utilizando entrevistas semi-estruturadas, conversas informais pessoalmente e via internet, pesquisa em sites corporativos e de relacionamentos, contato com sindicatos e pesquisa em materiais impressos de empresas e sindicatos. As entrevistas foram feitas pessoalmente ou via email¹ com mulheres que trabalham em plataformas de petróleo e mulheres que já embarcaram, mas que não embarcam mais pessoalmente e por email. Elaborei quatro roteiros de entrevista: dois para mulheres que trabalham embarcadas e dois para aquelas que não embarcam mais. As experiências como embarcada colaboram para a elaboração dos roteiros de entrevista, porém não me limitei a ele. Sempre que considere necessário, levantei outras questões para que as entrevistadas falassem mais, para esclarecer algumas respostas.

O fato de já ter sido uma embarcada foi fundamental na pesquisa, sobretudo na fase de realizar as entrevistas, dado que uma parte das mulheres que eu entrevistei havia trabalhado comigo e a outra entrei em contato a partir de indicações de ex-colegas de plataformas com quem eu mantive contato. Quando eu lhes expliquei a pesquisa, algumas mulheres insistiam que não seria necessário que eu as entrevistasse. Elas me diziam que,

¹ Em anexo.

como eu já embarcara, eu poderia contar tudo sobre uma plataforma, sobre a vida das mulheres e que elas não conseguiriam acrescentar nada ao meu relato. Meu exercício foi convencê-las de que quando eu embarcava, eu tinha uma visão particular sobre a plataforma, como mulher, solteira, professora de inglês, e que cada pessoa tem um olhar diferente sobre a plataforma e cada uma delas vive a experiência de embarcar de uma maneira específica, por isso eu não poderia falar por todas as mulheres embarcadas.

Depois de aceitar o convite, eu precisava manter-me atenta para que a entrevista com as mulheres com quem eu convivi na plataforma não se tornasse uma conversa entre ex-colegas de trabalho, de pessoas tão familiarizadas com a situação que viveram que não se preocupam em detalhar e explicar os fatos, sentimentos, opiniões, etc. Apesar de ter tido um contato próximo com algumas das entrevistadas, no momento da entrevista era necessário lembrar-me de que, como pesquisadora, alguns esclarecimentos eram fundamentais para minha análise, mesmo que eu já tivesse uma idéia sobre as respostas para as perguntas que eu lhes fazia.

Nas situações de entrevista, já ter tido um contato anterior com algumas embarcadas foi-me absolutamente enriquecedor. As embarcadas que eu já conhecia foram as que falaram com mais fluidez e me contaram mais sobre elas mesmas quando terminada a entrevista (e desligado o gravador) e o diálogo seguia o rumo de uma conversa informal. Mesmo aquelas que eu não conhecia antes daquele momento, reconhecer palavras particulares do cotidiano embarcado, tão distante (simbólica, física e lingüísticamente) do cotidiano 'em terra', facilitou nossa comunicação. Segundo Losicer (2003), a grande particularidade do trabalho embarcado é levar trabalhadores e trabalhadoras a uma imersão num universo lingüístico e simbólico profundamente distinto do vivido 'em terra'. O autor acredita que por mais impactante que seja para o indivíduo embarcar, ele não consegue descrever para quem nunca embarcou os sentimentos e sensações que ele tem na plataforma.

As entrevistas ocorreram em locais variados, com a duração de 25 minutos a uma hora. Para realizá-las, viajei duas vezes para os municípios de Campos dos Goytacazes, Macaé e São Francisco do Itabapoana e uma vez para o município de Quissamã, todos localizados no norte fluminense. Além disso, outras entrevistas foram feitas no Rio de

Janeiro. Visto a dificuldade de coincidir as viagens de campo e os embarques de outras embarcadas, muitas delas residentes em outros estados brasileiros, optei em não perder a oportunidade de entrevistá-las, já que elas apresentavam grande interesse pela pesquisa e, assim enviei as perguntas do roteiro num formato reduzido via e-mail. As entrevistas feitas pessoalmente foram realizadas em locais variados: shoppings, lanchonetes, na residência da embarcada e até em um salão de beleza, uma vez que eu buscava não atrapalhar a agenda das entrevistadas. Todas me receberam amistosamente e mostraram disponibilidade em participar da pesquisa.

As entrevistas foram gravadas com o auxílio de um MP3 e, posteriormente transcritas. Durante algumas entrevistas, eu mantive anotações, registrando os pontos comentados e enunciados pelas embarcadas entrevistadas. No entanto, na situação de entrevista, o caderno e a caneta mantinham uma distância que comprometia o fluxo da fala das entrevistadas, principalmente aquelas que apenas conheci no momento da entrevista. Com elas era fundamental construir um ambiente em que se sentissem motivadas a responderem as perguntas de maneira menos arbitrária possível. Por isso, deixei de tomar notas durante a entrevista para fazê-lo imediatamente depois de me despedir das embarcadas. Eu fazia notas sobre o que eu me lembrava das entrevistas, das reações, gestos e olhares que mais me chamaram atenção, elementos tão importantes quanto a fala, porém não captáveis nas gravações. Os momentos anteriores e posteriores a entrevista também foram de rico proveito, pois neles as embarcadas também relatavam eventos e situações que lhes tinham ocorrido.

Foram realizadas 19 entrevistas divididas entre 15 com mulheres que embarcam e 4 com mulheres que não embarcam mais. Dentre as 15 entrevistas com atuais embarcadas, 12 foram realizadas pessoalmente e 3 por email. As entrevistas feitas pessoalmente foram gravadas e transcritas posteriormente, com exceção de uma, em que a entrevistada aceitou participar da pesquisa, porém não permitiu que sua fala fosse gravada². As outras três foram realizadas por email, através do envio do roteiro,

² Ela contou que quando começou a embarcar, uma equipe de jornalistas embarcou na sua plataforma e pediram que ela falasse um pouco sobre a plataforma. Na quinzena seguinte, ela se surpreendeu ao saber que aquela conversa havia sido publicada num jornal da região, com sua foto e com uma citação, em letras

respondido sem a presença da pesquisadora. Além das entrevistas mencionadas, outras quatro foram feitas com mulheres que já trabalharam embarcadas, mas que decidiram interromper seus embarques para permanecer integralmente ‘em terra’. Com estas quatro entrevistas, meu objetivo foi estabelecer um contraponto entre as atuais e as antigas embarcadas. Destas entrevistas, duas foram feitas pessoalmente e duas por email. As entrevistas ocorreram no período de Junho de 2008 a Novembro de 2008.

Em resumo, no decorrer da exposição visou explorar a percepção das embarcadas sobre sua inserção em plataformas de petróleo, numa situação de trabalho predominantemente masculina e que exige um afastamento da vida familiar e de ‘terra’ e qual a relação que elas estabelecem entre trabalho remunerado, vida familiar e os planos para o futuro. Assim, a dissertação está dividida em quatro capítulos:

No primeiro capítulo, desenvolvo uma reflexão teórica acerca das questões centrais nas quais a pesquisa se baseia, a saber, gênero e trabalho, e a relação de tais questões com o conceito de *habitus* na abordagem de Pierre Bourdieu. Objetivo desta discussão está em colocar o debate de forma a compreender a maneira como ambos, gênero e trabalho, estruturam as relações sociais.

No segundo capítulo, explorei dados de pesquisas que se dedicaram à análise da presença das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. Estas pesquisas mostram que a entrada da mulher no mundo do trabalho remunerado tem crescido, apesar das crises enfrentadas no século XX. No entanto, as mulheres estão mais presentes em determinadas carreiras e cargos, que historicamente são redutos femininos. Além disso, as mulheres, mesmo quando possuem um trabalho remunerado, continuam responsáveis pelas atividades domésticas. Este capítulo teve como objetivo explorar as formas de inserção no mercado de trabalho que as mulheres têm encontrado no Brasil e refletir sobre como a inserção da mulher no trabalho remunerado é influenciada pela questão de gênero dentro do mercado de trabalho e fora dele, na esfera familiar.

grandes: “Aqui só tem homem e água pra todos os lados”. Constrangida com o ocorrido, ela nunca mais aceitou revelar seu nome completo, nem dar nenhum depoimento gravado.

No terceiro capítulo, exponho os dados referentes à presença da mulher no mundo do petróleo e as mulheres nas plataformas de petróleo, explorando os aspectos gerais de uma plataforma, através de trabalhos de autores que estudaram os trabalhadores embarcados. Empreendo um esboço das profissões mais ocupadas por mulheres nas plataformas, mostrando que as mulheres nas plataformas estão mais presentes em áreas de apoio, como administrativo, na área de limpeza e arrumação e ensino.

O capítulo quatro é composto pela exploração dos dados das entrevistas, enfatizando as opiniões das mulheres embarcadas, retomando as discussões das questões até então levantadas, acrescidos os pontos de vista das embarcadas extraídos das entrevistas. Entendemos que, para além da discussão a respeito da fundamentação teórica, tem papel central a visão do sujeito do estudo acerca das questões abordadas. Assim, este capítulo, consiste em um esforço de apresentar tais relatos sob o pano de fundo dos debates teóricos explicitados nos capítulos anteriores. Nesta relação entre as informações colhidas e as questões teóricas, resgatamos então o conceito de *habitus*, além das considerações a relação entre trabalho e família.

1 GÊNERO E TRABALHO: ALGUNS ELEMENTOS

Os estudos de gênero são assim chamados porque se constituem como o campo de reflexões teóricas acerca das representações de “masculino” e “feminino” nas sociedades. O gênero, como uma categoria de análise, é utilizado para compreender as implicações sociais atribuídas às diferenças sexuais nos diversos âmbitos da vida social. Segundo o determinismo biológico, a natureza dos corpos definiria seu comportamento, sua personalidade, suas habilidades e limitações, ou seja, a biologia determinaria a vida individual e social (NICHOLSON, 2000). Ainda que alvo de severas críticas, o determinismo biológico apresenta uma questão de difícil resposta, se é que ela exista: o que há de natural e de social/cultural em homens e mulheres?

Na vida cotidiana, homens e mulheres vivem e agem tendo como referência categorias e classificações que os distinguem uns dos outros e os envolvem de expectativas socialmente compartilhadas. De uma forma geral, estas expectativas sociais atribuem às mulheres qualidades associadas à docilidade, passividade e delicadeza,

enquanto os homens são associados à força e virilidade. Em diferentes contextos sócio-históricos, o imaginário de que homens devem seguir um determinado padrão de comportamento e as mulheres outro estrutura as relações sociais nas mais diversas esferas da vida social, como na vida familiar e na esfera do trabalho remunerado. Na primeira, um modelo tradicional de divisão do trabalho atribui às mulheres as responsabilidades na execução dos afazeres domésticos e no cuidado de dependentes enquanto ao homem caberia o provimento das necessidades de sua família, através de seu engajamento ao trabalho remunerado.

No processo histórico, as mulheres não deixaram de participar do mundo do trabalho como trabalhadoras, porém elas permanecem como principal responsável pela gestão das atividades domésticas. Por outro lado, quando estão inseridas no mercado de trabalho remunerado, elas permanecem mais representadas em determinadas profissões, nas consideradas ‘profissões femininas’ que em outras. O trabalho está intimamente interligado ao modo de vida das sociedades e sua cultura, portanto, ele se apresenta como uma esfera de extrema relevância para pensarmos as relações de gênero. A imbricação entre gênero e trabalho nos ajudará a compreender como as definições de ‘masculino’ e ‘feminino’ são (re)construídas e (res)significadas nas experiências vividas no (e fora do) local de trabalho, a partir da perspectiva das embarcadas, mulheres que convivem (e trabalham) durante uma temporada num lugar fechado, onde a presença masculina é (pre)dominante.

Para as embarcadas, o embarque lhes impõe mudanças significativas, entre elas, a convivência com um número expressivo de homens e o afastamento da sua rotina familiar e social. O confinamento demanda das mulheres o enfrentamento de desafios, relacionados à sua ausência da família, e é muito provável que lhes imprimam marcas que são incorporadas nas experiências vividas quando retornam a ‘terra’. Para empreender tal análise, este primeiro capítulo trata das discussões teóricas e dos arcabouços conceituais considerados chaves para o estudo: as questões de gênero, trabalho e o conceito de *habitus*.

1.1 Reflexões sobre sexo/gênero

A diferença biológica entre homens e mulheres recebe diferentes interpretações em cada sociedade e é expressa, dentre outras formas, através de atribuições de papéis sociais. Os distintos papéis associados a homens e mulheres nas sociedades são acompanhados de expectativas que os impulsionam a agir de determinada forma, a partir dos padrões socialmente definidos ao gênero com o qual são identificados. Na Antropologia, o gênero foi um tema privilegiado para compreender a problemática do parentesco e da organização social nas sociedades ditas primitivas. Mead (1988), que dedicou parte de suas obras ao estudo de questões referentes às diferenças entre os gêneros, se deparou com sociedades onde as atividades cotidianas eram inversamente distribuídas entre os homens e mulheres em relação ao ocidente. Ou seja, o que nas sociedades ocidentais era considerado uma tarefa de mulheres, em outras era praticado por homens.

Tendo como referência a sociedade americana a qual pertencia, o estudo de Mead (1988) nos anos 30 em três sociedades não-ocidentais trouxe grandes contribuições para as discussões sobre a relação entre o sexo biológico e os comportamentos masculinos e femininos. A autora encontrou que, em duas das três sociedades estudadas, homens e mulheres adotavam comportamentos parecidos: os homens e mulheres Arapesh tinham:

uma personalidade que [...] chamaríamos maternal, nos seus aspectos parentais e femininas, em seus aspectos sexuais [...]. Encontramos homens, assim como mulheres, treinados a ser cooperativos, não-agressivos, suscetíveis às necessidades e exigências alheias” (ibidem: 267).

Os homens e mulheres Mundugumor foram caracterizados por Mead como “agressivos e sexuados, com um mínimo de aspectos carinhosos e maternais em sua personalidade”. Nestes dois grupos, não havia uma definição dual do que seria o masculino e o feminino. A autora estuda ainda os Tchambuli, tribo onde se encontrava uma inversão das atitudes sexuais: a mulher ocupa a posição de “parceiro dirigente, dominador e impessoal, e o homem a [de] pessoa menos responsável e emocionalmente dependente”. Apresentando estes três casos de como homens e mulheres se comportam em seus contextos sociais, Mead afirma que:

Se aquelas atitudes temperamentais que tradicionalmente reputamos femininas - tais como passividade, suscetibilidade e disposição de acalantar crianças - podem tão facilmente ser erigidas como padrão masculino numa tribo [...] não nos resta mais a menor base para considerar tais aspectos de comportamento como ligados ao sexo.” (ibidem: 268).

Em outras palavras, Mead põe em xeque as definições de comportamentos e personalidades femininas e masculinas como características essenciais, universais, de origem genética. Ao contrário, tal trabalho utiliza os casos acima citados não apenas para mostrar que nas sociedades não-ocidentais as personalidades de homens e mulheres são diferentes daquelas assumidas por homens e mulheres norte-americanos. Em sociedades apoiadas num modelo dual de comportamento sexual, como a americana, os indivíduos sentem a necessidade de serem aceitos como adequados ao seu sexo, impelidos a incorporem os elementos físicos e culturais masculinos quando homens e femininos quando mulheres, numa dinâmica relacional, porém em oposição. As mulheres que apresentam características masculinas ou vice-versa, seriam consideradas inadequadas ou desajustadas ao que foi socialmente configurado como correto. Assim, Mead conclui que

As padronizadas diferenças de personalidade entre os sexos são [...] criações culturais às quais cada geração, masculina e feminina, é treinada a conformar-se. (ibidem: 269).

Estes estudos foram pioneiros para questionar a associação de sexo e comportamentos, mostrando que as personalidades e temperamentos de homens e mulheres são construídos em contextos sociais específicos. A autora, então, abria o caminho para futuras reflexões acerca da relação entre o que provinha da natureza, ou seja, corpos e as construções e representações sociais sobre eles.

As discussões teóricas que visam explicar a relação entre sexo e cultura enfrentam a dificuldade de definir termos como “homens”, “mulheres”, “masculino” e “feminino”. Para Scott (2002), a questão de gênero tem como base a ambígua noção de indivíduo, fundada na Revolução Francesa. Para autora, esta noção estabelece uma contradição dentro dela mesma: ao mesmo tempo em designa o “indivíduo” como o que há de mais geral entre os seres humanos, ela também se refere às particularidades do “eu”, tendo o

homem como referência. Ao se propor neutra, ela oculta a generificação que sedimenta a mulher como o “outro” do homem. “Indivíduo” é, portanto, um conceito ambíguo (SCOTT, 2002, p. 29). Neste sentido, Scott define o gênero como uma categoria básica de análise sociológica, uma vez que ele estrutura as relações sociais. Em suas palavras:

[...] o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder (SCOTT, 1991).

Laqueur (1992) oferece um rico material para refletirmos sobre o papel preponderante da intelectualidade na construção do masculino e do feminino na história. Ele expõe que o sexo é uma construção social, interpretado de diferentes maneiras na história por pensadores, intelectuais e cientistas, assim como o gênero. Entre os gregos, por exemplo, acreditava-se no sexo único: homens e mulheres teriam a mesma composição biológica, porém a mulher seria um homem invertido- seus órgãos sexuais estariam no interior de seu corpo. Existindo apenas um sexo, o homem seria o padrão, enquanto a mulher seria inferior, uma inversão do masculino. As teorias de sexo duplo, ou seja, de que homens e mulheres possuem uma constituição biológica diferente um do outro foram construídas a partir do século XVIII. Período de intensas transformações políticas e sociais, a teoria do sexo duplo legitimava o afastamento das mulheres das esferas públicas, apoiada no argumento de que sua condição biológica seria mais frágil e inferior à do homem. Um modelo societário baseado nas diferenças sexuais constrói-se distinguindo homens e mulheres em seu comportamento, habilidades, gostos e preferências.

Segundo Bourdieu (2002), a deshistoricização é uma estratégia eficiente de naturalização, portanto, desnaturalizar consiste em posicionar de volta a história no debate, trazendo à tona as transformações ocorridas em determinados tempos e espaços. Nos estudos de gênero, recorrer aos diferentes contextos sócio-históricos é ainda mais fundamental para mostrar que as atividades, papéis e comportamentos adotados por homens e mulheres não são universais, inexoráveis, inevitáveis e imutáveis.

A reflexão sobre se as mulheres formam ou não um grupo homogêneo de indivíduos que sentem e percebem fenômenos sociais de maneira igual e singular, segundo sua constituição biológica, tem colocado em questão a legitimidade de ainda se pensar e elaborar um projeto teórico e político que tenha como alvo as mulheres. Ao mesmo tempo em que tratar as mulheres como um coletivo social gera o risco de tornar invisíveis as diferenças entre as mulheres negras, brancas, imigrantes, latinas, pobres, trabalhadoras, negar as mulheres como um coletivo também inviabiliza a execução de políticas voltadas para elas (YOUNG, 1996), ou seja, seria impraticável uma política destinada a “mulheres” se não existisse uma definição de tal grupo. Nicholson (2000), opondo-se a uma limitação de ‘mulher’ no singular, restrita a um único significado, uma única possibilidade, fechada nos aparatos biológicos que as diferem dos homens, sugere:

[...] pensarmos o sentido de “mulher” como capaz de ilustrar o mapa de semelhanças e diferenças que se cruzam. Nesse mapa o corpo não desaparece: ele se torna uma variável historicamente específica cujo sentido e importância são reconhecidos como potencialmente diferentes em contextos históricos variáveis. (NICHOLSON, 2000, p. 36).

Nesta perspectiva, os aspectos biológicos não determinam os possíveis sentidos atribuídos à “mulher”, porém o corpo não deixa de existir como meio através do qual as mulheres entram em contato com o mundo e se posicionam nele. No entanto, ao invés de ver no corpo um destino inevitável e inescapável, Nicholson o interpreta como uma das variáveis que conformam a experiência (inter)cambiável das mulheres, co-existindo com outros elementos que igualmente contribuem para a construção das redes que vão caracterizar o “feminino”, como por exemplo, a linguagem, por isso a importância de considerar o contexto onde cada mulher se encontra³. Para Scott (1991), mais do que diferir “homens” e “mulheres”, o gênero revela-se como constitutivo das relações sociais, como uma forma primeira de significar as relações de poder.

³ Young (1996), além de desconstruir uma noção de “mulher” delimitada pelas marcas biológicas, como Nicholson indica, propõe uma reconceitualização de coletividade social ou do significado de grupo social, abordando o gênero como uma *serialidade*. A partir da série “mulher”, as mulheres entram em contato com os objetos e fatos que socialmente compõem tal série e que, cada mulher vive de maneira particular. De uma série de pessoas inconscientemente unidas por hábitos, práticas, modos de vestir, etc., pode se formar um grupo politicamente organizado, compartilhando objetivos em comum.

Assim, os trabalhos de Mead e Laqueur apresentam importantes contribuições para questionar uma concepção imutável do comportamento e da personalidade de homens e mulheres e da sua constituição biológica. Eles mostram que tais elementos variam em diferentes sociedades e em diferentes momentos históricos. Scott, Young e Nicholson, por sua vez, somam-se às contribuições reconhecendo que o gênero estrutura as relações sociais (SCOTT, 1991), o que não significa que todas as mulheres percebem, agem e vivem o gênero de maneira igual e unívoca (NICHOLSON, 2000; YOUNG, 1996). Compostos por interpretações, opiniões e construções sociais, os indivíduos têm em seus corpos os meios pelos quais entram em contato com o mundo exterior e, neste processo interativo, as noções de masculino e feminino se constroem. A diferença biológica, por si, não determina a maneira como os indivíduos pensam e se comportam, no entanto, ela também não desaparece na vida social, por isso, a biologia dos corpos e as construções sociais interagem na relação entre sexo e gênero. Ao reconhecer o corpo como uma variável histórica, a definição de Nicholson possibilitará lançarmos um olhar sobre as embarcadas que evite generalizações que reifiquem as experiências das diferentes mulheres em seus diversificados cotidianos.

1.2 Gênero e Trabalho

De uma maneira dinâmica, os modos de produção são adaptados às mudanças econômicas e políticas, apoiados em múltiplas estratégias quem visam garantir seu desenvolvimento. As relações sociais estabelecidas dentro e fora do mundo do trabalho (na família, em organizações religiosos, no bairro, etc) repercutem de distintas maneiras no modo como as sociedades produzem, ao mesmo tempo em que são também influenciadas pelas transformações econômicos, num processo de contínua interação.

As inovações tecnológicas e o seu desenvolvimento em atividades econômicas impulsionaram na história da Europa um conjunto de transformações que não se limitam ao processo produtivo e à economia, mas se expandiram para diversas esferas da vida social. No século XIX, as relações de trabalho foram interceptadas pela mecanização da produção, sob a égide da revolução industrial, trazendo repercussões para trabalhadores e

trabalhadoras dentro e fora das fábricas. As máquinas descaracterizam o saber dos trabalhadores no processo de trabalho: restritos às manobras exigidas pelo maquinário, eles foram expostos a um ritmo de trabalho, uma disciplina do tempo e do modo de produzir:

A máquina é um instrumento de disciplina cujos efeitos precisam ser vistos concretamente: materialmente no espaço remodelado da fábrica e no emprego do tempo, fisicamente ao nível do corpo do trabalhador...” (PERROT, 2006, p. 24)

O trabalhador, que detinha um grande controle sobre o processo produtivo manufatureiro, sofreu uma exteriorização do controle do trabalho. A máquina desvencilhou o capital do trabalho do operário (PERROT, *idem*). Concomitantemente, a indústria capitalista abriu suas portas para mulheres e crianças, que se juntaram aos homens no processo produtivo. Segundo Marx (1985), a mecanização da produção foi fundamental para a incorporação do trabalho de mulheres e crianças nas fábricas. O autor acredita que o modelo industrial baseado em máquinas transferiu o saber-fazer necessário para produzir mercadorias do trabalhador para as máquinas, permitindo que indivíduos que nunca tivessem vivido uma experiência anterior em indústria pudessem participar do modo de produção industrial e capitalista. Marx conta que a força de trabalho masculina adulta, que era a mais cara disponível no mercado, se tornou menos empregável quando da entrada das mulheres e crianças nas indústrias. Para ele, a entrada das mulheres no mercado de trabalho ocasionou um rebaixamento dos salários masculinos, pois elas incrementaram o exército de industrial de reserva⁴, ou seja, a massa de trabalhadores desejosos de vender sua força de trabalho e que são descartados sempre que não mais necessários.

⁴Hirata (1998) critica a idéia das mulheres como compondo um exército industrial de reserva. Para ela, as mulheres, quando entram no mercado de trabalho, não estariam dispostas a deixar o trabalho remunerado. Mesmo quando isso acontece, as mulheres buscam outras formas de gerar renda, como o trabalho informal, no Brasil, ou trabalho em tempo parcial, como na França e no Japão: “[a tese do exército industrial de reserva] subestima a complexidade dos movimentos da mão-de-obra feminina e minimiza a subjetividade das trabalhadoras, cuja vontade de permanecer numa atividade remunerada, a despeito da penúria geral do emprego, não pode deixar de afetar as relações de sexo/gênero (*ibidem*, p. 19).

Ao mesmo tempo em que lograram oportunidades de se tornarem assalariadas, as mulheres ingressas nas fábricas sofriam com as extensivas horas de trabalho as quais estavam sujeitas; viviam em más condições de residência, em moradias apertadas, assim como os homens. Ao contrário deles, elas ainda eram as responsáveis pela gestão do trabalho doméstico, acumulando o trabalho remunerado e não remunerado. Assim, a máquina não livrou as mulheres do trabalho dentro e fora da fábrica: “na fábrica, a máquina reproduz e até aprofunda a divisão tradicional dos sexos e a subordinação feminina” (PERROT, 2006, p. 31).

A participação das mulheres na vida econômica como operárias não solapou o valor do trabalho doméstico e da vida familiar na constituição do status feminino, que continuaram a representar importantes esferas de construção da subjetividade das mulheres. Na Inglaterra do século XIX, mulheres operárias e esposas de operários, formaram sociedades e organizações femininas que se remetiam ao status feminino que era severamente afetado pelo trabalho nas fábricas, com a separação da família pelas longas jornadas de trabalho. As trabalhadoras da indústria têxtil viam na indústria não apenas ganhos monetários. Elas nutriam-se da nostalgia de um passado em que não era necessário deixar o lar para ter rendimentos - com base na produção familiar-, enquanto reivindicavam direitos recém-descobertos no mundo do trabalho (THOMPSON, 2001, p. 305). Na França, as mulheres organizaram numa luta contra as máquinas de duas maneiras: como esposas de operários, donas-de-casa, em defesa do nível de vida da família e como operárias, em defesa do direito ao emprego (PERROT, 2006). As mulheres da classe operária na França e na Inglaterra não deixaram de valorizar a vida familiar, como também não negaram os valores emergentes do trabalho assalariado.

Para Simmel (1993), há um problema da mulher se tornar uma trabalhadora remunerada: ele acredita que os homens conseguiriam se “cindir” para trabalhar, porém as mulheres teriam como característica a indivisibilidade do eu. Em outras palavras, as mulheres não conseguiriam se especializar, como a divisão social do trabalho no Capitalismo exige. Elas se entregariam por inteiro em tudo o que se propusessem a fazer, misturando suas capacidades afetivas e psíquicas com as tarefas objetivas. Por isso, o autor defende que seria um desperdício para a vida social que as mulheres adentrassem

em ofícios masculinos, pois elas perderiam sua criatividade e não contribuiriam em nada ao fazer um trabalho que os homens já fazem. Ele então propõe “estabelecer [...] uma complementaridade das atividades múltiplas devidas à divisão do trabalho”, em que as habilidades femininas fossem exploradas de modo a complementar o que faltaria aos homens. Assim, o trabalho onde a mulher mais mostraria toda sua potencialidade seria no trabalho doméstico, um trabalho essencialmente feminino para ele. A teoria simmeliana acerca da divisão do trabalho reifica a noção de que existem trabalhos particulares para homens e mulheres previamente definidos com base em habilidades “naturais”, masculinas e femininas.

Após a Segunda Guerra Mundial, emergiu um novo modelo produtivo baseado no intenso controle do processo do trabalho, através da rígida cronometragem das operações, denominado fordismo/taylorismo. Nele, as máquinas assumiam um papel fundamental no processo produtivo de extrair do trabalhador o máximo de sua força de trabalho. O trabalhador permanece fixo numa determinada posição, esperando que o produto chegue ao alcance de suas mãos para que ele realize sua tarefa e, logo em seguida, o produto siga adiante. O modelo fordista/taylorista era caracterizado pelo emprego de máquinas que diminuía o tempo ocioso do trabalhador e intensificavam o ritmo do trabalho, tendo como outras características: a produção homogeneizada, jornada de trabalho intensa e o trabalho separado em tarefas de execução e de elaboração (ANTUNES, 2000a). A primeira era feita pelos trabalhadores manuais e a segunda por técnicos e especialistas.

Nos anos de 1960, o modelo de produção fordista/taylorista começa a dar sinais de esgotamento e as empresas buscam alternativas para diminuir custos. Dentre as estratégias adotadas estiveram a diminuição da oferta de postos de trabalho, com o investimento em alta tecnologia e a implantação de fábricas em regiões subdesenvolvidas, onde a força de trabalho seria menos custosa. Nos países centrais, o final dos anos 1970 foi um período de intensas mudanças, tanto na relação entre capital e trabalho, como nas políticas de Estado que tiveram, mais tarde, seus reflexos no cenário mundial e no Brasil. Na indústria automobilística, em especial, novas formas de produzir foram elaboradas diante das dificuldades enfrentadas pelo modelo fordista/taylorista. A contratação de mão-de-obra, por exemplo, foi flexibilizada, acionada de acordo com as flutuações do

mercado e da economia. A tecnologia empregada no processo produtivo teve também seu uso difundido através dos sistemas de informação, que conferiu ao sistema capitalista um dinamismo que repercutiu na esfera do trabalho. Segundo Castells (1999), o avanço das tecnologias da informação e seu emprego nas empresas capitalistas revolucionaram a gestão das empresas, a relação de trabalho e o movimento de capitais. O informacionalismo na esfera do trabalho, baseado no emprego intensivo de tecnologia no processo produtivo, trouxe como resultado uma reestruturação do trabalho, com o aumento da subcontratação, do trabalho flexível, do trabalho em tempo parcial.

Nos anos 80, as indústrias capitalistas dos países centrais aprofundavam as mudanças iniciadas nos anos 70 (Harvey, 1998). Elas se reestruturaram, aplicando um modelo de flexibilização da mão-de-obra, de incorporação, em certa medida, do trabalhador no processo de gestão da produção atribuindo aos trabalhadores responsabilidades que ultrapassam suas tarefas formalmente estabelecidas. As mulheres, que nos tempos do fordismo/taylorismo, encontravam profundas dificuldades de ingressar no mercado de trabalho formal, são aproveitadas no modelo flexível em atividades repetitivas, em postos de trabalho em constantes reestruturações tecnológicas, cujo desaparecimento é iminente (Hirata, 2007). Neste cenário, as mudanças na organização da produção e a flexibilização da produção -transferindo para o assalariado as incertezas do mercado-, impulsionaram o surgimento de diferentes tipos de contratação, como a terceirização e o trabalho part-time (BOLTANSKI e CHIAPELO, 2002; ANTUNES, 2000; LIMA, 2006), impondo aos estudiosos o desafio de compreender tais transformações e suas repercussões no mundo do trabalho.

Para Offe (1989), diante de tais mudanças, o trabalho não teria o mesmo papel na organização da vida social e na subjetividade dos indivíduos, por isso ele deixaria de ser uma categoria sociológica chave para a compreensão dos fenômenos sociais contemporâneos. Ele deixaria de ser um fato social que engloba todas as outras esferas da vida social, para dar espaço a outras formas de organização social e de construção da subjetividade.

Na esteira de Offe, Mèda (1999) também questiona o trabalho como um elemento central na vida social e como fundamental aos laços sociais, afirmando que uma ênfase

demasiadamente focalizada no trabalho e na produção obscurece o lugar da ação que se origina nas outras esferas sociais. Neste sentido, a emergência de atividades baseadas na autonomia e na cooperação efetiva só seria possível no que ele chama de um processo de “*desencantamento do trabalho*”, num libertar do espaço público da lógica da produção e da racionalidade instrumental. Para tanto, seria indispensável uma nova relação dos indivíduos com o tempo como um valor individual e coletivo, com a redução do lugar do trabalho na vida, a partir da diminuição do tempo dedicado ao trabalho e da disponibilidade de mais tempo para outras atividades.

Na contramão dessa perspectiva, autores como Antunes pontuam que o trabalho não perdeu sua centralidade, como também a classe trabalhadora continua a assumir um papel proeminente na sociedade (ANTUNES, 2000). Segundo o autor, o trabalho se apresenta cada vez mais multifacetado, numa *nova polissemia* (ANTUNES, 2005; 2007). Por isso, para compreender o trabalho de hoje é fundamental “partir de uma concepção ampliada de trabalho” (2007, p. 18).

As mulheres não deixaram de participar do trabalho remunerado, porém sua inserção tem sido sobretudo através de ocupações menos prestigiadas e formas de trabalho mais flexíveis⁵. O trabalho remunerado não as isenta das responsabilidades com as atividades domésticas não-remuneradas, por isso, elas estão duplamente ocupadas com o trabalho: remunerado e não-remunerado. Por isso, Hirata (2008) defende que o trabalho ocupa um lugar de centralidade na vida dos indivíduos, principalmente na vida das mulheres. Para compreender o significado que o trabalho assume para elas seria necessário, então, uma reconceituação de “trabalho”, em que se incluía o gênero e o trabalho doméstico, pois, para as mulheres ambos estão interligados (HIRATA, 2007).

Para Young (apud NICHOLSON, 1987), a questão não repousa apenas numa inclusão das atividades “reprodutivas”, tradicionalmente realizadas por mulheres, no conceito de “trabalho” e “produção” para ampliar o sentido de gênero. O gênero é uma variável significativa até mesmo entre as atividades que produzem objetos e alimentos, ou seja, não está restrito à “reprodução”, mas também se faz ativo na “produção”. A crença na separabilidade de “produção” e “reprodução” oculta sua base histórica, que se assenta

numa organização social fundamentada na troca que substituiu o princípio do parentesco como meio de organizar a produção e distribuição de bens (NICHOLSON, 1987, p. 33).

Neste sentido, vigora no mundo do trabalho remunerado uma distinção de homens e mulheres a partir de uma divisão sexual das atividades, que se manifesta nos indivíduos desde a escolha da atividade na qual ingressarão até sua circulação no próprio espaço de trabalho. Young (1996) declara que a divisão sexual do trabalho, ao mesmo tempo em que possibilita que as mulheres possuam uma renda própria, ela constringe a maneira como as mulheres se inserem no trabalho, facilitando sua entrada em algumas áreas e dificultando em outras. Como declara Young (1996, p. 205):

The officer, workstations, lockers rooms, uniforms and instruments of a particular activity presuppose a certain sex. The language, gestures, and rituals of exclusion or inclusion of persons in activities reproduce the divisions by attracting people to or repelling people from those activities.

O gênero é um importante elemento tanto esfera privada, como na esfera pública, se manifestando de diversas formas em cada uma delas. No mundo do trabalho remunerado, *“o gênero segue como um critério para criar espaços laborais socialmente diferenciados e hierárquicos”* (ARIZA e OLIVEIRA, 1997). O espaço e as relações de trabalho são também mapeados por diferenciações a partir do gênero, tornando-se uma variável na experiência de homens e mulheres. O ingresso de mulheres no mundo do trabalho remunerado não representa, portanto, uma automática transformação dos atributos e papéis tradicionais masculinos e femininos. Sendo parte da sociedade, no mundo do trabalho são reproduzidas categorias e classificações que se estruturam numa divisão sexual de atributos, habilidades e do trabalho.

⁵ Assunto que discutiremos no Capítulo 2.

1.3 *Habitus* e a Construção de Trajetórias

Quando trazemos a questão de gênero para o centro das nossas discussões, entendemos que as relações entre homens e mulheres não são naturalmente dadas. Apesar da multiplicidade de estudos elaborados que desconstruem uma divisão do mundo baseada em habilidades masculinas e femininas como fruto da natureza humana, as questões de gênero continuam a permear a produção de conhecimento, a organização da vida social e a fundamentar a construção do self. Homens e mulheres se diferenciam e atribuem valores distintos às habilidades ligadas aos gêneros. Na sociedade, as diferenças entre homens e mulheres são hierarquizadas, tendo para mulheres uma repercussão quando ingressam no mercado de trabalho remunerado. Por exemplo, elas ainda têm salários menores que os dos homens, são as maiores responsáveis pela gestão do trabalho doméstico e ocupam menos cargos de chefia, fatos que discutiremos no segundo capítulo. Uma abordagem que se proponha a pensar gênero como uma categoria analítica também permite refletir sobre a sociedade mais ampla e suas formas de classificação e hierarquização das diferenças.

Ao abordamos o trabalho, tomamos a posição aqui de que a inserção produtiva em suas diversas formas é ainda um fator relevante na configuração das identidades e para a produção e reprodução da vida social. Logo, o trabalho é uma categoria sociológica chave para compreender a produção e a reprodução das relações de gênero. O objetivo de dar corpo ao estudo da relação entre gênero e trabalho a partir da percepção das mulheres que trabalham em plataformas de petróleo, aponta para uma análise da noção de *habitus* articulada com a de trajetória, num esforço de explorar as experiências individuais dessas mulheres que vivem uma situação particular de trabalho, sem desconsiderar os aspectos estruturais que fundamentam a experiência individual.

A noção de *habitus* que será aqui utilizada, desenvolvida por Bourdieu (2005; 2007), se propõe a ponderar sobre a relação entre indivíduo e sociedade, como ambos se influenciam mutuamente. Segundo o autor, no processo de socialização, os indivíduos aprendem maneiras de se comportar, de pensar, de agir, de ver e classificar mundo que conformam neles um esquema de disposições que balizarão suas percepções e suas

práticas. Tal esquema é incorporado pelos indivíduos que, não reconhecendo que suas opiniões e realizações são configuradas na sua história, vivem como se tal esquema fosse inato, natural e genético. Concomitantemente, as práticas e ações, produtos do esquema de disposições que o conforma, corroboram para a reprodução desses esquemas. Ao mesmo tempo em que os indivíduos interiorizam as estruturas nas suas experiências cotidianas e nos processos de interação social, eles também a exteriorizam através de suas ações e práticas (BOURDIEU, 2007).

O *habitus* apresenta-se como um conceito importante para analisar as imbricações entre indivíduo e estrutura, uma vez que sua formatação se dá através a partir de princípios fundamentais de divisão social, como idade, gênero e classe social. No contato com grupos que apresentam diferentes visões de mundo e ocupam outras posições no espaço social, os indivíduos e os grupos reforçam suas práticas peculiares, seus costumes, seu modo de falar e se comportar, desenvolvendo assim, um estilo de vida próprio, como marca de distinção. Neste processo de distinção, os indivíduos expressam simbolicamente no corpo as diferenciações sociais desenvolvidas na posição que ocupam dentro da estrutura social. O *habitus* é então incorporado, transmitindo no corpo biológico o que foi socialmente construído. Assim, o conceito pretende:

Dar conta da unidade de estilo que vincula as práticas e os bens de um agente singular ou de uma classe de agentes (...). O *habitus* é então, um princípio gerador e unificador que retraduz as características intrínsecas e relacionais de uma posição e um estilo de vida unívoco, isto é, um conjunto unívoco de escolhas de pessoas, de bens, de práticas (BOURDIEU, 1996).

O *habitus* age como um princípio relacional entre os indivíduos e os grupos, entre eles e a estrutura e ainda entre o passado, o presente e as projeções para o futuro. Como esquemas de disposições inculcados nos indivíduos, ele fundamenta a maneira como os indivíduos agem, pensam e sentem (SETTON, 2002), numa forma de subjetivação das estruturas que, por sua vez, são objetivadas nas práticas dos indivíduos. Sendo um

conceito fundamentalmente relacional, o *habitus* é formatado dentro dos diferentes campos⁶ da vida social.

Os esquemas do *habitus*, “formas de classificação originárias” que agem “aquém da consciência e do discurso”, orientam as práticas e estão ancorados em princípios de construção e avaliação do mundo, como a divisão do trabalho (BOURDIEU, 2007, p. 434). As trabalhadoras em plataformas de petróleo são portadoras de um *habitus* que opera no sentido de motivar sua entrada no mundo do trabalho remunerado e no universo das plataformas de petróleo, enquanto elas consideram a importância de sua atuação na vida familiar. No sistema disposicional das embarcadas, trabalho e família ocupam lugares de preponderância e fazem parte de suas reflexões, planos e projetos, declarados ou não. No entanto, elas não vivem, sentem e percebem a imbricação entre família e trabalho da mesma maneira, uma vez que cada uma delas ocupou determinadas posições no mercado de trabalho e na vida familiar, posições essas que marcam suas trajetórias.

A noção de trajetória oferece, portanto, um aparato para se pensar as mulheres embarcadas e suas histórias, os caminhos por elas percorridos até chegar a plataforma, e as posições por elas assumidas na dinâmica do mercado de trabalho e sua conciliação com a vida familiar e afetiva. Mills (1965) afirma que o indivíduo, ao viver sua biografia, contribui para o condicionamento da sociedade, ao mesmo tempo em que é condicionado por ela. A biografia não é, no entanto, uma sucessão de histórias cronologicamente contadas e vividas. Scott (2002) alerta para o perigo que um estudo de biografia pode encarar de não reconhecer que as ações dos individuais não refletem apenas vontades pessoais, mas também os efeitos de processos históricos⁷. Neste trabalho, considerando as

⁶ Para fins analíticos, Bourdieu trata da vida social como subdividida em partes relativamente autônomas entre si, mas interligadas, os denominados campos. Dentro do *campo*, estão em jogo diferentes regras, *capitais* e *bens* específicos, onde o poder encontra seu lugar privilegiado para atuar. Construído na tentativa do autor de encontrar a lógica que permeia os diferentes domínios da realidade social, desde a economia até literatura, o conceito de *campo* é proposto para repensar as estruturas que permeiam a vida social. Embora existindo especificidades entre cada *campo*, todos eles seriam permeados pela lógica simbólica de disputa de forças, existindo, em todos eles, dominantes e dominados. Assim, os *campos* seriam ao mesmo tempo, estruturas estruturantes, motivando práticas, e estruturas estruturadas, influenciados por elas. Em cada *campo* se travaria uma disputa entre os grupos dominantes para deter o máximo de capitais e bens disponíveis naquele campo (BOURDIEU, 1974).

⁷ As biografias tendem a restringir seu foco aos aspectos e circunstâncias individuais, o que, por um lado, reduz pensamentos e ações a histórias de vida pessoal e, por outro, negligencia as complexas determinações da linguagem, o instrumento sociocultural por cujo intermédio as temáticas se concretizam. O enfoque

observações de Bourdieu (1998; 2007), definimos então as trajetórias como biografias conformadas pelos indivíduos ao longo dos caminhos percorridos durante suas experiências no mundo do trabalho, na vida familiar e em seus ciclos de vida.

Assim, pensando tais mulheres como indivíduos que agem, calculam e planejam, consciente e inconscientemente, a partir do *habitus* nelas incrustado, localizadas num determinado contexto histórico, o estudo das trajetórias permite uma reflexão que não trate as mulheres embarcadas como pontos estanques dentro de uma estrutura absolutamente restritiva, mas como uma historicização de experiências e de vivências no espaço social. Segundo Bourdieu (1998), a trajetória não se limita a uma sucessiva ocupação de posições realizada pelos indivíduos numa ordem lógica, coerente, rumo a um destino pré-estabelecido, ou uma vida como uma história, com começo, meio e fim. Segundo o autor, a trajetória se refere ao sentido dos movimentos que levam os indivíduos de uma posição a outra, considerando o valor de tais posições num determinado momento (*idem*:189).

Toda trajetória social deve ser compreendida como uma maneira singular de percorrer o espaço social, onde se exprimem as disposições do *habitus* e reconstitui a série das posições sucessivamente ocupadas por um mesmo agente ou por um mesmo grupo de agentes em espaços sucessivos. Bourdieu (1998) caracteriza a trajetória como uma objetivação do *habitus* dos indivíduos e das relações entre os agentes e as forças presentes no campo, propondo que uma abordagem que trate a trajetória de um indivíduo na sua relação com o campo abre espaço para uma análise crítica dos processos sociais. Neste trabalho, darei ênfase às posições ocupadas pelas mulheres embarcadas no mercado de trabalho onshore e offshore e sua inserção na vida familiar, buscando compreender suas movimentações e práticas, os significados por elas atribuídos ao seu ingresso e sua permanência no mundo do trabalho em plataformas de petróleo e para as relações familiares.

biográfico fortalece a noção de que o agir é uma expressão de seres individuais e autônomos, quando na verdade é o efeito de um processo historicamente definido que os conforma... (SCOTT, 2002, p. 45)

Neste sentido, abordo o trabalho como uma esfera da vida social que propicia o encontro de diferentes indivíduos que, a partir das experiências vividas nas interações com seus colegas de trabalho -influenciadas pela trajetória de cada indivíduo-, (re)afirmam suas opiniões, planos de futuro, sua vida dentro e fora da esfera do trabalho remunerado, sua trajetória profissional, sua relação com companheiros, familiares, amigos, suas empresas, os sindicatos e assim, entender como as mulheres embarcadas pensam e atribuem significado ao trabalho nas plataformas, ao trabalho doméstico, à maternidade, ao matrimônio e a relação entre gênero e trabalho dentro e fora da plataforma. O que significa, para uma mulher solteira, trabalhar embarcada? E para uma mulher casada e com filhos? Como elas interpretam o fato de terem que deixar sua rotina regular para permanecer uma temporada fechada numa plataforma? Como elas lidam com o confinamento e com o convívio com um número extenso de colegas de trabalho do sexo masculino? Quais são as expectativas que elas alimentam para seu futuro? Estas são as perguntas que guiam este trabalho. Para tanto, parto do princípio que no cotidiano do seu local de trabalho, as mulheres embarcadas se deparam com situações que as motivam a problematizar a relação entre homens e mulheres, refletindo sobre o significado das distinções entre “feminino” e “masculino”, tendo como ponto de partida seus *habitus*.

O estudo das trajetórias das mulheres embarcadas tem como objetivo historicizar as experiências individuais, no sentido de compreendê-las nas suas interligações com o trabalho e a vida familiar. Segundo Bourdieu (2002), a deshistoricização dos processos sociais que conformam a vida social como ela está hoje atua como uma estratégia eficaz de naturalizar o que é socialmente construído, enquanto a historicização abre a possibilidade de uma desnaturalização destes processos. Neste sentido, historicizando as narrativas das entrevistadas, mantenho em mente a importância de empreender uma abordagem que articule gênero, trabalho, *habitus* e trajetória.

2 O TRABALHO DAS MULHERES NO BRASIL

A incorporação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil não é um fenômeno de data recente. A mão-de-obra feminina foi amplamente empregada desde os primeiros anos de industrialização, ainda no século XIX, no período da instalação das primeiras indústrias de substituição de importações. As opções de trabalho para as mulheres eram limitadas por sua classe social: as ex-escravas se dedicavam à prestação de serviços pessoais e domésticos; as mulheres da classe média optavam entre ser professora primária, enfermeira ou parteira; já as mulheres pobres se dirigiram às indústrias. Em 1872, elas compunham 76% do trabalho assalariado nas fábricas (PENA, 1981). A presença de mulheres em fábricas sobretudo têxteis foi observada por viajantes estrangeiros que circulavam por terras brasileiras no século XIX. Realizando um levantamento dos relatos de viajantes sobre a condição feminina no Brasil naquele século, Leite (1993) mostra passagens que mencionam a presença operária na indústria brasileira. C. C. Andrews, de 1882, declara que:

No Rio, uma fábrica de algodão e lá emprega sessenta mulheres e quarenta e sete crianças como operários. Algumas outras empresas empregam mulheres. São também empregadas em fábricas de botas e sapatos. Provavelmente duas mil mulheres estão empregadas nos estabelecimentos fabris da cidade (*apud* LEITE, 1993).

Entretanto, o processo de expansão da industrialização tem um crescimento inversamente proporcional ao emprego de mulheres no setor, ou seja, enquanto a indústria nacional crescia, a presença de trabalhadoras nas indústrias brasileiras decrescia. Pena (1981) acredita que a dinâmica do emprego e a formação do proletariado urbano no Brasil não estariam ligadas apenas ao funcionamento interno do capitalismo, mas também ao que ela chama de patriarcalismo, a dominação do homem sobre a mulher atingindo o mercado de trabalho. A autora sugere que o amplo emprego feminino nos primeiros anos de industrialização foi ocasionado pela escassez de mão-de-obra masculina disponível para o trabalho. As mulheres eram então direcionadas para as ocupações menos qualificadas, mais monótonas e com piores remunerações, o que, para a autora, é um sinal da opressão das mulheres no mercado de trabalho remunerado.

Pena (1981) afirma que a elevada participação das mulheres nos primeiros anos de industrialização esteve relacionada ao processo produtivo: as primeiras indústrias empregavam técnicas rudimentares e muitas mulheres já produziam no espaço doméstico alguns dos artigos produzidos na indústria, por isso seu trabalho foi amplamente empregado nas fábricas. A crescente implantação de máquinas na fase de expansão industrial significou para as mulheres uma diminuição na oferta de trabalho. O novo maquinário inserido nas fábricas exigia um conhecimento técnico sobre seu funcionamento e as mulheres foram consideradas incapazes de manejar tais máquinas, devido sua baixa escolaridade. A mão-de-obra feminina foi preterida em favor do trabalho de homens, sobretudo imigrantes, considerados mais especializados e qualificados. Posteriormente, já a partir dos anos de 1930, os homens brasileiros também lograram oportunidades no mercado de trabalho industrial, sendo eles -e não as mulheres- estimulados a cursarem escolas técnicas como o SENAI para tornarem-se mais qualificados (ibidem:116). As mulheres, repelidas das oportunidades de qualificação, permaneceram nos postos de trabalho menos qualificados, onde recebiam menores salários, que por sua vez, eram justificados por sua baixa escolaridade.

Na formação de uma classe trabalhadora industrial e urbana no Brasil, as mulheres desempenharam uma intensa participação, observadas por viajantes, poetas e músicos. Noel Rosa, na canção “Três Apitos” (1933)⁸ narra seu amor por uma trabalhadora de uma fábrica de tecido que renuncia o amor do cantor por ela para seguir a cadência do apito das chaminés da fábrica, que dita o ritmo do seu trabalho. Além de presente nas fábricas, nos relatos de viajantes e em versos, as trabalhadoras das indústrias brasileiras não se ausentaram do movimento operário que se formava no início do século XX, mas participaram através de denúncias e reclamações na imprensa operária, numa veemente oposição às condições de trabalho sob as quais viviam. Mesmo não estando em posições

⁸ “Quando o apito da fábrica de tecidos/ Vem ferir os meus ouvidos/ Eu me lembro de você./ Mas você anda sem dúvida bem zangada/ E está interessada/ Em fingir que não me vê/ Você que atende ao apito/ De uma chaminé de barro/ Por que não atende ao grito tão aflito/ Da buzina do meu carro?/ .../ Mas você é mesmo/ Artigo que não se imita./ Quando a fábrica apita/ Faz reclame de você/.../ Mas o que você não sabe/ É que enquanto você faz pano/ Faço junto do piano/ Esses versos pra você”. Três Apitos, Noel Rosa, 1933

de liderança nos movimentos, as mulheres participaram de mobilizações e greves, marcando sua presença no movimento operário (PENA e LIMA, 1983).

Mesmo com a entrada de homens imigrantes e brasileiros no trabalho industrial, as mulheres não deixaram por completo o trabalho nas fábricas. Até a década de 70, elas continuaram majoritárias em determinados ramos industriais, como a indústria têxtil, de alimento, de bebidas e de confecção. Por outro lado, elas foram pouco empregadas nas indústrias mecânica, metalúrgica, de construção civil, na produção e distribuição de água, gás e eletricidade e na editorial e gráfica (PENA e LIMA, 1983:139). Até a década de 70, o perfil das trabalhadoras era composto por mulheres solteiras e sem filhos (LAVINAS e NICOLL, 2006).

2.1 As transformações na inserção das mulheres no mercado de trabalho

O prosseguir do século XX foi acompanhado por um crescente aumento da mão-de-obra de mulheres no mercado de trabalho, sobretudo nas suas três últimas décadas. A partir da década de 70, a presença de mulheres no mercado de trabalho se amplia significativamente. Nos anos posteriores ao “milagre econômico” (1969-1972) multiplicaram-se os efetivos de mulheres em setores como a construção, transportes coletivos e na metalurgia (HIRATA, 1998), setores onde a o trabalho das mulheres não era recorrente. A porcentagem de mulheres trabalhando era de 18% em 1970, configurando um período em que o perfil das trabalhadoras era de mulheres jovens, solteiras e sem filhos: apenas 19% das mulheres com idade entre 40 e 49 e 15% daquelas com idade entre 50 e 59 anos estavam ativas (IBGE apud Fundação Carlos Chagas, 2008).

Além da maior inserção de mulheres em atividades remuneradas, nas três últimas décadas do século XX as mulheres ampliaram seu acesso à educação formal. Segundo autoras como Rosemberg (*apud* GUIMARÃES, 2003), Bruschini e Puppini (2004) e Sorj et al (2007), o aumento da escolaridade contribuiu para um aguçar do interesse das mulheres em adentrar o mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que ampliou a possibilidade delas assumirem atividades mais qualificadas.

No entanto, o aumento da escolaridade feminina não estabelece, por si só, a garantia ao trabalho remunerado e qualificado. Lavinás (1997) identificou que, mesmo com uma escolaridade mais elevada, as mulheres recebiam salários menores que dos homens, o que agravava a desigualdade entre os gêneros. A autora também analisou os ramos de atividades que foram mais e menos ocupados por mulheres no período de 1980 a 1990, relacionando o emprego feminino com os percentuais de mão-de-obra masculina. Sua análise constatou que, além de receberem salários menores que os homens, as mulheres permaneceram concentradas numa gama de atividades⁹, como o setor de serviços e a indústria têxtil. A maior presença de mulheres em determinados ramos de atividades e seus menores salários não são fenômenos recentes, ao contrário, eles têm caracterizado a inserção feminina no mercado de trabalho desde o início da industrialização do país. A novidade nos últimos anos do século XX é que tal tendência se mantém apesar da elevação da escolaridade feminina.

Guimarães (2001) investiga os trabalhadores demitidos da indústria nos 90, e comprova que as mulheres e os jovens, mesmo quando mais escolarizados, são os mais afetados com demissão. Empregados/as para executar sobretudo tarefas manuais, estes/estas trabalhadores/as têm sido substituídos pelo avançado maquinário e pela tecnologia que, no lugar do trabalhador manual, demanda profissionais técnicos das áreas de manutenção, área onde a participação feminina é pequena.

As mulheres, que nas indústrias foram encaminhadas histórica e tradicionalmente para execução de tarefas manuais e repetitivas nas linhas de produção são trocadas por máquinas e por alguns técnicos, homens, encarregados de vigiá-las (HIRATA, 2007). Na análise de quatro indústrias em São Paulo, Rizek e Leite (1998) indicam a tendência das mulheres serem designadas para atividades repetitivas e de baixa remuneração, constando que nestes quatro casos as mulheres estavam ausentes de postos técnicos e de cargos de comando e eram presença recorrente nos níveis mais baixos da hierarquia da empresa.

⁹ “serviços pessoais, serviço doméstico, administração pública, comércio e distribuição de alimentos/vestuário, indústria têxtil e de confecção e montagem de componentes eletroeletrônicos.” (LAVINAS, 1997).

Mesmo com o crescente desemprego, Guimarães (2001) identifica um aumento na participação de mulheres na esfera do trabalho remunerado¹⁰. Nos anos 90, a expansão do setor de serviços, onde as mulheres predominam, ofereceu oportunidades a homens, que migraram dos ramos masculinos em crise, para o setor de serviços em desenvolvimento. Assim, aumenta a *mixidade* (LAVINAS, 1997, 2001; GUIMARÃES, 2001) nas profissões femininas, ou seja, mais homens ocupam postos femininos, porém o mesmo não acontece com as mulheres: elas não são absolvidas nas profissões masculinas na mesma proporção que os homens são nas profissões femininas. Elas permaneceram pouco representadas nos ramos tradicionalmente masculinos, como o da construção civil. Em fases de retração econômica como a enfrentada nos anos 90, a competição entre os sexos aumenta, levando ao fechamento de oportunidades de emprego a mulheres e homens em setores tradicionalmente masculinos, enquanto as profissões tradicionalmente femininas se abrem aos homens, por isso, estas são as profissões onde há mais *mixidade* (LAVINAS, 1997). Ao estudar a empregabilidade feminina, Lavinias (2001) conclui que as mulheres aceitariam receber salários mais baixos, como mão-de-obra secundária, mas a diferença salarial entre homens e mulheres já seria menos acentuada. Por outro lado, as mulheres se inserem mais em empregos de tempo parcial, que permitem acumular o trabalho doméstico com o extra-doméstico.

Bruschini (2007) traça um panorama das mulheres brasileiras no mercado de trabalho no período de 1992 a 2005. A autora conclui que tal período manteve as tendências apresentadas nas últimas décadas do século XX: as mulheres permanecem mais presentes em determinados setores e ocupações tradicionalmente femininos, como o comércio e a administração a área de Educação, a Enfermagem, a Nutrição o Serviço Social; elas ocupam menos cargos de comando, recebem menos que os homens. Apesar da mão-de-obra feminina manter algumas tendências, a autora identifica que as mulheres mais instruídas têm encontrado oportunidades em profissões mais bem remuneradas, incluindo em ramos e cargos de prestígio, anteriormente fechados para elas.

¹⁰ “Um intenso ingresso feminino no mercado de trabalho se destaca. Ele é correlato: (1) a mudanças importantes no comportamento demográfico, (2) a ganhos significativos de escolaridade feminina e (3) a transformações na esfera valorativa, que atualizam e redefinem papéis sociais de gênero.” (2001, p. 88).

Uma mudança tem caracterizado o perfil das mulheres trabalhadoras dos anos 80 em diante: ao contrário do perfil da trabalhadora até a década de 70, que era de mulheres solteiras e sem filhos, as mulheres das últimas décadas do século XX têm permanecido no mercado de trabalho mesmo quando estão mais velhas, casam e têm filhos. E quando ingressam no mercado de trabalho, elas mantêm seu emprego nas diferentes fases da vida familiar (LAVINAS, 2001). Esta mudança no perfil das mulheres ativas sugere uma relativização do modelo tradicional *homem provedor, mulher cuidadora*, uma vez que as mulheres têm participado na vida familiar não apenas como cuidadoras, mas também como provedoras. Apesar disso, Sorj et al (2007) apontam que as mulheres que mais ingressam no mercado de trabalho moram sozinhas e não formam família, enquanto os homens que mais participam do mercado de trabalho são os que formam família. As autoras concluem que o tipo de inserção na estrutura familiar (mãe, cônjuge, filha, chefe de família, etc) influencia na inserção da mulher no mercado de trabalho, porém o mesmo não acontece com os homens: a participação dos homens no mercado de trabalho não varia significativamente quando muda sua inserção na estrutura familiar. Conjugada com as práticas, a divisão sexual do trabalho doméstico é legitimada por valores sustentados por homens e mulheres que confiam às mulheres a missão principal de gerir a vida familiar.

O mercado de trabalho e as profissões são recortados por uma série de antagonismo e contradições que refutam qualquer possibilidade de neutralidade na sua gestão e organização. Por um lado, os estudos mostram que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem se mantido em números elevados entre as mulheres casadas e com filhos, apontando que o ciclo da vida familiar não tem impedido que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho. Por outro, embora as mulheres continuem sendo maioria em profissões consideradas femininas, elas também têm ingressado em carreiras e/ou cargos masculinos.

2.2 Mulheres em atividades ditas masculinas

A literatura e os dados analisados na sessão anterior nos mostram que, apesar da mudança de perfil das mulheres trabalhadoras de hoje e mesmo com a elevação da escolaridade feminina, que chega ser superior a dos homens, as mulheres em ramos como o da indústria são mais ameaçadas pela reestruturação de postos de trabalho. As mudanças no processo produtivo ameaçam o emprego das mulheres nas indústrias, empregadas sobretudo em atividades manuais. No mercado de trabalho, elas estão mais presentes em ramos ocupacionais menos prestigiados e entram mais em postos de baixa remuneração que eles. O que acontece quando as mulheres ingressam em profissões e postos de trabalho onde a presença de homens predomina? Como elas vivem esta experiência?

A entrada de mulheres em profissões, cargos e espaços de trabalho onde anteriormente era ocupado apenas por homens abre a possibilidade para que os indivíduos envolvidos se questionem sobre a validade de um modelo de divisão sexual do trabalho calcado em habilidades ditas naturais. Como mostrado no capítulo 1, os estudos de gênero têm trazido importantes contribuições para os estudos de trabalho, mostrando que as mulheres são expostas a condições de trabalho diferentes daquelas encontradas por seus colegas do sexo oposto.

Souza-Lobo (1991) aponta que na indústria metalúrgica, ramo predominantemente masculino, a mão-de-obra feminina enfrentava dificuldades que não eram compartilhadas pelos homens. O movimento do ABC nos anos de 1970 tentou integrar as mulheres ao organizar o 1º Congresso de Mulheres em Janeiro de 1978, em São Bernardo. As trabalhadoras que participaram do congresso denunciaram o autoritarismo das chefias, os constrangimentos os quais estavam sujeitas ao terem, por exemplo, suas idas ao banheiro controladas, além da dificuldade para lograrem promoções. Embora reconhecidas as especificidades da trabalhadora na indústria, as reivindicações das mulheres não foram incluídas na pauta do sindicato, temendo ser confundido com os movimentos feministas que emergiam na época. Assim, o reconhecimento da diferença da mão-de-obra feminina não resultou na sua incorporação às reivindicações do movimento sindical (SOUZA-

LOBO, 1991). Além disso, a autora aponta que, na indústria metalúrgica, o pequeno número de mulheres era utilizado como justificava para as poucas pesquisas sobre as operárias.

Williams (1989) realizou um estudo com homens e mulheres em duas atividades onde a segregação sexual é extrema: a Enfermagem, reduto feminino e os Fuzileiros Navais, reduto masculino. A autora se propôs a estudar homens enfermeiros e mulheres fuzileiras navais, profissões que nos Estados Unidos eram quase que absolutamente composta por homens, no caso do corpo de fuzileiros e, por mulheres, no caso da Enfermagem. No período estudado, mulheres fuzileiras e homens enfermeiros representavam menos que 5% da força de trabalho nessas ocupações. No regime dos fuzileiros, as mulheres eram aceitas, mas impedidas de chegar aos níveis de patente mais altos. Para alcançá-los era necessário ter experiência em combate, o que era proibido para as mulheres. Devido tal proibição, as mulheres ocupavam principalmente especialidades administrativas, de comunicação, tecnologia e atendimento médico, formando um “gueto feminino” dentro de um corpo de fuzileiros predominantemente masculino.

Nas forças armadas americanas, as mulheres não podiam executar nenhuma atividade que envolvesse o confronto direto com inimigos. Elas recebiam um treinamento diferente: quando da sua entrada no corpo de fuzileiros navais, homens e mulheres eram separados para serem treinados. O treinamento dos homens era mais extenso, incluindo mais aulas sobre o uso de materiais bélicos e armas de fogo. As mulheres, por outro lado, recebiam um treinamento especial de etiqueta, regras de comportamento e maquiagem. Quando do processo admissional, as mulheres eram submetidas a padrões de avaliação mais rigorosos, exigidas notas mais altas nas provas. No dia-a-dia de trabalho, elas precisavam permanecer aprumadas, levemente maquiadas e bem penteadas. Elas nunca eram chamadas apenas “fuzileiros” como outros, mas sempre como “mulheres fuzileiras” e também não eram designadas pela patente que possuíam, mas pelo seu primeiro nome.

De todas as forças armadas, os fuzileiros navais são considerados os mais combativos, mais “masculinos”. Contraditoriamente, são eles também os mais preocupados em preservar (ou elaborar) uma “feminilidade” nas mulheres, criando (e ao mesmo tempo justificando) as desigualdades no acesso às patentes mais altas. Ao

contrário as mulheres fuzileiras, os homens enfermeiros eram valorizados por seus “atributos masculinos” e alcançavam cargos de responsabilidade mais rapidamente que as mulheres enfermeiras (WILLIAMS, 1989).

Ao estudar mulheres ingressas no corpo da Polícia Civil do Estado da Bahia, Bahia e Ferraz (1999) sinalizam que, ao mesmo tempo em que as entrevistadas reconhecem as dificuldades que tiveram no início do exercício de uma profissão marcadamente masculina, elas se sentem privilegiadas em participar da Polícia. As entrevistadas atribuem uma importância à mulher na Polícia, em especial na área de ensino, como transmissoras de valores mais humanistas, segundo elas, peculiares às mulheres. Para as delegadas, a mulher tem uma função bem definida: tornar a polícia mais humana e menos violenta.

Em entrevista com mulheres executivas de diferentes setores, Bruschini e Puppini (2004) expõem que, segundo tais executivas, as mulheres estão sujeitas à uma discriminação escamoteada, sobretudo ao que se refere à família e a maternidade. Algumas delas declaram a dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, visto que as tarefas do trabalho de uma executiva tomam quase que todo o seu tempo. Assim, a solução escolhida por algumas delas é optar por um cargo de gerência média, que possibilite a conciliação entre família, maternidade e trabalho. Além disso, as mulheres executivas são mais cobradas no trabalho, uma vez que a cultura corporativa exige das mulheres um desempenho de destaque para superar sua suposta inadaptabilidade ao cargo de diretoria, ainda associado ao gênero masculino. Numa perspectiva tradicional que perdura, para ocupar estes cargos seria imprescindível possuir certas “qualidades”, como a racionalidade, interpretada como inata aos homens.

Lombardi (2006) constata que a Engenharia, nicho profissional privilegiado dos homens, tem contado com um aumento da participação feminina. No entanto, dentro da Engenharia são reproduzidas lógicas que restringem o campo de trabalho das mulheres, atribuindo diferentes tarefas (e valores) ao trabalho de engenheiros e engenheiras. Entre as especialidades mais ocupadas pelas mulheres estão aquelas em que não é necessário o “trabalho pesado”, em condições adversas de trabalho, como a fábrica, a linha de produção e o canteiro de obras, considerados espaços masculinos. As mulheres são bem-

recebidas em áreas como as de consultoria de software, em que a força física não é utilizada e são enfatizadas as capacidades de se relacionar com os outros. As mulheres que ingressam nos ramos da Engenharia em que há um contato direto com um grande número de homens, como na construção civil, são consideradas “mulheres masculinizadas”. A autora conclui que:

...a ordem de gênero, transversal à engenharia, classifica/reclassifica e hierarquiza áreas de conhecimento e áreas de trabalho, atividades, atribuições e posições hierárquicas como mais ou menos masculinas ou femininas e as valoriza de forma diferente (ibidem:199).

No cotidiano do espaço profissional, as mulheres estão sujeitas a comentários que sutilmente marcam as diferenças entre homens e mulheres, lembrando-as constantemente que elas não são como eles. Como exemplo, alguns postos de trabalho na área de manutenção elétrica/instrumentação foram ocupados por mulheres em meados dos anos 90, jovens recém-egressas dos cursos técnicos. Uma técnica de manutenção do setor químico de São Paulo relata que ela e suas colegas rotineiramente ouviam “piadas e brincadeiras”, o que lhes causavam constrangimento (HIRATA, 1998:12). Tais “piadas e brincadeiras” podem afetar o desejo da mulher continuar ou não naquela atividade.

Swerdlow (1997), na sua experiência de campo com condutores de metrô, em que a maioria era homens, conta que uma mulher no ramo de transportes gerava a curiosidade dos outros funcionários. A primeira informação que os homens buscavam sobre as novas funcionárias era seu estado civil, geralmente escamoteada por perguntas sutis, como “o que seu marido acha de você fazer esse trabalho?”. Um aspecto presente em profissões predominantemente masculinas é a presença feminina sendo vista com conotações sexualizadas, o que Enarson (*apud* SWERDLOW, 1997) denomina como *sexualização* das relações e do local de trabalho, expressa por cantadas, convites para encontros, piadas, presença de material pornográfico nos banheiros e vestiários, uso de palavras obscenas, etc.

Além da *sexualização* do local e das relações de trabalho sentida por trabalhadoras em ambientes masculinos, mulheres nesta situação encontram outras dificuldades de

ordem prática para executar seu trabalho. As técnicas de manutenção supracitadas reclamavam o fato de não existir nos seus locais de trabalho instalações apropriadas, como um banheiro feminino: os banheiros que existiam eram coletivos e elas se sentiam constrangidas em compartilhá-los com seus colegas de trabalho (HIRATA, 1998:12). A inexistência de instalações físicas para abrigar mulheres pode tornar-se uma justificativa para que as mulheres não ingressem em determinadas ocupações. Uma engenheira entrevistada por Lombardi (2006: 187), conta que as mulheres têm dificuldade de entrar no ramo de Engenharia de Minas: primeiro pela crença de que a mulheres em minas subterrâneas traria mau agouro, podendo causar desabamentos, desastres e mortes; segundo, pela ausência de uma infra-estrutura para acolher as mulheres, como por exemplo, sanitários femininos.

Em outra direção, as mulheres líderes de suas próprias empresas comentam que sentem um mal-estar não pela inexistência de banheiros femininos em suas empresas. Em reuniões de negócios, elas se percebem preteridas por outros empreendedores que não lhes dirigem a palavra em reuniões e situações decisórias (JONATHAN, 2005).

As mulheres fuzileiras ao mesmo tempo em que criticavam práticas como seu treinamento ser separado dos homens e a impossibilidade de ingressar nas linhas de fogo e de combate, orgulham-se pelo fato de serem mais “femininas” que as mulheres nas outras forças armadas e, por isso, mais dignas a receberem um tratamento especial, mais cavalheiresco (WILLIAMS, 1989: 81). Curiosamente, a mesma “feminilidade” que fazia com que muitas fuzileiras se alegassem em serem “aceitas” no serviço militar era também o argumento usado pelos superiores para justificar a exclusão das mulheres das atividades mais “masculinas” dos fuzileiros, como o combate armado e o exercício de funções de comando.

A classificação de indivíduos e espaços de acordo com referenciais de gêneros não está restrita a homens distinguindo mulheres no trabalho. Homens e mulheres participam de interações onde ambos operam classificações e, assim, as mulheres são, ao mesmo tempo, classificadoras e classificadas. Em sua pesquisa no sul do país numa fábrica têxtil, como já vimos, ramo industrial historicamente feminino, Fonseca (2000) problematiza as relações de trabalho entre mulheres, num local de trabalho predominantemente feminino.

Nele, a autora encontra atribuições de papéis, práticas discriminatórias e favorecimentos baseados em ‘qualidades femininas’, explicitando que tais fenômenos não se restringem a espaços de trabalho masculino. Inseridas nos processos de socialização que possibilitam a reprodução dos gêneros, as mulheres também alimentam expectativas quanto o que seria uma mulher ou um homem.

Nas profissões, postos, cargos e espaços de trabalho, homens e mulheres (re)constróem noções que alimentam a idéia de que existem papéis diferentes, “masculinos” e “femininos”. A generificação do trabalho se manifesta das maneiras mais diversas e de maneiras também diversas são interpretadas pelos indivíduos, tanto mulheres e homens em profissões mistas, profissões ditas femininas ou masculinas. Quando as mulheres entram em profissões onde elas são minoria, os homens elaboram formas de conviver com a presença feminina que antes não faziam parte do seu cotidiano de trabalho. A *sexualização* do local e da relação de trabalho; exigir das mulheres a execução de tarefas mais complexas; penalizar as mulheres por pequenos erros que, se fossem cometidos por homens seriam dificilmente repreendidos; esperar das mulheres um comportamento dócil, sociável e afetivo são formas encontradas pelos homens de se posicionarem diante de mulheres em suas profissões. No caso das condutoras de metrô, os homens tendiam a aceitá-las com menos hostilidade quando sua estabilidade no emprego não lhes parecia ameaçada e depois que conviviam e trabalhavam rotineiramente com elas (SWERDLOW, 1997, p. 269).

Neste processo de diferenciação do que é considerado masculino e feminino em áreas onde a presença masculina predomina, as mulheres, mesmo que em desvantagem numérica perante os homens, participam ativamente das classificações, seja corroborando-as, seja opondo-se a elas. As mulheres também atribuem valores e sentido às experiências vividas no local de trabalho e constroem suas estratégias a partir delas, recorrendo também às experiências que viveram anteriormente: em outros empregos, na vida familiar, na escola, etc. Para citar alguns exemplos, as empreendedoras que se sentem discriminadas em reuniões de negócios em que os outros empreendedores não lhes dirigem a palavra decidem ir a tais eventos com um sócio, um homem que lhe acompanhe (JONATHAN, 2005:379). As executivas que têm filhos, por outro lado,

optam por cargos que lhes permitam dedicar-se também a eles e não somente ao trabalho, como um cargo de alta chefia lhe exigiria (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004: 124). Mulheres ingressas (por concurso) para trabalhar em áreas técnicas na Usina Nuclear de Angra 1 preferem realizar trabalhos administrativos e relatórios, porque se consideram mais “caprichosas” que seus colegas homens (SILVA, 2006).

Estes estudos apontam que no ambiente de trabalho mulheres e homens tendem a reproduzir lugares socialmente reconhecidos como femininos, atualizando o papel feminino tradicional. Em todos os trabalhos anteriormente citados, as entrevistadas indicaram que a escolha tanto da profissão como do cargo que ocupam foi fortemente influenciada pela relação que elas estabelecem com uma concepção de “feminino” e/ou com a vida familiar. As executivas e engenheiras relataram como uma das grandes dificuldades para sua realização profissional é encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a família (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2006). Algumas fuzileiras navais, por outro lado, relatam que escolheram ingressar no serviço militar pela estabilidade financeira que poderiam proporcionar a sua família e a seus filhos. Entre aquelas que ainda são solteiras e sem filhos, 80% declarou que pretende combinar o trabalho com a vida familiar (WILLIAMS, 1989).

Algumas categorias de análise emergem destes estudos, indicando caminhos para refletirmos sobre os aspectos que estruturam a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Como vimos, desde sua primeira inserção no trabalho industrial as mulheres têm ocupado um grupo de setores, ocupações e cargos que se perpetuam como ‘guetos’ femininos. No ambiente de trabalho, elas estão mais expostas a sanções informais, como brincadeiras, piadas, fofocas e cantadas, estratégias que marcam principalmente a experiência de mulheres que ingressam em profissões tradicionalmente masculinas. Em alguns casos, as mulheres adentram locais de trabalho nunca antes ocupados por mulheres, que não dispõem de uma infra-estrutura básica para recebê-las, com, por exemplo, banheiros privativos. A maior presença de mulheres nos ‘guetos’ femininos é representada como resultado das diferentes habilidades femininas, que se manifestariam no mercado de trabalho e fariam das mulheres melhores profissionais nestas ocupações. Além disso, o ingresso da mulher no mercado de trabalho está

diretamente relacionado à sua participação na vida familiar, exigindo que elas desenvolvam estratégias de conciliação entre família e trabalho. Assim, partiremos para uma compreensão da presença de mulheres no mundo do petróleo.

3 O TRABALHO EMBARCADO NA INDÚSTRIA PETROLÍFERA: “TERRA”, PRISÃO E ADESÃO

A participação de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, como acompanhamos no capítulo 2, não é um fenômeno recente. As mulheres têm estado presentes no cenário econômico do país nas mais diversas ocupações, nos mais diversos setores. Se no início do século XX as mulheres estiveram restritas a um conjunto de profissões, em meados do século XX e na primeira década do século XXI, encontramos mulheres executando tarefas anteriormente inimagináveis e inaceitáveis para indivíduos do sexo feminino. Neste capítulo, nos dedicaremos a analisar a inserção das mulheres no mundo do petróleo.

3.1 A indústria petrolífera no Brasil

A expansão da indústria petrolífera no Brasil e o emprego de mão-de-obra no setor estão associados aos rumos tomados pela Petrobras na história do país. Tal empresa nasceu no cerne das discussões sobre o papel do Estado como empreendedor e das empresas estatais como símbolo de soberania nacional. Acreditando no alcance da auto-suficiência do país em suprir seu consumo de petróleo, em 1954, o então presidente Getúlio Vargas inaugura a Petrobras, instituindo o monopólio estatal sobre a exploração, produção e comercialização do petróleo brasileiro. A empresa nasce então da iniciativa de ser, ao mesmo tempo, uma empresa estatal, e uma empresa com interesses de mercado, tornando-se um símbolo nacional, ostentando o emblema: “O petróleo é nosso”. Antes mesmo da sua constituição, a Petrobras já tinha a que seria sua primeira trabalhadora no quadro de funcionários, uma datilógrafa. Contratada em 1951 para trabalhar no Conselho Nacional de Petróleo (CNP), ela ingressou na Petrobras e lá permaneceu por 32 anos.

Apesar da euforia quanto à inauguração da empresa nacional de petróleo, o governo varguista possuía poucas informações concretas sobre as reservas de petróleo no Brasil. Em 1960, um estudo geológico esfriou os ânimos brasileiros ao identificar a inviabilidade de extrair o petróleo encontrado nas bacias sedimentares nacionais. As extrações seriam tão custosas que o geólogo que liderou o estudo recomendou que o Brasil desistisse da empreitada de explorar petróleo no território nacional. Naquele

mesmo ano, a empresa realizou uma seleção e contrata sua primeira profissional brasileira em geologia. Todos os geólogos anteriormente contratados eram estrangeiros- e homens.

No período do pós-64, a Petrobras então teve seus objetivos redirecionados: da campanha “O Petróleo é nosso”, a nova gerência deixou de almejar a auto-suficiência na produção de petróleo, para tornar a empresa competitiva como outras empresas capitalistas, e menos dependente das disposições orçamentárias do governo. A alternativa lançada pelas novas diretorias foi investir na importação do petróleo bruto para refiná-lo e comercializá-lo no Brasil. A empresa se expandiu, se especializando no refino e na comercialização do mineral.

Na década de 70, a crise internacional do petróleo assolou a situação econômica do Brasil e da Petrobras, que se tornara uma grande empresa no refino e comercialização do mineral, mas ainda dependente do produto estrangeiro. No fim da década, a empresa, que retomou o enfoque dado à produção, realizou descobertas de reservas de petróleo e gás natural no subsolo marítimo, culminando na inauguração de poços surgentes na Bacia de Campos¹¹, região norte do estado do Rio de Janeiro. Também nos anos 70, o perfil das mulheres no mercado de trabalho passa por transformações, aumentando o número de trabalhadoras casadas e com filhos e houve também um incremento dos índices de escolaridade das mulheres, como discutimos no segundo capítulo. De 1976 a 1982, uma engenheira química chefiou a Divisão de Tecnologia de Produtos da Petrobras.

As décadas de 80 e 90 foram de intensa expansão da indústria do petróleo, impulsionada pela descoberta de enormes poços minerais em águas profundas. A exploração de petróleo e gás natural em plataformas marítimas significou uma esperança para a Petrobras tornar-se menos dependente do petróleo estrangeiro, especialmente numa conjuntura de crise. Técnicas arrojadas foram desenvolvidas para extrair recursos dos mares brasileiros no início dos anos 80. O primeiro embarque de uma engenheira de petróleo numa plataforma aconteceu em 1982.

¹¹ Tal região se tornou pioneira no ramo de extração de petróleo com a utilização de plataformas marítimas. Segundo Ajara e Neto (2006), na região que abarca a Bacia de Campos, somam-se o número de 34.900 empregos na atividade petrolífera, onde 6.900 localizados na Petrobras e 28.000 nas prestadoras de serviços, grupo constituído 3.500 empresas fornecedoras.

A descoberta de novos poços, a ruptura do monopólio da Petrobras e a conseqüente instalação de empresas petrolíferas privadas no Brasil abriram novas oportunidades de trabalho nas empresas do ramo, tanto na Petrobras como nas empresas terceirizadas e subcontratadas, que já figuravam no mercado de trabalho. Estudos apontam que na década de 80, a Petrobras não foi marcada apenas pela ampliação da extração e exploração de petróleo e gás, mas também ela foi acometida por um processo de transformações do seu processo produtivo.

A permissão para instalação de outras empresas do ramo no país ampliou a oferta de emprego de mão-de-obra no setor, sobretudo nas empresas privadas, contratadas e terceirizadas. Em 2005, a Petrobras possuía 10.000 trabalhadores próprios, enquanto empregava 30.753 contratados, numa proporção de 3 trabalhadores contratados a cada 1 trabalhador próprio (LEITE, 2006).

3.2 A presença das mulheres na indústria petrolífera brasileira

No ano de 2005, a Petrobras contava com um efetivo total de 53.404 trabalhadores, onde 5.116 mulheres, ou seja, elas representavam 9,5% da força de trabalho da empresa. Entre as mulheres, 35,7% (1.799) estavam em cargos de nível superior e 64,8% (3.317) em cargos de nível médio. Os cargos de nível superior mais ocupado por mulheres¹² (com seu respectivo número de funcionárias) são:

¹² Os dados citados foram extraídos de “Cadernos Petrobras” de Março de 2006, edição especial em homenagem ao dia internacional da mulher. Na edição, não há informações sobre os cargos ocupados por homens. Em contato com direto com a empresa, dados sobre sua força de trabalho também não foram fornecidos.

Tabela 1

| Carreira | Número de Funcionárias |
|-----------------------------|------------------------|
| Engenheira de processamento | 186 |
| Analista de sistema | 150 |
| Administradora | 147 |
| Contadora | 132 |
| Engenheira de petróleo | 131 |

Fonte: Cadernos Petrobras, Março de 2006

As carreiras de nível superior menos ocupadas por mulheres são, por sua vez:

Tabela 2

| Carreira | Número de Funcionárias |
|--|------------------------|
| Estatística | 1 |
| Engenheira geodésia | 2 |
| Engenheira agrônoma | 3 |
| Analista de pesquisa operacional e arquiteta | 4 |
| Engenheira naval | 5 |

Fonte: Cadernos Petrobras, Março de 2006

Observamos que nas carreiras que exigem nível superior, as mulheres têm ingressado em diversas áreas, e não apenas nos tradicionais redutos femininos. Já nos cargos de nível médio, mais da metade das mulheres estão no cargo de auxiliar e assistente administrativo (1.846), como observamos no quadro a seguir:

Tabela 3

| Carreira | Número de Funcionárias |
|--------------------------------------|------------------------|
| Auxiliar e assistente administrativo | 1.846 |
| Téc. Química de Petróleo | 343 |
| Operadora | 268 |
| Técnica de Contabilidade | 131 |

Fonte: Cadernos Petrobras, Março de 2006

As ocupações de nível médio com menor presença feminina são:

Tabela 4

| Carreira | Número de Funcionárias |
|---------------------------------|------------------------|
| Auxiliar técnica de comunicação | 1 |
| Caldeireira especializada | 1 |
| Topógrafa | 1 |
| Auxiliar de segurança interna | 1 |

Fonte: Cadernos Petrobras, Março de 2006

Estes dados sugerem que as mulheres portadoras de nível superior completo têm logrado na Petrobras mais oportunidades de desenvolver atividades tradicionalmente praticadas por homens que as mulheres de nível médio, que ainda estão mais presentes na área administrativa, um tradicional “gueto” feminino.

No entanto, há muitas outras mulheres que, fora da Petrobras, se dedicam a atividades relacionadas à produção e extração de petróleo. A exploração do mineral no Brasil e a Petrobras até certo momento histórico se confundiram, já que a Petrobras detinha o monopólio das atividades petrolíferas. A entrada de empresas privadas no setor e o processo de terceirização pelo qual a empresa passou tornou possível uma diversificação nas formas de vinculação empregatícia e de acesso a direitos e benefícios vinculados ao trabalho em atividades petrolíferas nas atividades de extração, produção, refino, comercialização de petróleo. Dentro do mesmo local de trabalho, muitas vezes instalações da Petrobras, passou a figurar mais distintas empresas que estabeleciam relações diferenciadas com seus funcionários, diversificando-se ainda mais maneira como

as pessoas vivem e sentem o trabalho que realizam. Druck (2001), num trabalho sobre o processo de reestruturação produtiva numa refinaria de petróleo no Nordeste nota que os funcionários terceirizados eram discriminados pelos funcionários concursados. Os primeiros tinham piores condições de trabalho, sobretudo ao que se referia à alimentação e ao acesso a instalações de higiene pessoal.

Além disso, os estudos que se dedicaram a compreender a experiência vivida por trabalhadores do petróleo privilegiaram os homens em suas análises. As mulheres, quando aparecem no texto, surgem como elementos residuais, pouco citadas. Numa conversa, uma pesquisadora que escreveu sobre a identidade do trabalhador offshore¹³ me contou que optou por não entrevistar nenhuma mulher durante seu trabalho de campo por acreditar que elas destoariam do grupo de entrevistados selecionados para a pesquisa, todos homens concursados da Petrobras. Embora meu foco não esteja sobre uma empresa específica, os dados da Petrobras ilustram parte do universo onde as mulheres embarcadas estão inseridas.

3.3 O Trabalho em Plataformas de petróleo

Ao observarmos dados mais amplos sobre mulheres no mercado de trabalho verificamos que as mulheres são minoria em determinadas áreas, dentre elas no trabalho em plataformas de petróleo. Segundo Maimon e Dain (2006), apesar do aumento da participação das mulheres em atividades petrolíferas nos anos 90 nos países nórdicos e nos países do antigo bloco soviético, a indústria do petróleo e gás continua marcadamente masculina e as mulheres quando presentes, estão mais concentradas nas atividades de apoio em geral, como secretárias, administrativo, etc. Elas também estão em minoria nas plataformas. Estas mulheres embarcam num universo para elas desconhecido e viverão os elementos que perpassam a experiência de vida e de trabalho daqueles que ingressam numa plataforma.

Leite (2006) ao realizar um estudo sobre o trabalhador offshore da Petrobras, declara que tal trabalhador tem sua identidade permeada pelas ambigüidades estabelecidas entre “embarque e “desembarque”, na coabitação de dois mundos: um

¹³ Palavra da língua inglesa que significa “fora de terra”.

dentro e outro fora da plataforma. Rodrigues (2001) tece uma análise das relações dentro de uma unidade marítima, mostrando as similaridades da experiência do trabalho embarcado para os petroleiros, como o confinamento, a limitação em saciar seus desejos, restrições em manter contato com familiares e amigos. Por outro lado, o autor também sinaliza as diferenças entre tais trabalhadores, de acordo com a profissão executada e a empresa a qual estão vinculados. Ele cita os trabalhadores da hotelaria, todos terceirizados, estão entre os profissionais que recebem menores salários e possuem menos proteção trabalhista.

Dentro da plataforma, as pessoas que ali ingressam se defrontam com um universo peculiar que exige delas uma atenção especial à sua conduta. Na sua experiência cotidiana, os indivíduos embarcados constroem valores, regras e normas que envolvem o trabalho de sentido, através de culturas e modos de vida que respaldam o viver numa plataforma. Nela, as possibilidades de ação são severamente limitadas ao seu espaço físico, restrita ao conjunto de pessoas que estão no seu interior. Além disso, o contato com o continente sofre uma interrupção, só sendo possível através de aparelhos eletrônicos, como telefones e computadores. Concomitantemente, os indivíduos precisam conviver quase que incessantemente com outras pessoas as quais não conheciam, tendo pouca (ou nenhuma) privacidade. Todos esses aspectos afetam a estadia dos embarcados e das embarcadas, podendo comprometer sua permanência na plataforma. Na sua dissertação de mestrado com trabalhadores embarcados, Martins (2006) constata que dentre os diversos fatores que desagradam os embarcados na sua condição de trabalho estão: a limitação em controlar seus desejos de ir e vir, já que por uma quinzena eles não podem sair da plataforma; a compulsoriedade dos encontros- e a dificuldade de ter algum tempo sozinho; a falta de privacidade na plataforma e, por fim, morar e trabalhar num lugar ininterruptamente durante 14 dias.

Além dos aspectos que incomodam os embarcados entrevistados por Martins, ao trabalhar numa plataforma por períodos de duas semanas, os indivíduos constroem uma noção de tempo particular, dividindo-o de acordo com os embarques e desembarques. A percepção do tempo entre os embarcados é influenciada pelo contato mantido com o continente, de maneira relacional. As quinzenas são demarcadas pelos dias de embarque e

desembarque: o que diferencia uma quinzena da outra é a presença da pessoa - ou não- na plataforma. Embarques e desembarques envolvem, pois, tensões, euforia, angústias e alegrias. Estes divisores de quinzenas são sempre acompanhados por sentimentos fortes, traduzidos nas expressões daqueles que chegam e daqueles que partem. Os dias que antecedem ao embarque são marcados pela tensão, pois, em breve, os laços afetivos e as relações sociais no continente serão substituídos pela sociabilidade construída na plataforma. Diversos autores que se dedicaram ao estudo de trabalhadores embarcados mencionam a ‘tensão pré-embarque’, desconforto e ansiedade sentidos pelo trabalhador que está prestes a voltar para a plataforma (MORAES PESSANHA, 1994; FARIAS, 2005; 2008; LEITE, 2006; MARTINS, 2006). Sobre a ‘TPE’, como é a apelidada a ‘tensão pré-embarque’, Farias (2008) comenta:

Todos os entrevistados foram unânimes em descrever o que já apelidaram sugestivamente de TPE – tensão pré-embarque, uma analogia com a tensão pré-menstrual feminina. Um ou dois dias antes do embarque, começa uma série de “sintomas” que incluem insônia, mau humor, mudez, inquietude, indisposição para qualquer atividade, dor de cabeça e de barriga (ibidem: 7).

Em contrapartida, a ansiedade e o nervosismo sentidos antes de embarcar se fazem presentes na iminência do desembarque, quando o fim da quinzena de embarque está mais próximo. Muitos trabalhadores perdem o sono; inquietos, aguardam o dia de desembarque, o que entre os embarcados é chamado de ‘tensão pré-desembarque’ (LEITE, 2006).

A distância do mundo exterior à plataforma durante uma quinzena, a conseqüente inserção numa sociedade artificial, aliados à sensação de parar o tempo ao embarcar são percepções que acompanham os indivíduos à bordo das plataformas de petróleo. Sua inserção numa outra organização social faz com que eles tenham que passar por um processo de adaptação que envolve a aprendizagem de certas categorias de pensamento e comportamentos desenvolvidos para encarar a realidade offshore. Portanto, enganam-se os que acreditam que embarcar é apenas passar uma quinzena trabalhando longe de casa. Este sistema de trabalho, que pode parecer tão vantajoso (afinal, qual outro trabalho concederia 15 dias de folga mensalmente a seus/suas funcionários/as? Dizem aqueles que

nunca embarcaram) é físico e emocionalmente desgastante, já que os indivíduos ingressos nele têm suas possibilidades de escolhas (o que comer, o que vestir, quem ver, aonde ir) limitadas às instalações de sua plataforma e suas relações sociais restritas ao convívio de seus/suas companheiros/as embarcados/as. Para Losicer (2003), o trabalho em plataformas causa nos trabalhadores transtornos psíquicos, uma vez que, segundo ele, a plataforma propicia não apenas um confinamento físico, mas também um confinamento simbólico. Para ele, o trabalho embarcado:

compromete sua segurança física, seu vínculo social e seu equilíbrio mental em troca de ganhos materiais e de um prestígio que nunca se realiza. Dividido e optando pelo sacrifício de sua vida pública (na cidade, nos territórios culturais, políticos, etc.) e institucional (a família, o lar, a sexualidade a organização “normal” do trabalho, etc.), o sujeito embarcado fica fatalmente confinado num espaço de absoluta indiscriminação público-privado (LOSICER, 2003).

Neste sentido, a plataforma apresenta características típicas de instituições totais (GOFFMAN, 1996) que, como vimos brevemente na introdução, são instituições que concentram no seu âmbito uma extensa gama de atividades, incluindo as atividades de trabalho, lazer e repouso. Nela, os indivíduos são forçados a compartilhar o mesmo espaço com aqueles que serão também, forçosamente, seus parceiros nas diversas atividades desenvolvidas dentro da instituição. Ingressar numa instituição total abrange questões psicossociais que impactam diretamente a experiência de embarcadas e embarcados. Apesar de não ser completamente fechada em si mesma, uma plataforma de petróleo possui diversas características semelhantes às instituições totais. Além de propiciar uma experiência particular em relação à noção de tempo, entre embarques e desembarque, na plataforma os indivíduos estão limitados em escolher o que desejam fazer, com quem desejam se encontrar no seu período de trabalho e de não-trabalho.

Martins (2006) constata que alguns embarcados apontam o contato compulsório entre as pessoas embarcadas no horário de folga, incluindo os chefes como uma fonte de estresse. Para eles, tal contato influencia negativamente sua estadia na plataforma. Mesmo depois de cumprida sua jornada formal de trabalho, trabalhadores e trabalhadoras

embarcadas são forçados a permanecerem na plataforma, convivendo com as mesmas pessoas com as quais estiveram durante todo o dia. Tais pessoas incluem tanto colegas de atividade profissional, outros colegas de plataforma com quem convivem, mas que desenvolvem atividades diferentes, assim como seus chefes e superiores. Deste convívio próximo de pessoas de diferentes ocupações e níveis hierárquicos podem emergir relações que pressionam os indivíduos a comportarem-se de determinada forma, tanto durante como depois de seu expediente de trabalho.

Neste sentido, a vida numa plataforma é complexificada pelas diversas relações que são ali construídas. A proximidade física de chefes e subordinados, co-habitantes do mesmo espaço, pode levar o primeiro a crer que sua autoridade sobre o último se estende para além da jornada de trabalho. Por isso, um chefe pode aproveitar da autoridade que assume dentro da relação de trabalho para, quando da folga do trabalhador, solicitar que o trabalhador/ a trabalhadora realize tarefas que ou fogem do seu escopo de atuação ou que teriam que ser realizadas no horário de trabalho, caracterizando o *processo de circuito*:

Nas instituições totais, as esferas da vida são integradas de forma que a conduta do internado numa área de atividade é lançada contra ele, pela equipe dirigente, como comentário e verificação de sua conduta em outro contexto (GOFFMAN, 1996: 41).

Para Goffman, o processo de circuito que ocorre numa instituição total tem como característica a extensão de uma autoridade para além dos limites para os quais ela foi instaurada, prolongando-se para áreas em que, teoricamente, esta autoridade não deveria se manifestar. Este prolongamento da autoridade, por sua vez, gera no indivíduo que sofre com o processo de circuito uma sensação de aprisionamento e impotência diante da onipresença autoritária. Na vida embarcada, o processo de circuito pode ser amenizado pelos períodos de desembarque, quando os indivíduos se afastam da plataforma. Ainda assim, quando a bordo da plataforma, a constante iminência do processo de circuito e o convívio intenso com seus e suas colegas de plataforma exigirá de embarcados e embarcadas um cuidado com seu comportamento cotidiano, sob ameaça de ter sua

carreira profissional afetada não apenas por seu desempenho no trabalho, mas também pelo seu comportamento e suas relações pessoais- para além do trabalho.

Uma relação de autoridade que não se restringe ao local e horário de trabalho, que se espalham pelas mais diversas realidades não é uma exclusividade das plataformas de petróleo. Outras atividades econômicas já foram organizadas de uma maneira a integrar o trabalho com outros aspectos da vida do trabalhador. No início da industrialização brasileira, no final do século XIX, era um costume o abrigo de trabalhadores em hospedagens oferecidas pela empresa. Muitos dos primeiros trabalhadores industriais eram de origem rural e careciam de moradia próxima à indústria onde trabalhariam. Ao mesmo tempo em que abrigava os trabalhadores, as empresas logravam controlar suas atividades fora do trabalho, instituindo regras e horários para continuarem morando ali (PENA, 1981). Um tipo de abrigo de mão-de-obra parecido existiu no Japão, também no século XIX. Difundiu-se, naquele país, o emprego de jovens mulheres nas fábricas, que passavam a semana inteira lá, recebendo alimentação, moradia e educação. Neste sistema de trabalho, que também se assemelha a uma instituição total, as jovens eram controladas em aspectos de sua vida extra-trabalho e as promoções eram baseadas muito mais em seu comportamento no dormitório que em suas competências profissionais (HIRATA,1987).

Neste sentido, além da distância da família, dos amigos e das atividades que por hábito praticam em terra, homens e mulheres, quando na plataforma, precisam manter-se apreensivos quanto à maneira como se relacionam com seus/ suas colegas de unidade, principalmente com chefes e superiores, tendo em mente que as relações sociais podem influenciar positiva ou negativamente sua carreira profissional.

3.4 As Trabalhadoras Embarcadas

Apesar de ainda serem minoria diante de um grande número de homens, algumas mulheres iniciaram seu trabalho em plataformas de petróleo ao mesmo tempo em que os primeiros poços em subsolo marítimo eram encontrados, no final dos anos de 1970. Antes mesmo de embarcarem, as mulheres já estavam presentes na indústria petrolífera de outra forma, também fundamental para a exploração nacional de petróleo: nas pesquisas geológicas em busca de poços. O primeiro poço em subsolo marítimo foi datado por uma

geóloga, Marília da Silva Paes Regali, que conta a dificuldade que enfrentou para entrar na Petrobras. Na faculdade, ela sempre ouvia dos professores e de todos os outros alunos que ela deveria entrar na empresa. No entanto, quando tentou se inscrever, ela descobriu que para uma mulher seria mais difícil:

Quando uma comissão da Petrobras fez o primeiro contato na USP, o chefe do grupo nos disse sem meias palavras: “Para mulher não tem nada”. Eu e a Birgit (...) ficamos desoladas. Só com a entrada do dr. Lang no circuito é que fui chamada. Logo ao ser admitida, fui enviada à Região de Produção da Bahia, que não tinha quarto separado para mulheres nem banheiro feminino. Não queriam pagar a passagem nem a estada do meu marido” (CARDENOS PETROBRAS, Março de 2006).

Em 1960, Marília é então admitida na Petrobras. Décadas depois, a geóloga Maria Rita Caetano Chang comenta sobre sua experiência de trabalho, e declara ter enfrentado o mesmo desestímulo que Marília quando em 1974 tentou se candidatar à Petrobras:

Já ao final de 1974, prestes a graduar-me, a Petrobras (...) enviou a Rio Claro dois agenciadores de candidatos a trabalhar em diferentes áreas da pesquisa e exploração petrolífera brasileira. Fui, novamente, “barrada no baile”: “A Petrobras não está convocando mulheres!” [...] até 1976, a empresa tinha apenas uma ou duas mulheres, que atuavam em seus laboratórios” (JORNAL DA UNESP, Abril de 2003)

Maria Rita e um grupo de geólogas recém-formadas iniciaram um movimento contra as restrições impostas às mulheres em diversas áreas da Geologia, principalmente na Petrobras e nas empresas de mineração. Lombardi (2006) mostra que na Engenharia, as áreas de Minas, incluídas a prospecção de petróleo, Metalurgia e Mecânica, são de mais difícil acesso para as mulheres. As razões enumeradas por engenheiros e engenheiras para tal fenômeno se centram nas condições de trabalho propiciadas neste ramo da engenharia: “ambientes de trabalho agressivos e insalubres, processos de trabalho “pesados” em fundições e indústrias metalúrgicas e mecânicas, trabalho realizado em pontos longínquos ou muito distantes das zonas urbanas como é o caso das prospecções de minérios” (Lombardi, 2006, p. 14). Maria Rita afirma que a contratação

de mulheres na Petrobras ampliou-se significativamente em 1977, que corresponde ao período de descoberta de poço na Bacia de Campos e conta:

[...] grande parte delas [geólogas] foi designada para trabalhos de campo e para as plataformas marítimas, onde as condições de trabalho são das mais exigentes em termos de resistência física e psíquica” (JORNAL DA UNESP, Abril de 2003).

A experiência de Maria Rita, 14 anos depois da integração de Marília ao quadro de funcionários da Petrobras sugere que, o fato de já existir uma mulher contratada pela empresa não significou uma automática abertura para o ingresso de mulheres nas áreas técnicas. Entretanto, ainda que uma maneira restrita, as mulheres participaram dos primeiros embarques nas plataformas na costa brasileira.

A escassez de dados sobre a história de mulheres em plataformas de petróleo nos levou a incluir os depoimentos da embarcadas entrevistadas para esta pesquisa como importantes fontes sobre o passado da presença de mulheres nestes espaços. As embarcadas com mais tempo de embarque contam que sempre encontraram outras mulheres em plataformas. Uma das entrevistas, taifeira há mais de 10 anos, conta que têm percebido um decréscimo no número de mulheres nesta função, que era marcadamente feminina. P. afirma que o aumento de mulheres em áreas técnicas, principalmente concursadas da Petrobras tem gerado um problema de acomodação: geralmente, as plataformas só possuem um camarote feminino, mantendo o número de mulheres de acordo com a disponibilidade de vaga. Segundo P., para manter tal número estável- e evitar buscar outras soluções para acomodar novas mulheres-, os dirigentes têm optado por retirar as mulheres de outras funções (terceirizadas) para acomodar as concursadas. Mesmo diminuindo o número de taifeiras, P. observa que duas mulheres são designadas para cuidar dos camarotes dos trabalhadores da empresa cliente, a Petrobras. Ela acredita que seus superiores agem assim porque percebem que a mulher é mais eficiente e cuidadosa como taifeira que o homem. Então, ao mesmo tempo em que eles reduzem o número mulheres, eles selecionam as melhores para permanecerem.

A presença de mulheres em plataformas tem sido igualmente notada por diferentes autores que se propuseram a estudar o trabalhador embarcado. Pessanha (1994) conta que

durante os 10 dias que permaneceu embarcado encontrou diversas mulheres trabalhando nas plataformas, inclusive uma em cargo de chefia. Naquele período, o autor calculou que existiam 10 mulheres como operadoras na Bacia de Campos. Nas cinco plataformas onde embarcou, ele pessoalmente encontrou 6 mulheres: três funcionárias da Petrobras e três terceirizadas. Martins (2006), na sua pesquisa sobre as repercussões do confinamento em trabalhadores de plataformas de petróleo, encontrou na plataforma onde concentrou sua análise um total de 6 mulheres dentre os 336 profissionais embarcados.

No sítio de relacionamento “orkut”, há algumas comunidades relacionadas ao trabalho embarcado e as plataformas. Nestas comunidades virtuais, participam pessoas com os mais diferentes perfis, mas o costumeiro é que nelas participem pessoas que trabalham embarcadas ou que buscam emprego em plataformas. Dentre as muitas comunidades virtuais sobre plataforma, duas têm como público alvo específico as mulheres: “Meu marido é um embarcado” e “Mulheres Offshore”. A segunda é composta por 320 membros. Na página inicial da comunidade, há uma descrição dela, uma mensagem de boas-vindas para as futuras participantes:

Oi meninas! Vocês que trabalham no mar e enfrentam essa longa jornada de 14 dias longe da família, dos amores e das baladas, essa é a nossa comunidade! Ou você que é esposa de um trabalhador off shore, aqui também é o seu lugar! Vamos nos unir! E mostrar que as mulheres também são poderosas, guerreiras e vitoriosas!!! Vamos lutar por salários iguais aos deles e de sermos reconhecidas pelo nosso desempenho e não pela nossa beleza!¹⁴

Nessa comunidade virtual participam mulheres que trabalham em plataformas, ex-embarcadas, mulheres a procura de emprego em plataformas de petróleo e parceiras de homens que trabalham em plataformas. Nos tópicos de discussão predominam mensagens de mulheres que buscam oportunidades de emprego em plataformas e que almejam sugestões das outras, que já trabalham em plataformas.

¹⁴ <http://www.orkut.com.br/Main#Community?cmm=4543322>. Acessado em Março de 2007.

É interessante observar na descrição da comunidade que a declaração “*mostrar que as mulheres também são poderosas, guerreiras e vitoriosas*” se assemelha aos estudos anteriores que abordam os trabalhadores embarcados (do sexo masculino) como heróis, como desbravadores do mar, homens que optaram pelo perigo e pelo risco da plataforma, quando tinham a opção de permanecer na comodidade do seu lar. A construção de uma imagem do trabalhador embarcado é então fortemente marcada por uma questão de gênero, não apenas por ser uma atividade onde os homens predominam numericamente, mas por ser permeada por construções sociais que reforçam uma idéia de masculinidade associada ao enfrentamento de condições adversas.

Barreto (1998), em seu estudo sobre a identidade social dos mergulhadores profissionais, grande parte atuando em plataformas de petróleo, identifica que neste grupo a masculinidade é reforçada tanto pela inexistência de mulheres na profissão naquele período¹⁵, bem como pela noção de perigo e de enfrentamento da natureza, elementos que configuram o “herói”. Leite (2006) identifica a presença de um sentimento de heroísmo nos profissionais offshore da Petrobras por pertencerem à empresa estatal e ao se perceberem como participantes das descobertas de petróleo no país. Os trabalhadores mais antigos participaram das primeiras explorações que encontram o mineral na Bacia de Campos. Tanto entre os antigos como entre os profissionais mais novos na empresa há neles o sentimento de estarem fazendo história, colaborando para a expansão da indústria petrolífera brasileira. A mensagem inicial da comunidade, que descreve as mulheres offshore como guerreiras, reconhece também nas mulheres a noção de heroísmo a qual está associado o trabalhador embarcado.

Rodrigues (2001) aponta a construção de uma cultura particular de trabalho nas unidades de perfuração brasileiras, aos moldes americanos, caracterizada pelo uso de tecnologia inovadora, a proibição de consumo de bebidas alcoólicas, o confinamento dos trabalhadores e a ausência de mulheres. O autor afirma no seu estudo que nas UPMs¹⁶

¹⁵ Em 2006, quando ainda trabalhava embarcados, os mergulhadores que conheci comentavam sobre uma mergulhadora que trabalhava embarcada. Eles comentavam que ela nunca seria tão boa como um homem, pois lhe faltava força física para carregar os equipamentos de mergulho e que ela seria protegida por seu supervisor. Eles comentavam que achariam estranho ter uma mulher em sua equipe.

¹⁶ Unidade de Perfuração Marítima.

brasileiras mais 95% dos trabalhadores é do sexo masculino, o contato com as mulheres é escasso e quando ocorre aparece como um elemento novo, perturbador e causador de estresse. A caracterização da mulher como um “elemento perturbador” parece indicar uma particularidade da vivência das embarcadas na plataforma, uma vez que o espaço da plataforma e as relações sociais nela desenvolvidas não se mostram receptivos ao ingresso de mulheres.

Além delas não serem ‘tão raras’ como se poderia crer, as embarcadas não são indivíduos estanques, fechadas em determinadas carreiras e ocupações. Ao contrário, as mulheres têm estado presentes numa ampla gama de atividades e profissões, entrando cada vez mais em carreiras técnicas. Apesar de existir diversas mulheres em áreas técnicas, trabalhando diretamente com o maquinário e a tecnologia de extração e produção de petróleo, as mulheres são em maior número em ocupações de apoio, atividades consideradas secundárias quando comparadas com as atividades fim da empresa, como vemos no quadro¹⁷ a seguir:

¹⁷ Este quadro inspirado na plataforma de produção onde realizei o trabalho de observação participante em 2006. Ele nos mostra um exemplo de como as mulheres estavam inseridas naquela plataforma naquele momento específico.

| Área de atuação | Ocupação/Função | Nº de mulheres |
|--------------------------------|---|----------------|
| <i>Chefia/Coordenação</i> | Gerente da Plataforma | 0 |
| | Coordenador (Manutenção, Produção, Facilidade, Produção e Embarcação), Assistente de manutenção | 0 |
| <i>Manutenção</i> | Mecânico, Eletricista Instrumentista, Téc. Automação | 0 |
| <i>Produção</i> | Operadores de Produção, Téc. Química | 2 |
| <i>Facilidade</i> | Operadores de facilidade, Oficial de máquinas | 1 |
| <i>Hotelaria</i> | Comissário | 1 |
| | Cozinheiro, Assistente de cozinha, Pieiro, Saloneiro, Padeiro, Aux. de manutenção | 0 |
| | Taifeiro e Lavadeiro | 9 |
| <i>Telecomunicações</i> | Téc. Telecomunicação | 0 |
| | Operadora de rádio | 4 |
| <i>Embarcação</i> | Oficial de náutica Mestre de cabotagem | 0 |
| <i>Movimentação de Carga</i> | Encarregado Operador de guindaste homem de área | 0 |
| <i>Obras e Calderaria</i> | Fiscal, Téc. Inspeção Caldeireiro, soldador, montador de andaime, etc. | 0 |
| <i>Administrativo e Outros</i> | Recepcionista, Professora de Inglês, Prof. Educação Física | 5 |
| <i>Saúde e Segurança</i> | Téc. Enfermagem Téc. Segurança SMS | 1 |

Tabela 5

O contingente de trabalhadores de uma plataforma¹⁸ é cambiante, principalmente para trabalhadores e trabalhadoras terceirizados, que é o caso da maioria das mulheres que embarcam lá. A cada mudança de contrato, eles deixam a plataforma para embarcar em outras. Há ainda os terceirizados que prestam serviços específicos em determinados setores que não chegam a embarcar com frequência em nenhuma plataforma. Além desse corpo fixo de funcionários, outras empresas terceirizadas enviavam funcionários para realizar serviços de pequena ou média duração, por isso eles não chegavam a se tornarem

fixos da plataforma. Nesta condição, já embarcaram mulheres de diferentes empresas, de diversas funções: técnica de instrumentação, projetista, auxiliar técnica de planejamento, auditora, pintora, técnica em química, etc.

Portanto, o quadro acima é um exemplo (e não um modelo padrão) de como estão divididas as ocupações na plataforma e a presença de mulheres neste quadro. Tais elementos variam de acordo com uma série de fatores: a empresa administradora da plataforma, o grupo dirigente da unidade, as empresas contratadas, etc. Um fator que influencia na maior ou menor presença de mulheres em plataformas é o desejo pessoal de coordenadores, supervisores, membros da chefia ‘em terra’ e embarcada de contratar mais ou menos mulheres. Eles são responsáveis pela escolha dos funcionários que irão embarcar e, às vezes, definem o sexo dos indivíduos que preencherão determinadas ocupações. Os coordenadores podem desejar a presença de mulheres em sua plataforma, enquanto outros não, acarretando severas repercussões no emprego de mulheres nas plataformas.

Segundo relatos dos coordenadores, a plataforma na qual me inspirei para montar o quadro acima era atípica, pois mantinha um corpo de funcionárias fixas em determinadas ocupações. Por isso, eles diziam que aquela era uma plataforma que “tinha muita mulher”¹⁹. Eles proclamavam que naquela unidade eles aplicavam um sistema, uma espécie de “cota”, para que não deixasse de haver um número mínimo de mulheres embarcadas. Um coordenador me revelou que, devido ao pequeno número de mulheres em carreiras técnicas, eles incentivavam que alguns serviços terceirizados fossem exclusivamente realizados por mulheres. As funções que eles consideravam que só poderiam ser exercidas por mulheres eram: professora de inglês, personal trainer, recepcionista, operadora de rádio. Eles também exigiam que houvesse ao mesmo duas taifeiras por embarque: uma que trabalhasse no piso 500, piso onde estão localizadas grande parte dos escritórios e outra no piso 200, onde estão os camarotes dos funcionários próprios, incluindo o dos coordenadores. A razão para tanto não me foi

¹⁸ Assim como o número de mulheres, o número de homens embarcados também varia. Em média, há cerca de 500 homens terceirizados, que se revezam em dois embarques de 14 dias e 100 funcionários concursados divididos em 5 grupos (dois grupos trabalham a cada embarque).

¹⁹ Caderno de campo, Agosto de 2005.

explicitada, mas os dados indicam que há um imaginário compartilhado de que as mulheres executam tarefas de limpeza melhores que os homens, por isso elas eram designadas para trabalhar nas áreas onde mais circulam os funcionários da empresa cliente, neste caso, a Petrobras.

O pequeno número de mulheres trabalhando em plataformas de petróleo em comparação ao número de homens e a caracterização do trabalho em plataformas como um ‘trabalho pesado’ e masculino têm contribuído para que tais mulheres sejam invisibilizadas nas categorias “petroleiros”, “trabalhadores offshore” ou “embarcados”, classificações rotineiramente carregadas de uma conotação masculina e vinculada ao trabalhador da Petrobras. A escassez de dados numéricos sobre a presença de mulheres nas plataformas parece contribuir para que as mulheres continuem excluídas das pesquisas sobre o ramo. Na área da Bacia de Campos, por exemplo, a Petrobras contava até Julho de 2007 com o número de 231 mulheres embarcadas no seu corpo de funcionários²⁰, número significativamente maior que as 10 mulheres que Pessanha calculou que trabalhavam embarcadas em 1994. A emergência de casos extremos, como de assédio moral e sexual²¹ em plataformas tem trazido à tona a questão de gênero e as desigualdades (re)produzidas no espaço da plataforma, contribuindo para o debate sobre as experiências das mulheres no mundo do trabalho em ambientes masculinos.

²⁰ Recursos Humanos, Petrobras, 2008.

²¹ Disponível em: <http://oglobo.globo.com/rio/mat/2007/03/20/294998553.asp>, acessado em 15 de Agosto de 2007.

4 GÊNERO, FAMÍLIA E TRABALHO: A PERCEPÇÃO DAS EMBARCADAS

Para as embarcadas, ingressar num sistema de trabalho em que é necessário se ausentar do convívio familiar pode representar uma dificuldade em participar de determinados papéis sociais que são identificados na sociedade ocidental como essencialmente femininos. Numa família tradicional, a mulher assume a responsabilidade na execução das atividades domésticas e no cuidado com os filhos, além de ser considerada (e se considerar) pilar da afetividade no núcleo familiar. Caberia a ela a tarefa de cultivar e aprofundar os laços afetivos entre os membros da família, enquanto o homem assumiria a responsabilidade sobre o sustento financeiro do lar. No mundo do trabalho das últimas décadas do século XX e na primeira do século XXI, as mulheres têm alcançado cargos e ocupações antes restritas a homens. Elas também têm logrado níveis educacionais mais elevados, como mostrado no capítulo II. No entanto, quando ingressam em profissões e carreiras em que a sua presença é minoritária, as mulheres são cobradas a se adaptarem a exigências que têm uma noção masculino como parâmetro, vinculando determinadas profissões à habilidades e características masculinas. Além disso, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho coloca em questão o modelo de gestão familiar que atribui a elas os deveres de cuidar dos afazeres domésticos e da família. Para as embarcadas, assumir um trabalho que exige uma ausência contínua do núcleo familiar coloca diante delas questões relacionadas não apenas com a escolha de uma carreira, uma profissão, mas também suas escolhas no âmbito de seus relacionamentos amorosos e sua família.

Neste capítulo, trago para a discussão os sujeitos centrais da análise, mulheres que num determinado momento da sua trajetória pessoal, profissional e familiar vislumbraram no trabalho em plataformas de petróleo uma oportunidade benéfica para sua profissão e para realização de seus projetos. Impulsionadas pelo interesse em entender na sua experiência pessoal o que era viver e trabalhar numa plataforma, estas mulheres aceitaram o desafio de ingressar num espaço de trabalho que não tinham idéia de como de seria. Assim, este capítulo busca compreender as experiências vividas pelas embarcadas a partir

do mundo trabalho, enfatizando seu período no mundo do trabalho offshore. Para tanto, as entrevistas foram a estratégia de pesquisas escolhida para ter acesso à narrativa dessas mulheres sobre suas experiências, configurando-se como um momento privilegiado em que tais mulheres falam sobre si mesmas.

As declarações das embarcadas serão aqui discutidas em relação ao sentido que elas atribuem ao trabalho, vivendo-o atualmente na sua forma embarcada, bem como a maneira como elas percebem a relação entre o trabalho em plataformas com sua vida fora dela, nos seus períodos de desembarque. A divisão do tempo em embarques e desembarques traz repercussões para estas trabalhadoras, que sentem como se suas vidas fossem interrompidas quando da sua chegada na plataforma, e apenas retomadas quando voltam para terra. Alguns embarcados e esposas de embarcados relatam que eles sentem dificuldade em se readaptarem à vida familiar ao desembarcarem. Para os embarcados casados, suas esposas assumem um lugar privilegiado no seio familiar, administrando integralmente as responsabilidades domésticas e familiares quando o embarcado está ausente²² e, muitas vezes, quando ele está presente, a mulher continua na liderança do lar.

Se quando o homem embarca sua esposa cuida das responsabilidades familiares e domésticas, quando a mulher embarca, quem assume o cuidado de tais responsabilidades? Como as mulheres casadas e com filhos que trabalham em plataformas administram os afazeres da vida doméstica? Quando solteiras, quais são as expectativas que estas mulheres têm relação ao casamento e à maternidade? Elas pretendem continuar no sistema de embarques caso decidam casar e ter filhos? Neste momento, as embarcadas entram no debate acerca de sua participação na vida familiar e sua inserção num local de trabalho predominantemente masculino, sob a condição de confinamento. Tais vivências são elementos cruciais para a acumulação do *habitus* dessas mulheres, incorporado no modo de viver, sentir e pensar dessas mulheres.

Apesar das particularidades dos relatos e das experiências que cada embarcada vive no seu trabalho e viveu na sua trajetória pessoal e profissional, o trabalho em plataformas propicia uma atmosfera em que todas elas se deparam com classificações do que é ‘ser mulher’ e ‘ser homem’, tanto na esfera do trabalho, como na vida familiar e

que são por elas atualizadas na suas trajetórias, segundo seu *habitus*. Prosseguimos este capítulo apresentando o perfil das embarcadas entrevistadas. Em seguida, a análise das entrevistas será encaminhada tendo como eixos: o caminho das embarcadas até chegarem à plataforma, a percepção das embarcadas sobre os embarques e desembarques, seus planos para o futuro e os significados que elas atribuem ao ‘masculino’ e ‘feminino’ no trabalho e na vida familiar.

4.1 Apresentando: as mulheres embarcadas

Apresentar-lhes-ei as mulheres que, com seus relatos contribuíram para que esta pesquisa fosse possível. A escolha das entrevistadas teve como critérios três aspectos: a ocupação da embarcada na plataforma, seu estado civil e a presença (ou não) de filhos. Estes três aspectos foram considerados como elementos fundamentais para entendermos as experiências de gênero e trabalho vividas pelas embarcadas.

Para as mulheres, a escolha de uma carreira e de um emprego pode ser fortemente influenciada por sua inserção na vida familiar. Em sociedades em que as mulheres assumem a responsabilidade pelas atividades doméstica e pela construção de uma afetividade na família, a decisão de trabalhar em plataformas de petróleo, o que exige um total afastamento físico do núcleo familiar por um tempo de geralmente 14 dias, pode representar um conflito para o estilo de família considerado aceitável naquela sociedade. Concomitantemente, em sociedades onde o trabalho remunerado é valorizado e prestigiado, os embarques podem representar para estas mulheres uma possibilidade de desenvolver atividades que lhes auferem rendimentos e ainda lhes proporcionam 14 dias longe de folga.

Como discuti no capítulo 2, não é uma novidade a presença de mulheres no trabalho industrial no Brasil, porém seu trabalho é menos valorizado, mais explorado e menos remunerado que o trabalho masculino. Além disso, no mercado de trabalho, as mulheres têm estado mais presentes em determinadas carreiras que em outras. Tais carreiras são, por sua vez, carregadas de significados que corroboram com a idéia de que há trabalhos ‘femininos’, e estes são os que as mulheres devem executar.

²² Farias, 2008.

Contemporaneamente, as mulheres não têm estado fechadas em ‘profissões femininas’, mas também se tornaram engenheiras, médicas, executivas, marinheiras, profissões ditas ‘masculinas’. Entretanto, ainda que dentro de carreiras e ocupações anteriormente restrita a homens, as mulheres vivem sua experiência no trabalho tendo como referência o seu gênero, sendo constantemente lembradas de que são ‘mulheres’ e não ‘homens’. As diferenças entre homens e mulheres em profissões, ocupações e ambientes de trabalho podem se manifestar de maneiras variadas, assim como também podem o ser as interpretações das mulheres que as vivem.

Assim, levando em consideração os aspectos que norteiam a escolha das embarcadas entrevistadas, pus-me à procura de mulheres que trabalhassem em plataformas que tivessem diferentes profissões e que fossem solteiras, casadas e com filhos. Nas primeiras buscas por entrevistadas, encontrei como primeiro impasse definir como escolheria as embarcadas de acordo com sua profissão. Minha idéia era dividir as profissões de acordo com a maior presença de homens e maior presença de mulheres, o que, de alguma forma, definiria mulheres em ‘profissões masculinas’ e mulheres em ‘profissões femininas’. Entretanto, há ocupações diferentes na plataforma e em algumas delas tanto homens como mulheres trabalham, sem serem considerados pelos seus colegas como “fora do lugar” (como as mulheres em profissões masculinas). Além disso, a idéia de separar as profissões em ‘masculinas’ e ‘femininas’ trazia consigo o risco de provocar um engessamento das profissões, restringindo as tarefas a apenas duas possibilidades.

A segunda maneira que pensei em selecionar as entrevistadas foi levar em consideração se a ocupação em que elas atuam hoje existe fora do universo embarcado. Com isso, o objetivo seria entender suas possibilidades de encontrar um trabalho fora da plataforma, caso decidissem parar de embarcar. Como eu pretendia também levar em consideração a experiência dessas mulheres na plataforma como influenciando sua decisão de permanecer ou não como embarcada e, caso decidam sair, o momento em que a saída ocorrerá, esta opção daria mais ênfase à percepção das mulheres à conjuntura do mercado de trabalho que aos aspectos vividos no local de trabalho. Como vimos no capítulo III, as experiências vividas no local de trabalho influenciam o trabalho das

mulheres, sobretudo quando estão em ambientes masculinos. No trabalho embarcado, o convívio intenso por uma quinzena com um grupo de trabalhadores, a distância de terra, a restrição das possibilidades de ação são aspectos fundamentais para aqueles que trabalham e vivem numa plataforma. As relações tecidas na plataforma são elementos importantes nos cálculos que as embarcadas fazem sobre suas carreiras e, por isso, eu não poderia deixar de levá-las em conta.

Iniciei as entrevistas sem ter definido por completo os critérios para minha análise, acreditando que as classificações das embarcadas antes de entrevistá-las me trazia mais dúvidas que esclarecimentos. As primeiras foram com uma taifeira, uma professora de inglês e uma eletricista. Uma das entrevistadas, quando perguntei se ela achava que as mulheres na plataforma eram discriminadas, elaborou um esquema interessante sobre o tratamento que as mulheres recebem de acordo com a profissão que executam. Ela relacionou as profissões em sua plataforma, de acordo com a maior e menor presença de mulheres, e a resistência contra elas. Em suas palavras:

Bom, a gente tinha o pessoal da área médica, eu acho que o pessoal se sentia até mais confortável. O pessoal, pelo menos assim, professora, nutricionista, eu acho que é tranquilo. Como não são profissões tipicamente masculinas, eu acho que elas nunca tiveram resistência. Eu acho que o pessoal de hotelaria (...) possa sentir algo do tipo: *“ah, mulher é empregada, é pra limpar mesmo”*... No caso, eu e F., de área técnica, eu acho que primeiro o pessoal não conta a gente como área técnica. Até descobrir o que a gente é, as opções sempre são: *“Ah, você faz o quê? É professora de inglês? Você é da hotelaria? Você é nutricionista?”* Ninguém nunca te pergunta: *“tu é mecânica? Tu é eletricista?”*... Não chega a ser uma discriminação. Acho que é mais uma resistência masculina em aceitar mudanças, eu acho... C.²³ não chega a ser uma área técnica. [...] mas acho que a profissão dela não enfrenta barreiras pelo fato dela ser mulher, [...] não é uma profissão nem tipicamente masculina nem tipicamente feminina...
A.C.

O esquema elaborado por A. C. me despertou a atenção por relacionar a resistência dos homens às mulheres nas plataformas ao número de homens nas profissões e à tarefa que elas executam. Em outras palavras, quanto mais homem houver executando

determinada tarefa, as mulheres que ingressam nessas profissões teriam maiores oportunidades de serem recebidas com resistência. Além de me levar a pensar sobre a relação entre a maneira como as mulheres são tratadas e a profissão que elas ocupam, a declaração de A. C. mostra que os sujeitos da pesquisa não são elementos passivos, meros receptáculos dos fenômenos sociais. Por isso, compreender o que as mulheres embarcadas vivem na sua relação com família e trabalho representa também um esforço de compreender a compreensão que elas têm de si mesmas, de suas trajetórias.

Para Geertz (1978), os nativos são os únicos que constroem uma interpretação de primeira mão, em contato direto com suas práticas e seu modo de vida, numa “experiência-próxima”: conceitos rotineiramente utilizados, de certa maneira naturalizadas nas suas práticas cotidianas. Caberia ao antropólogo aproximar-se dessa “experiência-próxima” para traduzi-la em termos e conceitos compreensíveis a outros especialistas e pesquisadores, o que permitiria ao pesquisador a concretização de seus objetivos- sejam eles metodológicos, científicos²⁴. Giddens (1989) acredita que os sujeitos envolvidos na pesquisa, neste caso as mulheres embarcadas, possuem um conhecimento de suas ações cotidianas, conhecimento este que possibilita a rotinização de atividades, fazendo de cada agente humano um “*teórico social prático*”. O cientista social está, então, envolvido na *hermenêutica dupla* (GIDDENS, 1984), pois, além de ser ele mesmo um ator, em constante interação e interpretando os fenômenos sociais, ele precisa compreender as interpretações e conceitos elaborados pelos atores envolvidos em sua pesquisa, ao mesmo tempo em que tais atores lançam interpretações sobre o pesquisador.

Assim, inspirada no esquema construído por A. C., decidi buscar mulheres em profissões em que predominam homens e mulheres nas outras profissões, onde a presença de mulher é rotineira ou predominante. Na entrevista, algumas perguntas foram direcionadas para conhecer o campo de trabalho na qual elas estão inseridas, para que eu pudesse ter conhecimento sobre o número de mulheres na profissão das embarcadas.

²³ Outra trabalhadora em sua plataforma. C. é almoxarife.

²⁴ Geertz, 2000: 87.

| Nome | Idade | Tempo de embarque (anos) | Ocupação | Estado Civil | Filho? |
|-------|-------|--------------------------|----------------------|-----------------------|--------|
| A. C. | 22 | 2 | Eletricista | Solteira | Não |
| F. | 30 | 3 | Comissária | Solteira (c/namorado) | Não |
| J. | 29 | 5 | Geóloga | Solteira (c/namorado) | Não |
| P. | 36 | 15 | Taifeira | Solteira | Não |
| G. | 29 | 3 | Op. Rádio | Separada (c/namorado) | Não |
| R. | 28 | 6 | Op. Produção | Solteira (c/namorado) | Não |
| K. | 41 | 2 | Administrativo | Casada | Não |
| M. | 37 | 6 | Taifeira | Casada | Sim |
| M. R. | 40 | 11 | Taifeira | Solteira | Não |
| S. | 36 | 1,5 | Taifeira | Casada | Sim |
| D. | 32 | 1 | Prof. Inglês | Solteira | Não |
| E. F. | 39 | 15 | Ass. de Planejamento | Solteira | Sim |
| A. P. | 34 | 1 | Geóloga | Solteira (c/namorado) | Não |
| E. B. | 31 | 4,5 | Personal trainer | Casada | Não |
| A. A. | 25 | 3 | Oficial de Náutica | Solteira | Não |

Tabela 6

Neste longo caminho de indas e vindas, chegamos às embarcadas que participaram da pesquisa. Suas idades variam de 22 a 41 anos. Elas residem em diferentes bairros dos municípios de Rio de Janeiro, Quissamã, Macaé, São Francisco do Itabapoana e Campos dos Goytacazes. Seu tempo como trabalhadora embarcada varia de 1 a 15 anos e elas estão em diferentes profissões: professora de inglês, geóloga, eletricista, administrativo, operadora de rádio, operadora de produção, etc.

Para preservar a identidade das entrevistadas, optei em identificá-las através da primeira letra do primeiro nome e as letras do primeiro e do segundo nome daquelas cujos primeiros nomes começam com letras iguais.

A escolaridade das entrevistadas é bastante variada, existindo, entre elas, pessoas com o ensino fundamental incompleto a outra com doutorado. Algumas completaram o nível superior, mas na plataforma, não atuam na carreira em que se formaram. Neste caso estão: G., formada em Pedagogia e pós-graduada na área, trabalha como operadora de

rádio; D., graduada em Ciência da Computação, trabalha como professora de Inglês e R., concluiu a graduação em Engenharia Civil, mas atua como operadora de produção. G. e R. ambicionam, no futuro, encontrar uma oportunidade de emprego em sua área de formação que possa lhes garantir o mesmo nível de renda que ela possuem atualmente. Ao contrário das primeiras, D. já trabalhou na área, porém descobriu gostar de ensinar e pretende continuar ensinando inglês e cursar faculdade de Psicologia. G. também iniciou outro curso superior, agora, de Direito.

F., J., A. A., E. B. e A. P. concluíram seus cursos superiores e hoje embarcam trabalhando na área na qual se formaram. No momento da entrevista, A. C estava cursando Estatística e havia trancado o curso de Ciências Atuariais, o qual pensava se voltaria ou não. Recentemente, ela trancou também o curso de Estatística e estava considerando a possibilidade de cursar Relações Internacionais no ano de 2009.

Outras embarcadas, além do Ensino Médio, também concluíram cursos técnicos em áreas diversas. A. C. fez Eletrotécnica com ênfase em Naval e hoje trabalha na área de sua formação técnica. R. fez o curso de Edificações. G. cursou Processamento de Dados. A. C. conta que na sua turma, dentre os cerca de 20 ou 30 alunos, apenas 3 eram mulheres e nenhuma continuou na carreira. R. e G. já relatam que nos seus cursos a proporção de homens e mulheres era equilibrada.

K., que possui nível superior incompleto em Pedagogia, está atualmente terminando o curso técnico de Segurança do Trabalho. S., que no período da entrevista trabalhava como taifeira, havia passado no vestibular e cursava Biologia. M. não terminou o ensino fundamental e M. R. estava prestes a terminar o ensino médio e o curso técnico em Enfermagem quando deixou os estudos para trabalhar em plataformas, há cerca de 11 anos atrás. Desde então, trabalha como taifeira. P., taifeira, cursou o Ensino Médio, fez curso de operadora de rádio, o qual não gostou, e de soldadora e ansiava seguir carreira na área de solda.

Assim como na trajetória escolar, as entrevistadas apresentam níveis de escolaridade diversos, nas relações amorosas e conjugais há também uma diversidade entre elas. Entre as entrevistadas, K., M., E. B. e S. são casadas. Os maridos de E. B. e S., assim como elas, também trabalham em plataformas de petróleo. Entre as casadas, apenas

S. e M. têm filhos. A. P., R., J. e F. são solteiras, mas namoram. O namorado de R. também trabalha embarcado. G. é separada e tem namorado e E. F. é solteira e tem filhos. Todas as outras estão solteiras e não possuem namorado. M. R., quando lhe perguntei sobre seu estado civil, respondeu: “*solteira, graças a Deus*”. E à pergunta “Tem namorado?”, em tom irônico, anunciou: “*Não. Encalhada de carteirinha*”.

Encontrar mulheres casadas e com filhos foi uma tarefa difícil. Antes de iniciar as entrevistas, fiz uma lista das embarcadas que eu havia conhecido e entrei em contato com algumas delas, principalmente as que eram casadas e tinham filhos na época que eu as conheci. Algumas haviam deixado de embarcar; outras, que eram casadas, se separaram, etc. O campo de pesquisa reserva surpresas, e, diante delas, precisei encontrar alternativas que não inviabilizasse esta pesquisa. Liguei e enviei emails para as embarcadas. Com algumas, o contato foi rápido e o processo de marcar a entrevista ágil. Com outras, no entanto, o processo foi lento e, em alguns casos, terminou sem que eu tivesse conseguido falar com a embarcada²⁵. Em outro caso, conheci uma embarcada que, em 2006, estava casada, porém quando retomei o contato para realizar a entrevista, ela havia enfrentado problemas conjugais e se separara.

Para encontrar outras embarcadas que fossem casadas e que tivessem filhos, ao final das entrevistas, eu conversava com as entrevistadas, explicando meu interesse de conhecer outras mulheres embarcadas casadas e /ou com filhos. Todas elas, na entrevista, comentaram que trabalham com outras mulheres na plataforma. Algumas, não sabiam dizer se suas colegas de plataforma atendiam os critérios que eu buscava. Outras prometeram pesquisar entre as mulheres de sua plataforma as que gostariam de participar da pesquisa, porém nunca retornaram os contatos posteriores. Houve ainda aquelas que, muito solícitas, me indicaram outras mulheres que eu pudesse entrevistar, me dando seus telefones e emails. Ainda assim, grande parte das indicações era de embarcadas solteiras e/ou casadas, porém sem filhos.

²⁵ Em 2005, eu conheci na plataforma de produção uma embarcada. Naquela época, ela era recém-casada e trabalhava na área de informática. Ela fazia embarques esporádicos, tentando conciliar sua agenda com a do seu marido, também embarcado. Eles se conhecerem quando trabalharam na mesma plataforma. Dois anos mais tardes, uma ex-colega de plataforma contou-me que esta embarcada passara no concurso da Petrobras.

4.2 Antes de embarcar: a trajetória das embarcadas até chegarem à plataforma

Não foi na verdade uma decisão, mas uma oportunidade.

A. C.

Encontrar um emprego pode envolver um longo processo de buscas, caminhadas, acompanhamentos de anúncios de jornais, mas, para as embarcadas, o trabalho numa plataforma surgiu de uma maneira que elas não previam. Seja por concurso público, indicação pessoal ou através de processo seletivo grande parte das embarcadas encontraram no universo embarcado uma alternativa que lhes pareceu atraente diante do mercado de trabalho. Empregadas em atividades diversas, a oportunidade de embarcar despertou-lhe o interesse por variados motivos.

D., graduada em Sistema da Computação, havia trabalhado com computação, sua área de formação. Insatisfeita, ela começou a dar aulas de inglês, até que decidiu morar nos EUA, onde trabalhou num restaurante. Quando regressou, ela soube da possibilidade de embarcar como professora de inglês. D., que é solteira e tem 32 anos, afirma que embarcar era o tipo de trabalho que ela gostaria de ter. Antes mesmo de conhecer a possibilidade de ser uma professora de inglês em plataforma, ela se imaginava trabalhando numa plataforma, porém ela não conhecia nenhuma ocupação que ela poderia exercer embarcada. Para ela, embarcar é:

A união do útil e do agradável, porque eu faço uma coisa que eu gosto e o retorno financeiro é bem melhor se eu fizesse a mesma coisa trabalhando em terra. D.

Antes de embarcar, K. havia trabalhado em um banco e, posteriormente, passou alguns anos envolvida com trabalho voluntário, voltado para recuperação de pessoas com problemas com drogas. Quando decidiu voltar a ter um emprego formal, ela disse que tentou apenas um emprego, o de professora de Inglês em plataforma. Emocionada, conta que este foi o primeiro e único emprego que ela tentou e logo conseguiu. Depois de

Trabalhava agora como técnica de instrumentação. Eu tentei contato com ela por email, telefone residencial, telefone da plataforma, porém não obtive nenhum sucesso.

alguns meses como professora de Inglês, ela continuou a embarcar, porém em diferentes funções, até chegar à sua atual ocupação, assistente administrativo.

Algumas mulheres chegaram à plataforma acessando sua rede de contatos, sendo indicada para ingressar no trabalho embarcado por amigos, antigos colegas de trabalho e ex-chefes. E. F. começou a embarcar depois de ter trabalhado como assistente administrativo e operadora de máquina numa fábrica de biscoitos. Ela soube que uma vizinha sua estava embarcando e decidiu procurá-la para se informar sobre como embarcar também. Além de desejar saber como era uma plataforma, E. F. conta que se sentiu motivada pelo salário, que, com os adicionais, era maior do que o que ela recebia no antigo trabalho.

G., por sua vez, começou a trabalhar aos 17 anos, contratada inicialmente como estagiária, sendo, em seguida, efetivada na função de operadora de rádio chamada numa empresa de *Bip*. Antes de embarcar, ela trabalhou ainda como vendedora e recepcionista bilíngüe. A oportunidade de embarcar surgiu para G. quando ela trabalhou prestando serviços de logística num navio. Ela conta que o gerente do navio entrou em contato com seu antigo chefe, informando sobre seu interesse de contratá-la como operadora rádio, sua atual ocupação.

Antes de embarcar, P., que tem 36 anos, 15 destes dedicados ao trabalho embarcado, trabalhava numa confecção, onde o ritmo de trabalho era intenso e ela ainda precisa viajar em ônibus cheio e enfrentar engarrafamentos. Ela tinha uma amiga que trabalhava embarcada que a indicou para ocupar uma vaga de taifeira.

Já S., taifeira de 36 anos, havia trabalhado como diretora de escola primária em seu município natal, como presidente de cooperativa de van, no Rio de Janeiro e como digitadora numa empresa que presta serviços à Petrobras em Macaé. Neste trabalho, S. conta que começou a se familiarizar com a rotina das plataformas. Fazia parte de sua rotina de trabalho preparar documentos de materiais enviados para plataformas. Ela começou a embarcar incentivada por seu marido. Ela conta que, um dia, o acompanhara numa reunião na empresa onde ele trabalha, quando, durante a reunião um funcionário lhe

perguntou se ela não gostaria de embarcar. Ela, que já tinha a *salvatagem*²⁶, logo começou a trabalhar em plataformas, abandonando seu antigo emprego como professora primária. Ela declara que preferiu embarcar porque o salário era maior e ela ainda teria outras “vantagens”, como plano de saúde e odontológico. Ela afirma que gostaria de voltar a trabalhar como professora, porém com um salário mais elevado.

M. R. começou a embarcar “de surpresa”, assim como S. Ela já havia trabalhado como babá, governanta e numa confecção, que faliu alguns anos após sua entrada. Ela e algumas colegas quando souberam da falência da confecção começaram a procurar emprego. E, assim, ela foi chamada para embarcar:

Foi por um acaso, assim: foram várias mulheres foram procurar emprego. Um cara (...) falou com uma amiga minha: “*oh, você vai lá porque eu conheço várias pessoas em Macaé que de repente arrumam alguma coisa pra você*”. Aí, ela me chamou... Eu fui assim, praticamente de companhia... Nem acreditava. Aí, ele falou assim: “*pra ela, eu acho que vai ter uma área boa*”, porque, eu não era casada. Aí, ele me perguntou se eu gostaria de embarcar. Era uma coisa que eu sempre desejei fazer, mas eu não achei que estava no meu alcance... Aí, ele me deu o endereço de uma firma lá nos Cavaleiro... Fiz uma entrevista. Com uma semana o cara me chamou pra embarcar. M. R.

M. também ingressou no trabalho offshore através da indicação de um amigo, um “padrinho”:

Eu tinha um amigo que trabalhava com plataformas que me perguntou se eu não queria embarcar. Eu não tinha a menor idéia do que era trabalhar em plataforma. Aí, ele foi meu ‘padrinho’. Como eu não conhecia ninguém, ele me ajudou, me encaminhou para uma empresa... M.

O apoio de um amigo que abriu as portas do trabalho em plataformas foi fundamental para que M. encontrasse tal oportunidade. Antes de embarcar, ela trabalhava como gerente de um restaurante em sua cidade, no interior do Rio de Janeiro. No seu antigo trabalho, ela tinha um salário que correspondia a menos que a metade do que ela começou a receber na plataforma. Além disso, trabalhando embarcada, ela passou a ter

²⁶ Curso obrigatório para trabalhadores que irão embarcar.

acesso a direitos que no emprego anterior ela não tinha, como plano de saúde e plano odontológico para ela, seu filho e seu marido. Por isso, ela considerou embarcar uma boa opção.

Ao contrário dos casos anteriores, A. C. nunca havia trabalhado quando começou a embarcar. Ela conta que a oportunidade de embarcar surgiu sem que ela a procurasse. Na sua escola, um grupo de uma empresa do ramo de perfuração de poços de petróleo fez uma palestra, buscou na direção da escola o contato de alguns alunos e ela estava entre os alunos escolhidos para fazer uma entrevista na empresa:

Eu terminei o curso técnico. Aí já tava meio que voltada pra idéia de pegar mais pesado na faculdade e arranjar um emprego só de subsistência mesmo... Só que, no curso técnico, a empresa em que eu trabalho foi fazer uma palestra na minha escola. [...] um dos professores que eu tinha encaminhou determinados nomes, [...] e eles selecionaram algumas pessoas e entraram em contato. Aí, numa bela segunda-feira de manhã, eu acordo com o telefone gritando. Eles estavam convocando, me chamando pra fazer uma entrevista... A. C.

Após a entrevista, A. C. foi convidada para integrar o quadro de funcionários da empresa, onde ocupa a função de eletricista. Ela continuou com o plano de fazer faculdade, porém o trabalho passou a ocupar grande parte do seu tempo. Ao contrário de A. C., A. A. tinha como projeto de carreira trabalhar embarcada. Como ex-aluna da escola de formação de oficiais da Marinha Mercante, ela conta que na sua carreira as opções de emprego para não embarcar são restritas, por isso, durante a faculdade ela já planejava trabalhar em plataformas.

R., antes de embarcar, estava cursando faculdade de Engenharia Civil. Ela não imaginava trabalhar, quando decidiu fazer o concurso e foi aprovada. J. terminou o mestrado em Geologia quando decidiu ingressar no mercado de trabalho, numa empresa que realiza atividades na sua área de formação. Geóloga assim como J., A. P. decidiu embarcar após o término do seu doutorado. Até então, ela se dedicava integralmente à carreira acadêmica, trabalhando em projetos e pesquisas.

As mulheres embarcadas gostam de trabalhar em plataformas e consideram este um sistema de trabalho interessante. Impulsionadas por uma oportunidade, optaram por

conhecer a vida embarcada de perto através de concurso, seleção ou indicação. As embarcadas concursadas foram motivadas a embarcar pela segurança e pela estabilidade financeira que a empresa estatal oferece. Aquelas que ingressaram nas plataformas através de seleção em empresas privadas buscaram sozinhas uma oportunidade para trabalhar embarcada, acreditando que neste sistema de trabalho elas teriam remuneração maior que em outros e ainda teria uma rotina diferente da tradicional, de ir e voltar do trabalho todos os dias. Já as mulheres que chegaram às plataformas através de indicações de amigos, familiares e ex-chefe, enfatizam que embarcar surgiu para elas como um ‘surpresa’, como uma oportunidade inesperada e imprevista. Em todos os tipos de acesso à plataforma, as embarcadas identificaram no trabalho embarcado uma opção profissional atraente para alcançar salários mais altos e conhecer um sistema de trabalho diferente do que estavam acostumadas.

As escolhas, decisões e posições tomadas pelas embarcadas são configuradas de acordo com as experiências que elas viveram, desde a sua mais tenra infância, quando seus valores, gostos, interesses e aptidões começam a ser aprendidos e incorporados. A opção de embarcar propiciou para estas mulheres a inserção num universo onde elas são minoria e que, fechado como é, gera naqueles que estão fora certa curiosidade em saber como é a vida num espaço confinado, limitado a um determinado número de pessoas e a determinadas possibilidades de ação. As experiências anteriormente vividas pelas embarcadas, tanto no universo escolar, como no mundo do trabalho tiveram um peso nesta decisão. Estas experiências anteriores compõem o repertório socialmente vivido e acumulado pelas embarcadas, configurando seu modo de perceber, viver e sentir, ou seja, seu *habitus* (BOURDIEU, 2007). As mulheres que já inseridas no mercado de trabalho estavam insatisfeitas com o tipo e/ou com a condição de seu trabalho. As que ainda não estavam inseridas no mercado de trabalho creram que embarcando elas teriam uma experiência de trabalho mais bem remunerada e mais interessante do que outras opções de trabalho. Nas suas escolhas, todas elas valorizaram o fato do trabalho em plataformas ser realizado por poucos e ainda, a chance de ter rendimentos salariais mais elevados.

4.3 Entre ‘terra’ e ‘mar’: vida e trabalho dentro e fora da plataforma

[...] Eu gosto de trabalhar em plataforma, porque é diferente. O diferente me atrai... G.

*Sou movida a adrenalina, e tenho isso numa sonda.
A. P.*

A surpresa que envolveu a chegada das embarcadas à plataforma foi acompanhada por um processo de adaptação ao ritmo de vida que elas então passaram a vivenciar. Embarques e desembarques agora marcam o cotidiano dessas mulheres. Na plataforma, as embarcadas convivem com pessoas das mais variadas localidades, com seus diversos costumes, grau de escolaridade, profissão, religião, visões de mundo, posicionando-se dentro da dinâmica das relações sociais que é construída entre os embarcados. Ao desembarcar, elas têm que, por sua vez, readaptar-se ao cotidiano em terra, preenchido por diversas atividades e reencontrando as pessoas cuja companhia estiveram privadas quando embarcaram. Para as embarcadas, o ritmo do relógio segue uma rotação particular, de quinzena em quinzena, o que lhe dá a sensação de que seu tempo está descompassado em relação ao tempo daqueles que não embarcam.

Nesta sessão, discutirei os elementos que as embarcadas identificam como marcantes e característicos desse sistema de trabalho, que lhes exigem conviver durante 14 dias com um determinado grupo, grande parte de homens, fechadas num espaço delimitado, sem contato físico com as pessoas fora deste espaço. Por outro lado, quando desembarcam, elas voltam à ‘terra’, onde suas possibilidades de ação voltam a se ampliar e elas tentam recuperar o tempo vivido na plataforma.

Na sessão abaixo, explorarei os relatos das embarcadas acerca do seu cotidiano na plataforma: sua rotina de trabalho, sua relação com seus colegas diretos de trabalho e os outros embarcados, de maneira geral, sua opinião sobre a presença de mulheres em plataformas e sua relação com os homens, etc, trazendo para o debate os aspectos que as mulheres embarcadas consideram relevantes na sua experiência em plataformas de petróleo.

4.3.1 Na Plataforma:

Acontecem relacionamentos mesmo, amorosos; acontecem relacionamentos de amizade verdadeira, acontece muita fofoca; acontece muita briga, porque o homem geralmente ainda se sente superior à mulher... G.

Além do trabalho, na plataforma, as mulheres vivem em contato direto com aspectos variados que influenciam seu trabalho e sua vida. As atividades que elas executam são variadas, de acordo com a posição ocupada na plataforma. As embarcadas em áreas técnicas e afins têm um contato mais intenso e direto com colegas do sexo masculino durante seu horário de trabalho. Muitas delas são as únicas mulheres dentro de uma equipe composta por homens. Outras compartilham com mulheres e homens ocupações onde a presença de mulheres é recorrente, como taifeiras, as professoras de inglês e as operadoras de rádio.

Mesmo convivendo menos com colegas homens no seu expediente de trabalho e no horário de folga, os encontros com outros embarcados são contínuos nos corredores, salas de convivência, refeitório, academia e salas de jogos. Algumas mulheres preferem evitar circular pelas áreas comuns durante sua folga, permanecendo no seu camarote até que a uma nova jornada de trabalho comece. Independente de como as pessoas aproveitam seu tempo na plataforma quando não estão trabalhando, todas elas, invariavelmente, devem continuar na plataforma até o término da quinzena de embarque, configurando uma situação que muitas embarcadas chamam de “confinamento”.

Na plataforma, a rotina de trabalho dos embarcados e embarcadas está completa geralmente depois de uma jornada de trabalho de 12 horas. Após as 12 horas de trabalho, as pessoas estão liberadas do seu trabalho formal, da obrigatoriedade de realizar tarefas vinculadas à sua função na plataforma, porém permanecem na plataforma que, invariavelmente está associada ao trabalho.

A rotina de embarque que A. C descreve é aquela que ela possui quando está embarcada. Muitos de seus colegas de plataforma também possuem a mesma rotina,

porém não todos. D. embarca na mesma plataforma que A. C., porém ela tem uma rotina um tanto diferente, particular de sua atividade, ensinar Inglês:

Eu costumo acordar 6 horas da manhã. Geralmente, a minha primeira aula é 6:30 ou 7 horas da manhã, quando não falta ninguém. Aí, tem o período de almoço... Depois, eu dou aula de uma às duas, de duas às três... os corajosos ficam pra aula das 3... E aí, geralmente, de 4 até o horário das 8, eu dou aula direto. A minha última aula termina às 9. Eu vou encaixando todo mundo, aonde dá pra encaixar! D.

A rotina de embarque de D. se difere significativamente daquela que as outras mulheres embarcadas seguem, pois o ritmo de trabalho de D. não é constante. Ele segue o fluxo de alunos embarcados, de pessoas que decidem assistir suas aulas. Assim, enquanto num embarque pode haver muitos alunos interessados em estudar, em outro eles podem não freqüentar as aulas pelos mais variados motivos. D. declara que se esforça para manter seu alunos sempre presentes em classe. J., que é geóloga, também não tem uma rotina de trabalho completamente definida, pois seu trabalho depende do ritmo e da fase de exploração em que o poço está.

Ao contrário de D. e J. que têm uma rotina de trabalho particular, as embarcadas geralmente trabalham em turnos de 12 horas. Os horários de trabalho variam, podendo ser de 6 às 18 ou de 7 às 19. Algumas funções são executadas no turno do dia (de 6 às 18, de 7 às 19) e também no turno da noite (de 18 às 6, de 19h às 7), podendo ser realizadas por um determinado grupo de profissionais durante o dia e outro no horário da noite durante a quinzena inteira, ou ainda, os grupos de profissionais podem revezar: uma semana um grupo trabalha no horário diurno e o outro no noturno, trocando a posição na segunda semana de embarque. É neste ritmo que trabalham R. e G.:

Bom, nós temos dois turnos para o radio operador. Na plataforma que eu trabalho, tem de 6 às 18, de 18 às 6, sendo que esse turno varia de acordo com a empresa, de plataforma pra plataforma e até de função pra função. Lá, no meu trabalho, nós trabalhamos na primeira semana, de 18 às 6 da manhã e na segunda semana de 18 às 6 da manhã. G.

Tão diversos quanto seus horários de trabalho e folga são também as atividades que as embarcadas desenvolvem. Dentro da plataforma, há uma ampla gama de atividades realizadas, exigindo a participação de profissionais das mais variadas formações e experiências de trabalho. Cada uma na sua função, as embarcadas trabalham em áreas diversas, entrando até mesmo naquelas antes limitadas a homens. As embarcadas mais antigas contam que as outras mulheres embarcadas que conheciam, quando dos seus primeiros embarques, eram geralmente taifeiras, operadoras de rádio, recepcionistas e trabalhadoras administrativas em geral. Hoje, encontramos mulheres eletricistas, mecânicas, geólogas, operadoras, taifeiras, professoras de inglês, etc.

Todas as entrevistadas contam que nas plataformas onde embarcam há outras mulheres em outras funções e conhecem ou ouviram falar de casos de mulheres na mesma função que hoje elas desenvolvem. Mesmo aquelas que ocupam profissões tradicionalmente masculinas relatam que souberam que outras mulheres já estiveram em plataformas embarcando na função que ocupam. Elas, no entanto contam mais casos de mulheres que deixaram de embarcar, que desistiram ou solicitaram mudança de função. A operadora R. comenta que, quando começou a embarcar, outras mulheres também embarcaram com ela nessa mesma função, porém nesses seis anos que R. embarca, as outras deixaram de embarcar. Ela foi a única que permaneceu:

Uma mudou de função... Outras três não quiseram embarcar, porque não agüentaram. Ficaram com sintomas de depressão, por conta da solidão, ficar em confinamento, por conta de problema de helicóptero- de cair- de ter essa tensão na viagem. E a outra que quer engravidar e não quer mais embarcar. R.

A. C., uma das poucas eletricistas em sua empresa, relata sua experiência:

Já ouvi falar de dois casos assim, iguais aos meus. Um muito bem sucedido- hoje ela é chefe de elétrica- dentro da área em que ela ingressou, de Elétrica e o outro caso feminino não deu tão certo assim. Ela não se achou, não se encontrou. Mas, ela continua trabalhando na base... Mas, foi bem sucedida também, só que dentro de outra área. Não foi na que ela ingressou. A. C.

Enquanto R. e A. C. conhecem e relatam casos de mulheres nas suas função que desistiriam de embarcar e que tiveram dificuldades em adaptarem-se ao trabalho, as

taifeiras M. R., S., M. e P., a professora de inglês D. e a assistente administrativo K., a operadora de rádio G. e a nutricionista F. relataram que casos de mulheres em suas funções têm sido um fato rotineiro e, por isso, elas não causam nenhuma estranheza quando ingressam numa plataforma nessas funções. A. C., refletindo sobre as relações de trabalho entre homens e mulheres na sua plataforma e mulheres analisa que as mulheres inseridas em profissões onde elas são minoria absoluta são mais dificilmente acreditadas pelos seus colegas, que rotineiramente duvidam da sua capacidade em realizar seu trabalho.

Mesmo diante das possíveis diferenças de opiniões e maneiras de perceber a relação entre homens e mulheres embarcados, todas as entrevistadas declaram ter um bom relacionamento com os homens com os quais dividem a quinzena de embarque. Para R., na sua plataforma, homens e mulheres se relacionam bem, não tendo entre eles um tipo de tratamento diferenciado em nenhum sentido. Tanto na rotina do trabalho como fora dele, nas áreas de convivência, homens e mulheres, segundo ela, são sempre tratados igualmente. R. não sente nenhum tipo de *sexualização* na sua plataforma, por isso diz que se sente como ‘mais um’ entre eles:

Todo mundo se dá bem. As pessoas se tratam normal. Eu não sou um objeto de desejo. Eu não sou ‘a única mulher existente no mundo’, né... As pessoas ficam falando: “no universo masculino embarcado, passando uns dias embarcado, a mulher vai ficando.. vai tendo mais desejo por ela”. Eu não sinto isso. Eu sinto muito respeito. Respeito pelas outras que têm lá, também. Normal. Eles falam até que “*R. não é nem mais mulher! É um homem também*” R.

Enquanto para R., sua permanência no universo masculino da plataforma ocorreu através de uma processo de ‘ser aceita tão bem quanto um homem’, num reconhecimento de suas habilidades, capacidades e características que a igualariam aos seus colegas do sexo masculino, A. C. conta que ela tem um bom relacionamento com seus colegas de trabalho e de plataforma e que sente que os homens não a tratam como os outros homens. O tratamento diferenciado que ela recebe está principalmente no seu cotidiano de trabalho, quando precisa carregar equipamentos pesados:

[...] eu sinto que todos, eles nunca esquecem que tão trabalhando com uma mulher, entendeu? Então, quando eu tenho que pegar alguma coisa que é muito pesada, eu vejo que eles têm um cuidado de: “*po, deixa que eu te ajudo...*” Coisa que, talvez com um homem, não seria. Seria: “*dá teu jeito*”, entendeu? A. C.

Para A. C., esse tratamento diferenciado que recebe de seus colegas de trabalho é um sinal de zelo e cuidado deles para com ela. A diferença estaria no fato dos homens zelarem mais por ela que pelos outros homens, por isso, para ela seria uma diferença positiva. P. acredita que na plataforma homens e mulheres são tratados igualmente, sendo ambos exigidos a desempenhar de maneira eficiente suas atividades profissionais. Para ela:

Não tem essa de ser protegida porque é mulher não. No trabalho, todo mundo é tratado igual. Tem mulher que até fala: “*po, eu achei que ia ser mais fácil, porque eu sou mulher, achei que eles fossem me proteger*”, mas não tem essa de ‘ser mulher não’... Se bobear, eles até deixam a mulher pegando mais pesado, pra não dá moleza mesmo... P.

Ao contrário das outras embarcadas, G. não apenas acredita que as mulheres na plataforma recebem um tratamento diferenciado, mas, para ela, a diferenciação é uma marca de preconceito, escamoteado em diversas formas, como, por exemplo, brincadeiras e piadas em que nome de mulheres é usado pejorativamente. Ela acredita que na plataforma as mulheres sofrem um preconceito velado:

[...] acho que a mulher embarcada ainda sofre muito preconceito. Eu acho que o preconceito não é explícito, mas é assim um preconceito ainda sombreado pela questão do tipo “*aqui não é seu lugar*”, “*aqui é lugar para homens*” [...], “*mulher tem que ficar em casa lavando roupa*”... Eu vejo isso muito claramente no momento em que as pessoas socializam mais, que é o momento da comida, quando todo mundo tá no refeitório. Então, você que tem grupos... tem homens que não inserem a mulher na sua conversa... E às vezes as brincadeiras, pejorativas de um modo geral, envolve o nome de uma mulher... Então, eu ainda acho muito machi... não sei se machista, mas um preconceito a bordo. G.

E. F. concorda que as mulheres não são tratadas como os homens na plataforma:

Muita gente acha assim: “*ah, são todos iguais, porque todos vão trabalhar*”. Não! ...o homem vai olhar a mulher como olha qualquer mulher na rua: se é bonita, se é feia, se tem corpão, se é simpática. Se a mulher é séria, vão dizer que a mulher é metida. Se a mulher é uma pessoa cativante, já acham que a mulher é oferecida... E. F.

K. descreve a plataforma como um lugar de “carência”, onde as pessoas se esforçam para estar bem uns com outros, sedentos por atenção em carinho. Neste universo, ela acredita que as mulheres recebem um tratamento diferenciado, de mais afeto e carinho, por isso as mulheres embarcadas são indivíduos privilegiados e esta diferença no tratamento é positiva:

[...] se a mulher tem uma boa postura, se ela sabe se comportar a bordo, ela é uma rainha! Ela é mãe, ela é filha, ela é irmã, ela é muito respeitada, porque ela é uma figura... pra saciar um pouco dessa necessidade, dessa carência por afeto, [...] então ela é uma figura que representa amor, carinho... Então, se ela tiver uma postura correta, se ela tiver uma postura profissional, ela vai ser como uma enfermeira, como uma mãe... Então, ela vai ser muito feliz, porque as pessoas vão tratar ela muito bem, vão querer a amizade dela.

Nas declarações de K., a mulher na plataforma tem um papel fundamental no cultivo de laços de afetividade entre seus colegas de trabalho, com a responsabilidade de tornar a plataforma um lugar mais agradável. Por isso, para ela, o trabalho da enfermeira se equipara ao da mãe, ambas tratadas como símbolos de afeto e carinho. K. retraduz na sua experiência como embarcada sua percepção sobre o gênero ‘feminino’, que para ela está intrinsecamente associado às noções de cuidado e companheirismo. Portanto, ela acredita que, no trabalho, a mulher deve manifestar as mesmas ‘habilidades’ que desenvolveria no seio familiar.

Quando perguntadas sobre: “*O que você acha de conviver num lugar fechado com a maioria de homens? Você acha que este sistema de trabalho (fechado por 14 dias*

num lugar masculino) é mais difícil que trabalhar em terra, numa empresa mista? Por que?”, as embarcadas recorreram à experiências ocorridas antes de seu ingresso na plataforma para explicar sua adaptação ao trabalho embarcado. Uma experiência de trabalho como a de S., em que dividia seu local de trabalho com um grande número de homens- e um reduzido número de mulheres-, e de D. que, antes de embarcar, trabalhou e morou nos EUA, compartilhando sua moradia com homens de diferentes nacionalidades são momentos de vida contados por elas para mostrar que a situação que vivem hoje como embarcadas não é algo completamente novo e que as vivências que tiveram antes de embarcar já havia, de certa maneira, preparado-as para a rotina atual.

Mesmo já tendo trabalhado num ambiente predominantemente masculino, S. acredita que trabalhar numa situação como a de embarcada não é uma tarefa fácil. Ela expõe:

[...] em termos de convivência, eu nunca tive problema, porque, trabalhei numa empresa anteriormente que eram mais homens do que mulheres só que era em terra.. . Eram só 9 mulheres e mais de 500 homens. E, na prefeitura também... Então, eu nunca tive problema não. Mas, é muito complicado sim! Se a pessoa não se vigiar, é complicado. S.

Para as embarcadas, o principal elemento para ter um convívio sem conflitos com seus colegas de unidade é o “respeito”, que é tematizado como uma propriedade cultivada individualmente pelas mulheres na sua convivência com os embarcados. Alcançar o “respeito” é um esforço fundamental para que as mulheres possam viver harmoniosamente com seus colegas de plataformas. Cada uma a seu modo precisa aprender a lidar com o confinamento num espaço masculino. M. prefere manter uma distância dos embarcados, evitando contatos mais pessoas e optando por um comportamento mais sisudo. S. gosta de conversar com seus colegas, mas esforça-se para mencionar nas conversas que ela é uma mulher casada e com filhos e que, por isso, é digna de “respeito”. M. R. acredita que muitas das cantadas que recebe não receberia se fosse casada. Assim, o “respeito” representa uma maneira de adequar-se ao um modelo de ‘feminino’ que é percebido como adequado para as mulheres embarcadas. Neste modelo, ser casada assume um papel importante para marcar um distância entre homens e

mulheres, reforçando o “respeito”²⁷. As estratégias aplicadas para cultivar o “respeito” variam, porém o cerne da questão está em explicitar para os embarcados que elas estão na plataforma com um objetivo: trabalhar.

Em diferentes plataformas, ocupando diferentes funções, convivendo com um número de pessoas diversas, todas as embarcadas declaram que gostam de trabalhar em plataformas de petróleo. Para elas, embarcar representa um desafio do qual se orgulham enfrentar. Tal desafio se caracteriza pela distância de ‘terra’, o confinamento e a impossibilidade de fazer planos há longo prazo, devido as mudanças nas escalas. Ainda assim, em resposta à pergunta: “*você gosta do seu trabalho?*”, todas responderam que positivamente:

Gosto! Acho interessante. É um trabalho diferente, porque, além de eu estar num ambiente diferente, meio desconhecido [...] são poucas mulheres que aceitam, que conseguem continuar nesse tipo de trabalho. M. R.

Para M. R., o fato de ser uma das mulheres que têm logrado êxito em permanecer trabalhando em plataformas é um diferencial que a motiva a continuar. Assim como as outras embarcadas R. também gosta de trabalhar em plataformas, porém acredita que numa fase de sua vida em que se insira no matrimônio e na maternidade, ela venha deixar de embarcar:

[...] ainda não tenho compromisso com família, com filho, então, ainda dá pra ter esse tempo trabalhando, me privar do tempo aqui fora. R.

E. F. afirma que gosta de trabalhar embarcada, porém, quando começou, há 15 anos atrás, era sentia-se mais feliz com os embarques. Hoje, ela deseja passar mais tempo com seus dois filhos e investir em seus projetos pessoais. M. e S. são casadas e têm filho. M. tem um filho de 13 anos. Ela embarca há 6 anos, sempre como taifeira. Seu marido trabalha na roça e auxilia nos trabalhos domésticos e no cuidado com o filho. S. tem três filhos, mas apenas um deles mora com ela, sua filha de 15 anos. Seu marido também trabalha embarcado e foi ele quem teve a idéia de que ela embarcasse. Antes de conhecê-

²⁷ No período em que trabalhei embarcada, eu tinha um colega de universidade que também embarcava. Um dia, eu perguntei para ele por que os homens insistiam em saber meu estado civil e, quando finalmente sabiam, eles pareciam me olhar diferente, com certa desconfiança. Ele me respondeu que os homens imaginam que uma mulher sem marido ou namorado tem algum problema: ou ela seria lésbica ou gostava tanto de homens que não conseguiria ficar com apenas um.

lo, ela lecionava em escolas primárias. Elas também afirmam que gostam de trabalhar em plataforma, gostam de conviver com pessoas das mais variadas localidades, do Brasil e de fora dele. Elas lamentam o tempo que passam distantes da família e, principalmente dos filhos, mas garantem que os rendimentos que recebem como embarcadas são uma motivação adicional para continuarem embarcando.

Segundo as embarcadas, as principais vantagens de trabalhar em plataforma são a folga e o salário. Apesar de todas declarem gostar de embarcar, apenas A. P. e P. indicam seu trabalho como sua principal motivação para trabalhar em plataformas:

É uma vida interessante, tecnicamente cada embarque é diferente do outro, sempre há novos desafios, portanto é preciso ser prática e rápida na busca de soluções. A. P.

Para A. P., trabalhar em plataformas é um desafio, pois ela precisa buscar soluções rápidas para os problemas que surgem no dia-a-dia de trabalho, num ritmo diferente do que estava acostumada. Doutora em Geologia, ela tem experiência com o trabalho acadêmico, porém decidiu trabalhar embarcada para viver esta experiência diferente, em que pudesse acompanhar e ver os resultados das operações que participa. Diante de sua experiência anterior como pesquisadora na área acadêmica, A. P. sente-se mais satisfeita com os frutos de seu atual trabalho, como geóloga embarcada, por isso, mesmo que encontrasse um emprego em terra que lhe remunerasse com o mesmo salário que tem hoje, ela não deixaria de embarcar:

[...] acho que tecnicamente estou aprendendo bastante, faço meu trabalho com prazer e não tem dinheiro que iria me fazer mudar de opinião. A. P.

Assim como A. P., P. assegura que não deixaria de embarcar caso lhe oferecessem um emprego em terra, ainda que o salário fosse igual ou maior ao que ela recebe atualmente. À pergunta “*qual é razão pela qual você trabalha embarcada?*”, ela respondeu:

Porque eu gosto. Não me imagino trabalhando em outro lugar. P.

À pergunta: “*Você gostaria de parar de embarcar?*”, ela diz:

Não. Eu amo embarcar. P.

P. afirma que a principal razão que a faz permanecer embarcando é porque ela gosta deste sistema de trabalho e tem muito prazer em fazer seu trabalho. Além disso, ela acha que não conseguiria ter um trabalho regular, como o que tinha antes, com uma jornada diária de oito horas, além do tempo que levaria da sua casa ao trabalho.

F., nutricionista, já trabalhou em diversas especialidades da Nutrição e reconhece que o mercado de trabalho para sua área de formação oferece poucas oportunidades de empregos bem remunerados. Ela gosta de embarcar, mas gostaria poder ter outro trabalho ‘em terra’ que lhe remunerasse com o mesmo salário que recebe embarcando.

Para J. e R., um ponto positivo de trabalhar em plataformas é que assim ela não precisa levar nenhuma tarefa de trabalho para casa. O trabalho acaba assim que elas entram no helicóptero e deixam para trás a plataforma. J. ainda lembra que uma pessoa que trabalha de 8 da manhã às 5 da tarde numa cidade como o Rio de Janeiro, além da jornada de trabalho ainda perde tempo no trânsito e muitas vezes precisa terminar seu trabalho em casa. No fim, esta pessoa tem pouco tempo para se dedicar realmente à família e às outras coisas que apreciam.

Apesar das vantagens, as mulheres também reconhecem algumas desvantagens no trabalho em plataformas de petróleo. M. R. e M., ambas taifeiras, residentes num pequeno município no interior norte do Rio de Janeiro, afirmam que já pensaram em parar de embarcar, mas as oportunidades de emprego em seu município e com seu grau de escolaridade são restritas e mal-remuneradas. M. não terminou o Ensino Fundamental e M.R. não concluiu o Ensino Médio:

A maior besteira, o maior arrependimento que eu tenho de ter ido embarcar foi ter parado de estudar. Porque, como era uma coisa que eu queria, mas eu achava que não estava ao meu alcance, e de repente entrou na minha vida [...] Só que depois de um tempo que eu vi que aquilo era cansativo [...]. Eu tenho muito arrependimento de não ter estudado, porque se eu tivesse estudado... Com 7 anos de firma, eu já tava cansada, mas, eu não tinha mais pra onde ir [...]. Eu encontrei muitas pessoas que me deram conselho: “estuda, faz curso de radio operadora, faz curso em outra área”. Mas, eu não achei que fosse importante. Hoje eu vejo que foi a pior coisa que eu fiz. M. R.

Durante a entrevista, M. R. reforçou a idéia de que no sistema de trabalho em plataforma as pessoas precisam ter cuidado para não ficarem estagnadas sempre na mesma função, pois um dia, elas poderão se cansar daquele trabalho e, caso não tenha estudado, não terá condições de mudar.

Pesquisas mostram que os homens embarcados reclamam deste sistema de trabalho que lhes impendem de manter um contato mais prolongado e denso com seus próximos ‘em terra’ (LEITE, 2006; MARTINS, 2006). No mesmo sentido, o confinamento, a distância da família e dos amigos, a saudade e a impossibilidade de participar de datas e eventos importantes para elas são os principais elementos desvantajosos propiciados pelo trabalho embarcado:

[...] você não tem um natal em casa- por exemplo, desde que eu comecei a embarcar, ainda não passei um natal em casa-, Você passa aniversário fora, você passa aniversário dos seus filhos. São datas assim, importantes, que você não tem nem como não ir. Você tem que realmente abrir mão. Tem que por o seu profissional primeiro. S.

Privação do contato com a família, de contato social com o mundo, de.. ver crianças, ver árvores, coisas normais. E você tá com o horário bastante intenso de trabalho: 12 horas é bem puxado. R.

O que não gosto é de ficar longe do meu marido, às vezes perder festas, aniversário, natal, etc. E. B.

A rotina das mulheres embarcadas envolve um processo de adaptação a um regime de trabalho que lhes exige deixar sua o ritmo de vida que tinham terra, com sua família, seus estudos, seu antigo trabalho, para embarcar num universo onde os homens predominam, fechadas nele durante uma quinzena. Neste período, as mulheres convivem diariamente com pessoas as quais não conheciam antes, que têm diferentes opiniões acerca dos fatores que o trabalho embarcado proporcionam e que influenciam suas vidas dentro e fora da plataforma. Assim, compreender a maneira como as mulheres percebem o trabalho embarcado implica compreender também como as mulheres vivem e

percebem a vida fora da plataforma, no seu tempo de folga. Indicado como uma grande vantagem dos embarques, os desembarques também nos ajudam a pensar sobre como as mulheres constroem suas percepções sobre os gêneros.

4.3.2 Em terra

[...] *eu acho que tudo o que eu faço quando eu to
desembarcada eu gosto. D.
Você tem que correr atrás dos 14 dias que você
perdeu e viver os 14 dias que estão acontecendo. Não dá
não. A. C*

Passados os catorzes dias de embarque, as embarcadas estão liberadas para regressar à ‘terra’, deixando o ambiente fechado e limitado da plataforma e se reinserindo num espaço onde as possibilidades de ação se ampliam. Quando desembarcam, as embarcadas não estão mais isoladas em alto mar. Elas podem circular livremente, reencontrar aqueles de quem estiveram distantes e realizar outras atividades não diretamente ligadas ao seu trabalho.

Os dias em terra são momentos em que as embarcadas procuram praticar atividades que as relaxem, revigorem suas energias para próxima quinzena. Quando desembarcam, algumas preferem passar seu tempo em casa com seu namorado, com seu marido ou seus filhos. Outras optam por sair com os amigos e participar de eventos familiares. Há ainda aquelas que gostam de viajar, ir à praia, ao shopping. Quando não estão na plataforma, P., M. e S. priorizam ficar em casa- P. sozinha, M. e S. com seu marido e filhos. K. gosta muito de passear pela cidade, ir a museus, teatro, sempre com seu marido. Para ela, o desembarque é o momento especial para dar mais atenção a ele. Como ele trabalha durante o dia, ela evita marcar qualquer tipo de compromisso quando ele está em casa. A entrevista com ela foi marcada para o dia em que seu marido chegaria tarde em casa, devido seus estudos. Ela tem o que chama de “*husband time*”, o tempo que ela se dedica exclusivamente ao marido:

Eu não gosto de ficar longe do meu marido. Eu não gosto de fazer coisas que vai tomar o tempo dele. Tipo, eu não gosto de receber amigas depois da seis da tarde, eu não gosto de qualquer coisa depois das seis da tarde. Já é regra básica. Quando ele tá saindo do trabalho, ele me liga: “mô, vou entrar no metrô”. Eu dou aquela organizada. Quando ele ta ali na (rua) Bolívar, ele me liga: “mô, to virando a Bolívar”. É uma coisa que a gente gosta! Aí, eu

desligo o computador, a gente tem nosso jantarzinho... É como eu digo: “é o *husband time*”, é o tempo do marido!. K.

Encontrar entes queridos, como o namorado, membros da família e amigos é o que G. privilegia quando desembarca. No entanto, ela precisa conciliar seus dias disponíveis com os dias que as outras pessoas têm disponibilidade para passear, quando eles também têm tempo livre. Assim, ao desembarcar, durante a semana G. estuda e faz estágio e o fim de semana ela reserva para encontrar as pessoas de quem gosta:

[...] durante a semana, geralmente as pessoas trabalham e eu estudo, então, eu não tenho como sair mais durante a semana. É complicado... [...] até pros meus amigos. Mas, final de semana sim! Eu não abro mão! Eu procuro sempre- ainda que seja almoçar com um colega, ir ao cinema, ir à igreja- manter, assim, relações sociais. Isso é uma coisa que eu não abro mão! G.

J., assim como G. prioriza nos seus desembarques reencontrar seu namorado, parentes e amigos. Ela acredita que, para quem trabalha em plataformas, que está sempre se afastando das pessoas, é necessário fazer um esforço para se organizar para não perder contato com elas. Se a pessoa embarcada não mantiver contato, ligar, enviar mensagens e emails para amigos e familiares J. acredita que os laços afetivos podem esfriar e terminar sozinha.

Para D., os primeiros dias de desembarque são para sua readaptação. Quando desembarca, ela se sente ansiosa para fazer coisas que ela não pôde quando estava na plataforma. Ao mesmo tempo, ela sente um mal-estar físico, que ela atribui ao tempo que passou confinada e à viagem de helicóptero:

[...] eu desembarco muito agitada, querendo ver todo mundo, querendo fazer um monte de coisas em um dia. Aí, nos dois dias seguintes, eu quero dormir. Às vezes eu quero ficar o dia todo em casa, mas eu tenho compromisso. Eu já desembarco tendo compromisso. [...] eu fico enjoada, com dor de cabeça, por causa do tempo que eu fiquei confinada, depois por causa da viagem de helicóptero e depois a viagem de ônibus até em casa... Isso tudo gera um cansaço muito grande. Eu levo dois, três dias pra me recuperar. D.

Farias (2006; 2008) argumenta que os dias que antecedem os embarques são dias são momentos de tensão e ansiedade, causados pela expectativa de retorno à plataforma. Do mesmo modo, quando já embarcados, os dias que antecedem o desembarque são caracterizados por momentos de estresse e descontrole emocional. R. também conta que sente um mal-estar quando desembarca. Ela trabalha como operadora de produção, toda segunda semana de embarque ela trabalha durante a noite e dorme durante o dia, no sistema de turno:

Eu não consigo dormir, porque o camarote é comum pra outras meninas e as garotas entram, porque o banheiro é dentro do camarote. Então, você não tem uma privacidade, não consegue descansar, e você tem que ficar acordada, vira a noite toda. Aí, no outro dia, você tá meio enjoada, com dor de cabeça. Aí, quando você tá acostumando a ficar, (...) você vem pra casa. Aí, você não consegue desvirar. R.

Ela afirma precisar de cerca de três dias até conseguir se readaptar a dormir durante a noite e se manter acordada no período diurno. Quando estudava, ela tinha ainda mais dificuldade, pois quando desembarcava precisava freqüentar as aulas nos horários da manhã e da tarde.

Para algumas mulheres, a readaptação à 'terra' é um processo em que elas priorizam atividades recreativas e relaxantes. A. P., por exemplo, investe seu tempo de desembarque em atividades como pintar, fazer aula de teatro, ir à praia e viajar. M.R. já prefere ir ao shopping e ao cinema, porém reclama que na cidade onde mora não há tais atrações. A maioria das entrevistadas opta por atividades como encontrar familiares e/ou namorado/marido e ficar em casa.

Há ainda aquelas, como K., A. C., E. B. e G. que acompanham aulas nos desembarques: K. e E. B. fazem curso técnico de Segurança do Trabalho; A. C. fazia faculdade de Estatística; e G. estuda Direito.

Além dos estudos, passeios, encontros com familiares, algumas embarcadas também precisam dividir seu tempo para realizar tarefas domésticas, relacionadas com o cuidado da casa. R. mora com sua mãe e quando está em terra se responsabiliza por cozinhar. E. F. divide o trabalho doméstico de sua casa com seus dois filhos. Quando ela

embarca, são eles que continuam a administrar todas as atividades domésticas sozinhos. Hoje com 21 e 15 anos, os filhos de E. F. cresceram aprendendo a cozinhar e limpar a casa. Quando eles eram pequenos, eles eram cuidados por sua avó durante os embarques de sua mãe.

P. mora sozinha e afirma que tem grande apreciação em cuidar de sua casa, por isso, o trabalho doméstico é uma atividade recreativa para ela. Na plataforma, ela trabalha como taifeira e declara ter também prazer em trabalhar com limpeza. Já M. R., que também mora sozinha, realiza as tarefas domésticas em sua casa quando desembarca, porém declara não ter prazer nisso. Para ela, a atividade que ela menos gosta de fazer é cozinhar, por isso gosta de embarcar para não precisar cozinhar. G. contava com o trabalho de uma pessoa de sua família para cuidar de sua casa. Ela limpava e arrumava a casa antes de G. regressar do embarque. Porém, por motivos pessoais, G. decidiu assumir todas as atividades de sua casa e reclama:

[...] eu mesmo organizo minha casa- separo tudo, tiro a roupa pra lavar-, quando eu volto, eu mesmo vou e limpo. Não tá sendo certo pra mim. Não tá sendo bom pra mim. Porque, na minha folga, além de estudar, eu preciso folgar, eu preciso fazer coisas que me dêem prazer. Eu preciso do ócio. [...] Então, às vezes, eu não tenho imaginação por isso, porque a minha mente ta tomada de afazeres. Mas, eu faço. Eu limpo a minha casa- eu gosto... Porém, eu to precisando, sim, de alguém pra me ajudar. G.

Com exceção de R., as mulheres solteiras que moram com a família não assumem a responsabilidade sobre as atividades domésticas em sua casa, seja porque suas mães ou tias cuidam de todos os aspectos da casa, seja porque elas delegam o trabalho para outras mulheres, empregadas domésticas. Elas moram com sua família e nela a mãe ocupa o lugar decisivo na administração dos afazeres domésticos. Entre as casadas sem filhos, o trabalho doméstico é dividido com o marido. E. B, cujo marido também trabalha embarcado diz que ele faz algumas atividades domésticas quando ela está embarcada e ele desembarcado. Ela gosta de embarcar, porque, entre outros motivos, ela não precisa fazer nenhuma atividade doméstica:

[...] não preciso fazer trabalho doméstico, tem comida, camarote limpo e arrumado, e não preciso escolher roupa, é só colocar o macacão... E. B

M. R. é solteira e mora sozinha percebe como uma vantagem do trabalho em plataformas o fato de, durante uma quinzena, não precisar cozinhar. Ela diz, em tom de brincadeira, que não sente nenhum prazer em cozinhar e por isso o restaurante é o lugar da plataforma que ela mais frequenta. Embarcar para estas mulheres representa uma possibilidade de se distanciar dos papéis tradicionais femininos e, ao mesmo tempo durante a quinzena embarcada, dedicar-se apenas ao trabalho remunerado. K. conta que antes do desembarque, seu marido faz um faxina na casa, para que ela volte e encontre a casa limpa:

Os 14 dias que eu to fora, o M. [marido] arruma, faz tudo. E ele faz questão quando eu to pra desembarcar, eu encontrar a casa arrumada. Eu acho super bonitinho. O sábado, ele tira pra isso. Eu chego numa sexta-feira. K.

Nos dias em que ela está desembarcada e ele trabalhando, K. não gosta de deixar nenhum trabalho doméstico para seu marido. Ela prefere assumir a maioria das tarefas para que ele possa descansar depois de sua jornada de trabalho:

Durante a semana, eu procuro não deixar que ele faça nada, porque eu acho injusto. Se eu tô em casa, ele trabalhando, porque eu não posso arrumar a casa? Mas ele ainda lava a louça no dia seguinte. [...] Meu marido é nota 10!!! [...] Mas, eu procuro evitar que ele faça alguma coisa em casa, porque eu acho tão injusto! K.

K. e E. B. compartilham o trabalho doméstico com seus maridos, tendendo a adotar comportamentos mais igualitários, dividindo as atividades domésticas. M. administra o trabalho doméstico contratando uma empregada doméstica para realizá-lo. Ela diz que mesmo antes de embarcar ela já contava com o trabalho de uma babá para cuidar de seu filho e auxiliar nos serviços domésticos. S. divide o trabalho doméstico com sua filha mais nova, de 15 anos. Embarcada há apenas 1 ano, ela declara que quando ela e seu marido estão embarcados sua filha permanece na casa da avó. Recorrer ao auxílio de sua mãe foi uma estratégia também acionada por E. F., quando seus filhos estavam na

fase de cuidados. Ela conta que quando começou a embarcar e só tinha um filho, ele passava a semana num colégio interno e nos finais de semana quando ela embarcava, ele ficava com sua avó. Quando o segundo filho nasceu, o auxílio da avó foi mais recorrente. A presença da avó como uma alternativa para cuidar dos filhos é uma estratégia fundamental, elaborada pelas mulheres com filhos para conciliar o trabalho remunerado e a maternidade. A ausência de redes familiares de apoio ao cuidado das crianças poderia comprometer a entrada e a permanência de mulheres com filhos nas plataformas, visto que tradicionalmente cabe às mulheres, e não aos homens, a responsabilidade de cuidar dos filhos.

Assim, as mulheres casadas preferem passar seus desembarques com seu maridos. Elas preenchem seus dias com atividades nas quais os maridos podem também participar, o que, muita vezes significa apenas ficar em casa. As mulheres com filhos investem grande parte do seu tempo neles, tomando conhecimento do que aconteceu na quinzena interior, quando estiveram embarcadas. As mulheres casadas e/ou com filhos empregam seu tempo realizando tarefas domésticas, como lavar roupa, cozinhar, limpar a cozinha. Algumas solteiras como M. R. e G. também se encarregam de algumas atividades domésticas, porém sempre que possível elas evitam empreender esforços em tais atividades. Elas preferem empregar tempo em atividades que lhes proporcionam mais prazer.

Os arranjos empregados pelas embarcadas para lidar com as variadas atividades que precisam fazer quando estão desembarcadas mostram que as possibilidades de administrar o tempo em 'terra' é amplamente mais diversificada que as possibilidades que possuem quando embarcadas. Os dias de folga- 14 dias para as contratadas e 21 dias para as concursadas da Petrobras-, são momentos que dão a sensação de liberdade, porém ela está condicionada a outros fatores, como o ritmo de trabalho e de estudos do marido, namorado, dos filhos e de familiares, pessoas com as quais as embarcadas querem estar. Além disso, elas ainda dividem seu tempo com atividades que consideram importantes, como cuidar dos afazeres domésticos. As solteiras que ainda residem com os pais ou parentes deixam a responsabilidade destas tarefas com outras pessoas, geralmente a mãe. Em algumas casas, estas mães contratam uma empregada para realizar as atividades

domésticas. As solteiras que moram sozinhas assumem todo o trabalho doméstico, ainda que não sintam prazer em realizá-los ou se sintam cansadas com as outras tarefas que fazem em terra. Seja dividindo as atividades domésticas com o marido, fazendo sozinha, deixando a responsabilidade com mães- e tias- ou contratando uma empregada doméstica para auxiliar nas tarefas, o trabalho doméstico entre as embarcadas ainda tem um forte marca feminina.

4.4 Vida amorosa, família e planos

Além dos aspectos relacionados ao trabalho e a carreira, a decisão de permanecer ou não em atividades em que os embarques são necessários é tomada levando em consideração também as expectativas que elas possuem a respeito de sua inserção no matrimônio e na maternidade. As embarcadas acreditam que conciliar a responsabilidade de ser mãe, esposa e trabalhadora embarcada é uma tarefa difícil e que deveria ser evitada por aquelas que desejam ser esposas e, principalmente, mães. As embarcadas solteiras e sem filhos que esperam participar da vida familiar como esposa e mãe declaram que deixariam de embarcar quando isso acontecesse:

[...] eu vejo como é difícil pras pessoas casadas estarem lá. Eu não agüentaria ter um filho e deixar meu filho em casa durante tanto tempo. Eu vejo, tem uma mulher da hotelaria, que ela embarca e o esposo também. Os dois têm três filhos. Os dois trabalham na mesma escala. Aí, eles têm que deixar os filhos... Ah, tudo bem, deixa com a mãe, com a avó, no caso. Mas, é complicado.. é complicado. O menorzinho dela, eu acho que melhorou, agora melhorou, mas todas as vezes que ela embarcava, ou ele caía, ou ele ficava doente, sempre acontecia alguma coisa com o menino. E isso tudo é uma reação, né? (...) Então, eu não me imagino tendo filho, uma família e continuar (embarcando)... D.

Embarcar e ter filhos aparece nos discursos das embarcadas como uma combinação problemática, que causaria danos tanto à mãe como ao filho. Por isso, as embarcadas que têm como um de seus projetos de vida ser mãe, planejam parar de embarcar quando da chegada de seu filho. Os embarques e o casamento não são considerados complicadores para a maioria das embarcadas, porém a maternidade sim. K., por exemplo não acredita que o casamento seja um elemento que impulse as

mulheres embarcadas a trocaram os embarques por um emprego em terra. Ao contrário, ela acredita que um relacionamento pode tornar-se ainda mais saudável quando ocorre entre pessoas que embarcam:

Cara, dois anos embarcada, eu tenho uma coisa bem certa na minha mente. [...] se você tem um relacionamento bom, ele vai ficar melhor. Se você tem um relacionamento ruim, vai ser a ruína dele. Se vocês têm um relacionamento bom, isso significa que vocês têm confiança um no outro. (...) Um relacionamento que tá pautado no verdadeiro amor, nada vai acabar com esse amor. Ele não tem como não durar! K.

K. narra como o seu marido demonstra apoio ao seu trabalho, incentivando-a a manter amizade com seus colegas de trabalho e a ter momentos de descontração com eles. Ela diz que no seu primeiro embarque ela teve dificuldade de se adaptar, mas foi seu marido quem a ajudou a superar as dificuldades dos primeiro embarque:

No começo foi difícil, porque eu achava que não podia desfrutar nada, porque eu tinha um marido em casa... Mas aí, começou a ficar impossível embarcar. Eu sou super ativa. [...] Ele [o marido] me falou: “eu sei que você tá sacrificada, não tá curtindo, não tá jogando seu baralho com o pessoal, não tá se divertindo (...) porque eu não tô lá, e você acha que não pode desfrutar”. Eu falei: “ahh.. eu acho que é isso”! (risos). Ele falou: “*então, você vai subir, você vai levar sua maquiagem que você gosta, seus brincos que você gosta, levar a roupa que você gosta de usar quando você não tá de macacão, você vai desfrutar da companhia das pessoas, como se eu estivesse lá*”. E aí, foi chave! Foi exatamente isso. (...) Comecei a desfrutar da amizade das pessoas, não como se eles fossem um bando de homens embarcados, mas como se eles fossem pessoas com quem eu podia desfrutar da amizade. Graças a Deus, eu tenho um marido muito legal! K.

K. acredita que o apoio do seu marido é fundamental para que ela permaneça trabalhando em plataformas. O namorado de R. e o marido de E. B. trabalham embarcados como elas e também apóiam o trabalho delas. E. B. acredita que trabalhando embarcada como seu marido eles têm a oportunidade de passarem mais tempo juntos, pois quando os dois estão desembarcados não possuem nenhum compromisso formal. Caso um dos dois trabalhasse em terra, quando um estivesse desembarcado o outro ainda

assim teriam que continuar com sua rotina diária de acordar cedo, ir ao trabalho, cumprir sua jornada e voltar para casa. Por isso, ela declara que enquanto seu marido trabalhar embarcado, ela também continuará embarcando.

No entanto, G., D. e E. F. não compartilham da mesma opinião. Elas acreditam que os embarques podem causar a ruína de alguns relacionamentos. Elas revelam que seus relacionamentos amorosos anteriores não foram bem sucedidos pois seu ex-companheiros não compreendiam seu trabalho. G. acredita que culturalmente os homens são educados de maneira diferente que as mulheres e, por isso, eles esperam tê-las sempre por perto, primeiro a mãe, quando na infância, depois a esposa, quando na idade adulta:

Eu tenho um casamento que não deu certo, não sei se por força totalmente do meu embarque, mas talvez por objetivos diferentes do meu ex-cônjuge, ele não aceitava, de forma alguma. Eu acho muito difícil pra quem fica, esperar a mulher. Eu acho que o homem em si, na própria educação cultural existente de um modo geral, do jeito que nossa cultura é posta para o homem e para a mulher, e sexualmente principalmente, eu acho muito difícil, porque o homem tá acostumado a ter alguém pra cuidar dele. Sempre! Desde filho até quando ele casa. Não adianta! Ele gosta de ser servido, em todos os sentidos: cama, mesa, banho, sexo, companheirismo... Homem gosta de ser servido. Eu tenho essa percepção. G.

S. e E. F. concordam que para as mulheres embarcadas é difícil manter um relacionamento amoroso, a não ser que o companheiro também trabalhe embarcado. Elas acreditam que o homem que nunca embarcou não consegue aceitar que sua namorada ou esposa viva num espaço fechado com outros homens, por isso, as embarcadas teriam mais chances de ter um relacionamento bem-sucedido caso se relacionassem com outros embarcados, como é o caso delas:

Se for com alguém que já é da área, fica mais fácil [...], porque, já conhece a rotina, sabe como que é. Mas, ser casada ou ter namorado e embarcar é complicado às vezes a pessoa compreender. Porque, todo mundo tem aquela imagem assim “mulher que trabalha embarcada...” e pensa de um jeito que desvaloriza a gente. Pensa assim: “mulher que trabalha embarcada vai fazer vida”. Que não é bem assim. Lá é muito profissional. Acontecem alguns deslizes? Sim, acontecem. Mas 99% é mais

profissional. Então, fica mais essa incompreensão da parte do companheiro, do homem. S.

[...] a maioria dos homens não aceita, e a maioria não respeita suas respectivas... pois ficam sozinhos em terra e acabam sacaneando. No meu caso é mais fácil pois ele tbm trabalha embarcado, então quando estamos de folga podemos fazer as coisas juntos, viajar, etc. E. B.

Quando são perguntadas sobre seus planos para o futuro, as embarcadas expressam seus desejos tanto em relação à sua carreira e sua profissão, como também suas expectativas quanto à vida familiar. Seus projetos profissionais estão intimamente ligados à seus projetos pessoais e o desejo ou não ter filho aparece nos discursos como o ponto em que a vida pessoal mais afeta a esfera profissional, quando o trabalho e a família se confrontam de uma maneira imperiosa.

M. R. não planeja casar ou ter filhos. Ela gostaria de ter um companheiro, porém não pensa em casamento. Ela já teve uma experiência anterior de convidar um namorado para morar com ela, porém descobriu que quando ela embarcava, ele organizava festas na sua casa. Em sua opinião, trabalhar embarcada e ter filhos é algo difícil de conciliar, devido aos cuidados que uma criança exige:

Casar tudo bem, mas ter filho, é complicado. Porque, ele precisa do cuidado e da atenção do pai e da mãe. Eu acho bem complicado. M. R.

Na sua declaração, M. R. reconhece a tarefa de cuidar dos filhos como uma responsabilidade ‘do pai e da mãe’, ou seja, do homem e da mulher, porém, outras embarcadas, como K., abordam temas relacionados ao cuidado e a educação dos filhos como uma atribuição predominantemente feminina. Ela diz que não deseja ter filhos, mas caso os tivessem, não os deixariam sob cuidado de nenhuma outra pessoa além dela mesma e, por isso, não continuaria embarcando em hipótese:

Eu sou uma super mãe. Eu sou super educadora. Eu sou muito rígida. Eu tenho um padrão muito alto de educação pros filhos, de valores... Então, eu tenho esse conceito de mãe. Eu não deixaria o meu filho com ninguém! Eu vou educar o meu filho! [...] Então, pra mim, ter uma criança que eu vou deixar em casa e ficar 14

dias embarcada, eu acho loucura, eu acho ridículo. Pra quê ter um filho se eu não vou ta na vida dele? [...] Impossível embarcar e deixar uma criança pra trás. [...] Com criança, eu acho que não tem mais porquê embarcar. K.

A. P., discordando de K. e M. R., acredita que uma mulher embarcada pode ter mais tempo para cuidar dos filhos do que outra que trabalha em terra, pois no período de desembarque, ela pode investir todos os seus catorzes dias para estar com eles:

Acho na verdade que embarcada você consegue ser mais presente na vida dos filhos, uma vez que quando você está em terra pode dedicar-se exclusivamente a eles. A. P.

Para A. P., embarcar é um estilo de vida que não impõe nenhuma restrição às outras esferas da vida das mulheres, como, por exemplo, às relações amorosas e à maternidade. Se decidisse casar e ter filhos, ela tentaria conciliar seu trabalho embarcado com as atividades familiares antes de optar em parar de embarcar.

Quando perguntadas “*como você se imagina daqui a 10 anos?*”, ela responderam:

Eu imagino que a Petrobras vai abrir outro concurso e eu vou passar, pra engenharia e eu vou estar trabalhando na empresa, como engenheira (...) com uma família estável, talvez com filho. R.

Eu quero muito ta casada, com um filho, trabalhando na minha área, com um filho. Minha vontade era ter dois filhos, mas se tiver unzinho, já tá bom. F.

R. e A. C. são hoje solteiras e sem filhos. O primeiro emprego de ambas foi em plataformas, onde ainda permanecem- R. por 6 anos e A. C por 2. A. C. acredita que trabalhando embarcada ela terá uma experiência que a tornará uma profissional mais atraente para o mercado de trabalho e, por isso, quando ela optar em parar de embarcar, ela terá mais chances de ter um emprego que lhe remunere de maneira igual ou parecida aos rendimentos que ela tem atualmente. R. têm a expectativa de trabalhar na sua área de formação e, assim, deixar de embarcar. F., quando começou a embarcar, já tinha

trabalhado como nutricionista em terra. Ela conhece o mercado de trabalho para os profissionais de sua área e sabe que será difícil manter o mesmo nível salarial quando decidir parar de embarcar, por isso ela tem pensando em alternativas para iniciar uma atividade profissional nova, porém ainda dentro da área de Nutrição. Concomitantemente, todas elas almejam casar e ter filhos, portanto calculam já estarem em um trabalho em terra quando engravidarem.

S. diz que sente muita saudade de seus filhos quando está embarcada, e lamenta não poder participar de eventos de sua rotina, por isso, ela gostaria de ter um trabalho no qual não fosse necessário se distanciar deles. Quando trabalhou em Macaé e no Rio Janeiro, ela também passava uma temporada longe deles e conta que sofria com a distância e a saudade. Hoje, ela espera que a partir de seu trabalho atual, como taifeira, encontrar oportunidades de emprego melhores em sua cidade ou em outras, que os rendimentos sejam suficientes para que ela possa permanecer com os filhos. Para o futuro, ela tem como planos:

Eu me imagino com minha loja aberta, que é meu sonho... E dar meus cursos, que eu to pretendendo. Eu to me preparando pra isso. Tudo na área de artesanato também. Já tenho um projeto em vista. S.

E. F. trabalha embarcada há 15 anos e atualmente tem planejando parar de embarcar. Assim como S., ela lamenta o tempo que precisa passar longe de seus filhos, mas reconhece que seus rendimentos como embarcada são fundamentais para sustentar e educar seus filhos. Seu plano para o futuro É parar de embarcar assim que seus filhos começarem a trabalhar. Seu filho mais velho, 21 anos, começou a trabalhar na mesma empresa em que ela trabalha. Agora, ela diz esperar seu filho de 15 anos ter uma profissão para investir mais nela mesma e em seus projetos pessoais:

[...] eu, por enquanto, não pararia, porque eu quero dar estabilidade pra minha família. Aí sim, depois que eles [os filhos] tiverem estabilidade... Eu iria parar de trabalhar e até mesmo abrir um negócio pra mim, pra não ter que me descolar de casa. Até mesmo, eu deveria até ter pensando isso antes, mas as condições não deixaram. Porque, primeiro, eu tinha que trabalhar pra trazer

o pão de cada dia, e ao mesmo tempo, eu tinha que ficar longe da família. E por que eu não fiquei perto da família? Porque, hoje, eu não teria as condições que eu pude oferecer pra eles. Agora, por que eu pararia hoje, que os filhos estão grandes, encaminhados? Seria minha chance e minha oportunidade de eu me ver, até como pessoa, e não ser obrigada a fazer uma coisa pra poder dar aos meus filhos... Eu deixei praticamente de viver uma vida familiar mediante esse trabalho... E. F.

Durante a entrevista, E. F. enfatizou seu cansaço em trabalhar embarcada e seu desejo ardente em passar mais tempo em casa, com sua família. Ela conta que tem sido cada dia mais difícil continuar embarcando, ao mesmo tempo em que tem crescido nela o anseio de se dedicar a outras atividades e permanecer integralmente em terra. Ela reconhece que os rendimentos que logrou nesses anos como embarcada foram fundamentais para prover o sustento de seus filhos, porém também percebe que o tempo passado longe deles não poderá ser recuperado. Diante dos fatos, ela espera conseguir que seu seus supervisores lhe ofereça uma vaga em terra para que ela deixe de embarcar.

As embarcadas entrevistadas consideram a opção de deixar de embarcar uma forte possibilidade para seu futuro. Até mesmo P. e A. P, as únicas que expressaram veemente desejo de continuar embarcando, cogitam a alternativa de deixar as plataformas- P., caso encontrasse um emprego como soldadora, A. P. quando da maternidade. Entre opções e escolhas, há cálculos, reflexões e avaliações sobre o caminho que elas acreditam mais adequado para seu momento de vida, bem como sobre as oportunidades de emprego existentes fora do universo das plataformas. As ponderações que as embarcadas fazem sobre si mesmas e sobre seu futuro, em que conjugam tanto a profissão como sua inserção na vida familiar, não são aleatórias, mas pautadas por valores socialmente difundidos, valores estes que imprimem marcas em seus *habitus*, incrustados no modo como as embarcas agem, pensam e percebem o mundo. Para elas, o trabalho é um aspecto importante em suas vidas, um valor a ser cultivado que não estariam dispostas a abrir mão por completo, como afirma F.:

[...] Eu também não posso largar tudo e virar dondoca... Se eu parar tudo, eu vou viver do quê?, comer o quê? Se ele (seu namorado) tiver uma condição financeira boa pra me sustentar enquanto eu procuro outra coisa, beleza! Mas, desde que eu me

formei, eu sempre trabalhei. Eu não tenho preconceito nenhum. Eu penso em parar (de embarcar) sim, quando eu engravidar. Aí, não tem jeito! F.

Ao mesmo tempo em que valorizam o trabalho que possuem na plataforma, o projeto de casar e, sobretudo, ter filhos impulsiona as embarcadas que desejam ser mãe e esposa a buscar hoje caminhos que lhe permitam encontrar um emprego fora das plataformas no futuro. Para as mulheres embarcadas, família e trabalho são esferas que se chocam, por isso, elas calculam que, no dia que desejarem ter filhos, elas deixarão de embarcar. Elas acreditam que a presença da mulher é fundamental para os filhos, ao mesmo tempo em que, para a mulher, a separação de sua prole é um motivo de dor e tristeza. Neste sentido, os planos e projetos que as embarcadas elaboram para seu futuro são fundamentados pelas expectativas em relação ao casamento e à maternidade. A segunda mais que o primeiro é um forte motivo pelo qual elas deixariam as plataformas. No entanto, ter filhos e parar de embarcar não são abordados como eventos automáticos. As embarcadas têm construído suas carreiras com vistas à ter outras opções de trabalho quando decidirem ter seus filhos. Por isso, muitas procuram cursos técnicos, superiores e de pós-graduação para ampliar suas possibilidades de se inserirem no mercado de trabalho fora das plataformas. Para elas, o trabalho é um valor o qual elas não estão dispostas a abandonar a favor da maternidade. O plano dessas mulheres é deixar o trabalho na sua forma embarcada, para conciliar a maternidade com um trabalho em terra.

4.5 Coisa de homem? Coisa de mulher?: Percepções sobre os Gêneros

[...] homens e mulheres são diferentes e sim, você tem que respeitar homens e mulheres. Homens e mulheres têm que aprender a aceitar suas diferenças. G.

Percorremos um longo caminho neste estudo no sentido de compreendermos os aspectos do trabalho em plataformas que repercutem na vida das mulheres embarcadas. Para elas, a junção entre trabalho e vida pessoal, tema recorrente nos estudos de gênero, é complexificada pelo fato delas ingressarem num sistema de trabalho que exige que elas se ausentem de um convívio social mais amplo e, ainda, habitar num lugar fechado com um grande número de homens. Vimos que as embarcadas solteiras se posicionam em duas posições: de um lado estão aquelas que desejam casar e ter filhos, do outro aquelas que gostam de embarcar, mas que não esperam ter filhos. As primeiras incluem em seus planos para o futuro encontrar um emprego em terra, para que possa conviver diariamente com a família que planejam construir. As segundas priorizam o trabalho e, por isso, acreditam que continuarão embarcando no futuro e que não terão filhos.

Todas as entrevistadas, com exceção de A. P, afirmam que para as mulheres trabalhar embarcada e ter um filho é um sacrifício tanto para a mãe, quanto para a criança e que, por isso, uma mulher quando decide ingressar na maternidade deveria buscar alternativas para que não fosse mais necessário embarcar. As mulheres que já tinham filhos quando começaram a embarcar contam que ingressar numa plataforma foi uma alternativa para garantir o sustento dos filhos, ainda que isso significasse se distanciar deles por um período. Elas declaram que sentem saudades deles quando estão embarcadas, mas pelo fato de não encontrarem empregos em terra que lhe ofereçam o mesmo nível salarial, elas preferem continuar embarcando.

No cotidiano vivido na plataforma, as embarcadas encontram um ambiente em que repensam suas expectativas, seus planos e projetos, bem como seus valores e percepções sobre homens e mulheres. Na convivência próxima e intensa com um grande número de homens, no afastamento de sua rotina em terra e de seus entes queridos, no ritmo do trabalho, juntamente com as vivências acumuladas em sua história de vida as mulheres embarcadas se deparam com um universo onde homens e mulheres estão

próximos fisicamente, mas, mesmo próximos, não são completamente iguais. Neste tópico, eu discuto a percepção das mulheres embarcadas sobre os gêneros, a partir do trabalho e da família. Como acompanhamos, família e trabalho ocupam um lugar privilegiado no discurso das embarcadas e marcam presença na maneira como elas se vêem no futuro. Por isso, diante do trabalho embarcado e da distância da família, fundamentadas nas experiências que viveram na família, na escola e em outros trabalhos e impulsionadas pelos planos para o futuro, as embarcadas refletem sobre os gêneros, contextualizados nas esferas da família e do trabalho.

S. conta que, antes de embarcar, tinha a percepção de que as mulheres deveriam trabalhar em áreas como a de limpeza e que homens não seriam capazes de fazer as mesmas atividades que as mulheres de maneira eficiente. No entanto, quando começou a embarcar e conheceu homens que desenvolviam as funções de arrumar quartos, lavar pratos, ela pôs-se a refletir sobre sua antiga opinião, de que homens e mulheres não eram capazes de fazer as mesmas tarefas. Sobre isso, ela diz:

Olha, quando eu comecei a embarcar, eu pensei: “taifeiro é só pra mulher, porque lavar banheiro, arrumar quarto, essas coisas, é só pra mulher”. Mas, eu vi que não. Lá é diferente. Lá, tem o pieiro, o cara que lava prato, que é um homem, ou às vezes é mulher. Tem o taifeiro, que limpa camarote que e é homem. Então, eu acho que hoje, eu tenho a convicção e a certeza de que não existe diferença de trabalho de homem e de mulher não.

Depois de embarcar, S. declara ter mudado de opinião sobre a capacidade de homens executarem tarefas ligadas à limpeza e arrumação, porém P., M. R. e M. acreditam que a mulher é mais habilidosa que o homem em atividades que remetam ao trabalho doméstico, como o trabalho de hotelaria. Elas, que são também taifeiras como S. e convivem com homens em suas ocupações, afirmam que as mulheres são mais caprichosas que os homens e, por isso, há mais taifeiras que taifeiros trabalhando em plataformas. Neste sentido, elas acreditam que há profissões masculinas e profissões femininas:

Eu acho que não área de arrumação, sem sombras de dúvida, a mulher ganha. Por mais mal feito que ela faça, ela ganha do homem. A não ser que a mulher seja muito relaxada, muito largada mesmo. M. R.

O trabalho da mulher é muito melhor, sem dúvida. Mulher tem muito mais capricho. O homem não tem jeito pra arrumar cama, forrar, limpar, deixar tudo arrumadinho. Homem não gosta de cuidar de peão não, de dobrar cueca de peão. P.

Assim, M. R., M. e P. acreditam que há trabalhos que as mulheres seriam mais bem-sucedidas e tal probabilidade de sucesso estaria ligada à determinadas habilidades que estariam, por sua vez, presentes em mulheres –e não nos homens-, como o “capricho”. Acreditando no “capricho” das mulheres, elas explicam o porquê da presença feminina ser preponderante entre os taifeiros embarcados, mesmo num espaço tão marcadamente masculino, como as plataformas.

K., por outro lado, também defende que as mulheres possuem características diferentes daquelas presentes nos homens e, para ela, a conciliação entre trabalho e família é um elemento que cultiva a “gana” nas mulheres e as tornam melhores profissionais que os homens:

A mulher é muito melhor profissional que o homem! Sem ser preconceituosa, as mulheres são muito mais organizadas, (...) elas são mais diretas... Elas têm muito mais gana no que elas fazem. Elas são muito mais batalhadoras, elas são muito mais lutadoras... A mulher, ela é muito mais voltada, muito mais centrada que o homem. Eu sinto a mulher muito mais assim... sexo forte, sabe? Muito mais que o homem. O homem, o homem é mais fraco como profissional. Assim, claro que têm os homens muito melhores, e as mulheres muito mais fracas. Mas, em geral, a mulher é muito mais lutadora. Talvez até porque ela vai chegar em casa, ainda vai ter que arrumar a casa, cuidar dos filhos, ainda vai lavar a louça.. Tem essa coisa da mulher de batalhar, de lutar, de correr atrás. O homem não. O homem tem aquela coisa de fazer o trabalho dele. Eu acho que geralmente, o homem faz o mínimo. Ele não é muito batalhador. Ele faz o mínimo. Enquanto a mulher tá sempre (...) “excedendo”.

D., G. e J. compartilham da percepção de que homens e mulheres possuem características específicas e, por isso, haveriam tarefas mais adaptáveis ao perfil dos homens e outras ao perfil das mulheres. Em suas palavras:

Eu acho que homens e mulheres às vezes eles têm aptidões próprias, da sua natureza, que, em determinadas funções são mais favoráveis, enquanto que em outras não. Eu vejo a mulher como uma pessoa que pode desempenhar várias funções, fazer várias coisas ao mesmo tempo e tem uma capacidade de observação maravilhosa. Daí, a gente vê por exemplo, excelentes cirurgiãs, excelentes secretárias... Eu acho nesse sentido: capacidade de desempenhar várias atividades ao mesmo tempo. O homem, eu acho que ele é mais focado numa coisa só e consegue desenvolver bem aqui. Então, essa diferença de homens e mulheres biologicamente faz a diferença, talvez, na hora de você exercer uma função. Mas, isso não quer dizer que um ou outro não possa exercer. G.

[...] os homens têm umas características específicas e as mulheres também. Então, eu acho que, assim por exemplo, um trabalho que exige muito detalhe, ou mais sutileza, eu acho que é mais cara de mulher, porque a mulher é mais detalhista, ela é mais dócil. Existem trabalhos que tem mais o perfil de uma mulher. E o homem, por outro lado, é mais determinado em algumas: pra tomar decisão, ele não fica pensando, pensando... Então, um trabalho que exige isso, que exige uma rapidez, que exige uma tomada de decisão, é mais o perfil de um homem. D.

Eu acho que a mulher é mais detalhista, de organização... J.

A relação entre a diferença biológica de homens e mulheres e a capacidade de executar determinadas tarefas aparece no discurso destas embarcadas como intimamente associados. Em suas explicações, as mulheres são consideradas portadoras de habilidades e aptidões que potencializariam sua inserção em algumas carreiras e ocupações, como a área de limpeza e administrativo-, e desestimulariam sua entrada em outras. Entre as áreas onde as mulheres estariam mais sujeitas ao fracasso estariam aquelas onde é imprescindível o emprego da força física. Se, por um lado, as mulheres são “caprichosas”

e “detalhistas”, os homens são “fortes” e é esta força que, para as embarcadas, distinguem homens e mulheres no dia-a-dia nas plataformas.

Ao contrário das outras entrevistas, A. P., A. C. e R. acreditam que as mulheres são capazes de executar qualquer atividade que decida fazer, até mesmo aquelas em que tradicionalmente eram restritas a homens. Por isso, elas defendem que não há trabalhos “masculinos” e “femininos”, já que qualquer trabalho poderia ser realizado por qualquer pessoa que assim deseje. A. C. imagina que possa existir trabalhos que ela, que é uma mulher, não consiga fazer. Porém, ela não atribuiu a razão de não conseguir realizar determinado trabalho ao fato de ser mulher:

Talvez um trabalho assim, que eu tente fazer e não consiga, eu acho que seja por falta de competência. Talvez um cara, que tenha metade do meu tamanho, também não consiga. Talvez esteja à mercê de qualquer um, ou por força física, ou talvez por inteligência mesmo, de não conseguir. Mas, eu acho que não tem nada a ver ser homem ou mulher não. A. C.

Já R. crê que na rotina de trabalho, homens e mulheres são iguais e ambos precisam enfrentar os desafios que surgem no trabalho de operação. Ela conta que ela mesma aprendeu a lidar com sua rotina de trabalho, executada com colegas de trabalho, todos do sexo masculino, e que às vezes, exige que ela se utilize de força física. Para ela, o uso da força não é um impeditivo para que ela execute suas tarefas profissionais:

[...] as coisas que são pesadas, é pesado pra mim e prum homem qualquer e aí usa algum tipo de mecanismo, algum tipo de ferramenta pra facilitar. Então, a dificuldade é igual.

Assim, no seu dia-a-dia nas plataformas, as mulheres embarcadas encontram um terreno fértil onde (re)pensam os sentidos atribuídos ao “masculino” e ao “feminino” e sua manifestação na esfera do trabalho. Apesar de apenas A. C. e R. afirmarem que ser “homem” e “mulher” não restringe as habilidades de desenvolver atividades profissionais, as embarcadas não negam que as mulheres podem se superar e ingressar em carreiras onde antes elas não entravam. Elas citam exemplos de colegas de trabalho, mulheres técnicas e engenheiras que superaram as barreiras de suas profissões e lograram êxito. O convívio próximo, propiciada pela vida embarcada, permite que mulheres em diferentes

ocupações compartilhem suas experiências de trabalho, tornando possível uma relativização das “profissões masculinas” e “profissões femininas”.

Enquanto na esfera do trabalho as mulheres embarcadas têm marcado presença em espaços e profissões não-tradicionais, elas vivem a experiência de trabalho de uma maneira particular, tendo como referência sua inserção na vida familiar. Constantemente, elas citam a família como algo de valor, que elas lamentam não estar presente quando estão embarcadas. À pergunta: “*you acha que para a mulher é mais difícil embarcar que para os homens?*”, F. e G. responderam:

Quando solteira não. Só o preconceito! Se eu sou solteira, não tenho filho, moro com meus pais. Qual é a dificuldade que eu tenho pra embarcar? Nenhuma! [...] Mas, quando se fala de uma mulher que trabalha embarcada e tem filho, a gente sabe que na nossa sociedade quem toma conta dos filhos é a mulher. [...] Você já tem um compromisso... tem uma pessoa que depende de você, que você vai ter que deixar com pai, com mãe, durante 14 dias. [...] Eu acho um dificultador. Mas, agora, solteira, na posição de igualdade, não. Pro homem casado é muito fácil, porque você tem a mulher em casa pra cuidar dos filhos... Pra ele é tranquilo sair de casa pra embarcar. Mas, agora, pra mulher, é mais difícil. F.

Acho! Eu acho muito mais difícil! Porque, a mulher tem toda uma questão de ser a minoria a bordo, sempre. Na verdade, o universo do embarcado ainda é um universo muito machista [...]. E acho que talvez a mulher, por ela ter uma questão mais da sensibilidade, ela fica mais presa nessas questões de família, de amores, de afazeres do que o homem. Eu acho que o homem tem muito desprendimento de sair e prover o sustento da casa, diferentemente da mulher. Eu acho que a mulher busca uma certa segurança, ainda que no seu trabalho. Mas, no final, ela busca essa segurança no companheiro, no seu lar. E ao mesmo tempo ela quer ter suas coisas, quer ter seu trabalho, ela quer ter sua vida profissional bem-sucedida, quer se realizar emocionalmente, como mãe... Mas é muito difícil... Muito difícil embarcando, pelo fato dela ter que se ausentar do mundo... G.

G. e F. identificam que as mulheres têm mais dificuldade de embarcar que os homens de acordo com sua inserção na vida familiar. A mulher casada e com filhos teria mais dificuldade porque teria que deixar seu marido e seus filhos para embarcar. O

homem casado também teria que deixar sua família, mas elas acreditam que o homem tem mais facilidade de se afastar do convívio familiar. E. F. declara que não acha que para a mulher embarcar é mais difícil, pois, assim como as mulheres, eles também são impelidos a se ausentar da família para trabalhar. Ela comenta que há homens que sentem muita saudade dos filhos, assim como as mulheres. No entanto, F. declara que o que torna mais difícil para as mulheres permanecer nas plataformas é a responsabilidade socialmente atribuída e assumida pelas mulheres de cuidar das atividades domésticas e dos filhos. Ela acredita que a junção de vida familiar e trabalho para as embarcadas é complicada pela distância imposta pelas plataformas.

Neste sentido, as embarcadas constroem cotidianamente concepções sobre o “feminino”, dentro e fora das plataformas, no trabalho e na vida familiar. Na esfera do trabalho nas plataformas, elas convivem com homens e mulheres que ocupam diferentes profissões e presenciam a entrada de mulheres em atividades tradicionalmente masculinas. Estas mulheres são citadas como exemplos da capacidade feminina em superar as dificuldades: primeiro, entrando nas plataformas; depois, ingressando, dentro do espaço masculino da plataforma, em profissões também masculinas. Portanto, mesmo quando acreditam que as mulheres são “caprichosas”, “boas ouvintes”, “detalhistas”, habilidades consideradas “naturais” e típicas da composição biológica das mulheres, as embarcadas também acreditam que as mulheres são capazes de se superar. Elas crêem que as mulheres não são mais restritas a determinadas atividades e a presença de mulheres em profissões tradicionalmente masculinas são para elas a prova disso. Engenheiras, mecânicas, eletricistas são rotineiramente citadas como mulheres que representam a superação da superação: elas não apenas enfrentam a vida numa plataforma, um ambiente fechado e masculino, como também, superaram a desconfiança de colegas de plataforma que, não acostumados a verem mulheres em sua atividade, admiram-se ao encontrar nestas mulheres companheiras de atividade profissional.

Concomitantemente, enquanto na esfera do trabalho as mulheres embarcadas se consideram desbravadoras, nos relacionamentos amorosos e familiares, algumas embarcadas acreditam que a distância da família e dos entes queridos é um preço muito alto a ser pago. Preço que os salários, por mais atraentes que sejam, não recuperam. Para

as mulheres com filhos, a saudade é palavra enfaticamente repetida nos seus relatos, mostrando um pesar ao sentir a ausência deles. As casadas lamentam o período que passam longe de seus maridos, mas orgulham-se de ter companheiros que entendem seu trabalho e que se esforçam para manter uma relação agradável para ambos. As solteiras gostariam de ter um companheiro, mas acredita que é difícil encontrar um que compreenda seu trabalho e a respeite. Elas acreditam que as mulheres estão mais apegadas à família que os homens e também assumem mais responsabilidades com a gestão das atividades domésticas e no cuidado com os filhos, por isso, concluem que para as mulheres é mais difícil embarcar que para os homens.

Os relatos das embarcadas, de sua percepção sobre a vida familiar e o trabalho em plataformas nos mostram que sua concepção sobre os gêneros não é fixa ou estanque, mas constantemente reavaliadas e repensadas nas experiências que elas e suas colegas vivem no trabalho em plataformas. Elas percebem que, nas plataformas, as mulheres são observadas e avaliadas tendo como parâmetro a noção de “respeito”, de “saber se comportar”, o que envolve o aprendizado de um modo de agir com seus colegas do sexo masculino. Na plataforma, as relações profissionais e pessoais com seus colegas de trabalho são permeadas por expectativas sociais que definem o comportamento esperado por uma mulher. Com exceção de R., que afirma nunca ter recebido um tratamento diferenciado em sua plataforma, todas as outras embarcadas declaram que as mulheres têm tratamento diferenciado nas plataformas, seja através de cuidados e atenção extras, ou através de fofocas e manifestações discriminatórias. Por outro lado, as embarcadas reconhecem que a vida familiar ocupa um lugar privilegiado quando refletem sobre suas vidas e, por isso, caso tivessem as mesmas condições salariais de hoje para trabalhar em terra, deixariam a plataforma. Assim, trabalho e família são temas destacados pelas mulheres: ao mesmo tempo em que gostariam de ter seus filhos e maridos, as mulheres embarcadas também almejam o sucesso profissional. Elas estariam dispostas a deixar a plataforma para privilegiar o tempo com a família, porém, caso assim decidissem, procurariam um emprego em terra que tornasse mais viável uma conciliação entre família e trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como foco analisar a inserção de mulheres em espaços de trabalho masculinos e as formas como elas pensam, percebem e se posicionam diante da vida familiar. Para tanto, propus como estudo de caso a experiência das mulheres que trabalham em plataformas de petróleo. Ao ingressar no mundo do trabalho em plataformas, as mulheres se inserem num universo fechado, onde permanecem por um período de duas semanas. Lá, elas convivem com outros indivíduos, a maioria homens, com quem compartilham o confinamento. De uma maneira impactante, estas mulheres vivem um deslocamento físico, de ‘terra’ para o ‘mar’, e social, visto que elas se afastam das relações que construíram fora da plataforma.

Como discutimos nos capítulos anteriores, a inserção das mulheres o mercado de trabalho mais amplo e na indústria, mais especificamente, não são fenômenos recentes, não se configuram como uma novidade dos tempos atuais. No processo de industrialização brasileira, por exemplo, elas compuseram a força de trabalho que participou da formação da indústria nacional, como vimos no capítulo 2. No decorrer da história do país, elas continuaram presentes nas indústrias, porém limitadas a determinadas ocupações menos valorizadas e menos especializadas, enquanto os homens foram privilegiados como mão-de-obra mais prestigiada. Além disso, quando entram no mundo do trabalho remunerado, as mulheres precisam ainda levar em consideração as expectativas sociais que designa a elas as responsabilidades com a gestão da vida familiar. Portanto, trabalho remunerado e vida familiar são esferas fundamentais para configuração da percepção que as mulheres têm de si, do seu passado, seu presente e seu futuro.

Um estudo como este, que se propôs a analisar a experiência, as opiniões e percepções de mulheres que decidiram ingressar no mundo do trabalho remunerado exigiu uma reflexão teórica sobre como estas mulheres vivem o gênero, entendido como fator que fundamenta a estrutura social e que é vivido pelos indivíduos como algo natural, dado e inevitável. Assim, partimos da noção de *habitus* elaborada por Bourdieu (2007) para compreender como as mulheres vivem, sentem, pensam e percebem sua experiência no

mundo do trabalho em plataformas e na vida familiar. Sendo o *habitus* definido como “*princípios geradores de práticas distintas e distintivas*” (BOURDIEU, 2007:22), ele permite uma reflexão que reconhece a estrutura social como capaz de repercutir nos indivíduos, motivando suas ações, ao mesmo tempo em que as ações dos indivíduos repercutem na estrutura social, numa relação contínua. No *habitus* das mulheres embarcadas, gênero e trabalho são princípios fundamentais que definem como elas classificam o mundo. Porém tais princípios foram vividos particularmente por cada embarcada na sua história e na trajetória que percorreram até chegarem às plataformas e na sua atual situação dentro da vida familiar. Para efeito da análise, nos apoiamos na delimitação de trajetória realizada por Pierre Bourdieu (1998; 2007), que define-a como o agrupamento das ações realizadas e das posições ocupadas pelos indivíduos ao longo dos seus deslocamentos.

Assim, as noções de *habitus* e trajetórias compuseram a base por onde este trabalho foi fundamentado. Enquanto o *habitus* nos leva a compreender o ponto de partida das opiniões das embarcadas, sua relação com o gênero e o trabalho, a trajetória nos permite lançar um olhar mais atento às particularidades vividas pelas mulheres embarcadas na sua história de vida, manifestas nas posições ocupadas nos campos sociais. Neste trabalho, enfatizei as posições ocupadas pelas mulheres na vida familiar e no mercado de trabalho.

Antes de embarcar, as mulheres se dividiam entre aquelas que já estavam inseridas no mercado de trabalho e as outras que cursavam escola técnica ou cursos de graduação ou pós-graduação, mas nunca trabalharam. Elas almejavam ingressar no mundo do trabalho após a conclusão de seus cursos. Quando souberam da oportunidade de entrar num universo pouco conhecido, receber salários maiores do que o que recebiam ‘em terra’ e ainda ter uma folga mensal de catorze dias, as mulheres que trabalhavam em outras atividades avaliaram que o trabalho em plataformas de petróleo como mais vantajoso que aquele que vinham desenvolvendo. Sua decisão de embarcar foi tomada levando em consideração o trabalho que elas executavam naquele momento. As mulheres que ainda não havia ingressado no mercado de trabalho identificaram no trabalho em plataformas uma oportunidade de começar suas carreiras com salários altos e vivendo

uma experiência diferente daquela que a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras vivem.

Para a maioria delas, a oportunidade de embarcar surgiu como algo inesperado, de súbito. Apenas as mulheres estudantes de cursos voltados para área de exploração de petróleo e controle de embarcações cogitavam a possibilidade de trabalhar embarcada após a conclusão da faculdade. Porém, a surpresa que envolveu a tomada de conhecimento sobre o trabalho embarcado não significa que as mulheres tomaram suas decisões irrefletidamente. Estas mulheres, com diferença em sua escolaridade, sua participação na vida familiar (como mãe, esposa, etc), suas ocupações, valorizam o trabalho remunerado e, a partir de sua trajetória familiar, profissional, escolar, etc. e de seu *habitus* avaliaram as opções de trabalho que surgiam em seu caminho. A opção de embarcar representa a materialização de uma série de opiniões, gostos e expectativas que estas mulheres vinham acumulando até sua chegada na plataforma. O ingresso no universo embarcado marca de maneira incisiva a trajetória delas.

As mulheres que estudaram em cursos técnicos ou universitários em que o número de homens era significativamente maior que o número de mulheres não encontravam problemas para conviver com seus colegas de turma e imaginavam que no mercado de trabalho elas também teriam que trabalhar em ambientes predominantemente masculinos. Por isso, conviver com um grande número de homens na plataforma não foi algo extraordinário, pois elas já cogitavam tal possibilidade quando ainda estavam na escola ou na universidade. Outras mulheres haviam vivido uma experiência de contato próximo com um grande número de homens nos trabalhos anteriores e o diferencial da plataforma foi apenas o confinamento. Para as mulheres que nunca haviam tido nenhuma experiência de convívio com um grande número de homens em sua trajetória comentam, ingressar na plataforma foi surpreendente e desconfortante, pois elas se sentiam como não sabendo como se comportar diante da constante proximidade de muitos homens e poucas mulheres. As embarcadas orgulham-se de trabalhar em plataformas e acreditam que seu exemplo mostra as mulheres como indivíduos capazes de enfrentar desafios.

Nas plataformas, as mulheres estão presentes em diferentes ocupações: em algumas delas, a presença de homens é predominante; em outras, a presença de mulheres

é a que predomina e em outras há um equilíbrio no número de homens e mulheres. As mulheres em ocupações masculinas se sentem satisfeitas com o convívio com seus colegas de trabalho e declaram que não percebem nenhuma forma de discriminação da parte deles contra elas. Algumas afirmam que homens e mulheres são completamente iguais no cotidiano da plataforma, dentro e fora do trabalho. Outras percebem que as mulheres em ocupações masculinas recebem um tratamento diferenciado, de mais “cuidado”, dando como exemplo o fato dos homens não deixarem que elas carreguem objetos pesados. Na percepção delas, esta atitude dos homens mostra que elas são bem-recebidas e bem-tratadas por seus colegas de trabalho, configurando o que eu chamo de discriminação positiva.

Em outro sentido, as embarcadas em ocupações onde a presença de homens é menos preponderante convivem menos com homens na sua rotina de vida e trabalho na plataforma, mas afirmam que as mulheres são constantemente observadas, alvo de cantadas e insinuações sexuais, que as constroem em direção a um comportamento mais fechado, recluso e sério. Estas mulheres sentem que no dia-a-dia da plataforma elas precisam manter-se sempre atentas com a maneira como os embarcados as tratam para evitar inconvenientes, como fofocas e comentários deletérios. No entanto, elas acham que são as mulheres em ocupações masculinas que sofrem uma hostilidade mais ostensiva por parte de seus colegas de trabalho, que lhes impoem um ritmo de trabalho mais intenso e pesado. Assim, elas acreditam que as mulheres embarcadas e, em maior grau, as embarcadas em ocupações masculinas, sofrem uma discriminação negativa. As respostas das embarcadas indicam que aquelas que têm um contato mais próximo com homens na sua ocupação tendem a perceber as relações de homens e mulheres como mais igualitárias ou tendendo à uma discriminação positiva, através principalmente do ‘cuidado’.

Quando instadas sobre sua opinião acerca da existência de ‘trabalhos de homem’ e ‘trabalho de mulher’, as embarcadas se distanciavam em dois grupos: de um lado, as que concordam que existam trabalhos específicos para homens e mulheres; do outro, as que discordam de tal pensamento. No primeiro grupo estão sobretudo mulheres em ocupações femininas não especializadas, como taifeiras, mas também houve uma geóloga que compartilhou de tal opinião; enquanto o segundo foi composto por mulheres em

ocupações masculinas, femininas e mistas. As mulheres inseridas no último grupo partem do princípio que tanto homens quanto mulheres podem realizar qualquer tarefa. As primeiras acreditam que as mulheres seriam mais bem-sucedidas em atividades que exigem delicadeza, cuidado e ‘capricho’, habilidades ditas femininas, enquanto os homens seriam naturalmente pré-dispostos à trabalhar em ocupações que exigem força física, habilidade masculina.

No entanto, elas não são completamente irredutíveis em suas respostas. Elas consideram a força física um limite natural para as mulheres: ela imprimiria nos corpos até que ponto as mulheres poderiam se aproximar dos homens na esfera do trabalho. Entretanto, elas acreditam que as mulheres possuem habilidades inatas que as tornam mais propensas a desenvolverem determinadas tarefas, porém, elas não negam a possibilidade das mulheres superarem a natureza e, através do “esforço”, realizar um trabalho masculino. As embarcadas que acreditam na existência de habilidades femininas citam suas colegas de plataforma em ocupações masculinas como exemplo de superação: a força de vontade se choca com a força física.

Para as embarcadas, a distância imposta pelos embarques se coloca como uma questão fundamental quando elas pensam e falam sobre sua vida fora da plataforma e as de expectativas de se inserirem na vida familiar como esposas e/ou mães. Sua ausência em casa e de ‘terra’ coloca em questão as responsabilidades tradicionalmente atribuídas às mulheres, como a realização das atividades domésticas e o cuidado com dependes, atividades que as embarcadas não poderão realizar enquanto estiverem na plataforma. As embarcadas vivem um sentimento paradoxal com o trabalho em plataformas: ao mesmo trabalho que ele lhes proporciona uma quinzena inteira ‘em terra’, ele exige que elas se ausentem do seio familiar por uma quinzena. Todas reclamam precisar se ausentar de ‘terra’, e que esta ausência provoca seu afastamento de um convívio social mais amplo. Elas acreditam que, para quem trabalha em plataforma, é necessário desprender um esforço para manter contato com os entes queridos, caso contrário, ela correrá o risco de isolar-se.

Todas concordam que o trabalho em plataformas repercute nos seus relacionamentos fora da plataforma. Para algumas, a saudade nas relações amorosas

provocada pelos embarques aquece a relação e esquentam os laços afetivos; outras acreditam que a distância aumenta as possibilidades de traição. Algumas já tendo vivido tal a experiência, as mulheres que defendem o último argumento são solteiras ou separadas que tiveram experiências de relacionamentos amorosos arruinados desde que começaram a embarcar. Elas declaram que os homens têm dificuldade de permanecer uma quinzena sem sua companheira, a pessoa que preencheria suas necessidades afetivas, amorosas, sexuais e domésticas. Elas apontam que os homens também encontram dificuldade em entender o trabalho das embarcadas, que os deixam sozinhos para conviver com um grande número de homens.

O ciúme, a falta de compreensão e a traição do companheiro podem ter como conseqüências a separação do casal ou a desistência da mulher de continuar trabalhando em plataformas de petróleo. Este foi o caso de E., ex-embarcada que casou um colega de trabalho, também embarcado. Ela conta que seu marido sentia muito ciúme quando sabia que sua esposa estava recebendo cantada de outros embarcados, por isso, ela decidiu parar de embarcar. Prevendo a ruína de seu casamento, ela preferiu continuar casada e deixar a plataforma.

Outras mulheres, com namorado e casadas acreditam que ficar longe de seus companheiros é difícil pela saudade que sentem, mas é possível ter relacionamentos amorosos bem-sucedidos quando os homens respeitam e compreendem seu trabalho. A compreensão de ambos os lados seria a chave principal para os relacionamentos entre as embarcadas com homens que permanecem 'em terra'. Essas mulheres têm recebido apoio e incentivo de seus namorados e maridos para continuarem a embarcar.

Algumas embarcadas namoram ou casaram com homens que também embarcam, homens que vivem a experiência de embarques e desembarques e que compartilham das repercussões que a vida e o trabalho na plataforma causam nos indivíduos. Elas ressaltam o fato de seus companheiros terem o mesmo estilo de vida que elas têm, de conhecer muitas mulheres que trabalham em plataformas e, por isso, saber ao certo como a vida de uma mulher numa plataforma. Para elas, embarcar é uma estratégia para manter maior proximidade de seu companheiro.

Fora das plataformas, as mulheres dividem o seu tempo de desembarque com as responsabilidades domésticas. A entrada das mulheres no trabalho remunerado coloca em xeque o modelo tradicional homem provedor, mulher cuidadora, uma vez que a renda das mulheres integra a renda familiar e elas se tornam co-provedoras. Além disso, alguns homens também investem parte do seu tempo na realização de atividades doméstica, dividindo com suas companheiras a realização dessas atividades.

Entre as embarcadas casadas, há uma diferença no posicionamento delas diante da prática da vida familiar e do trabalho doméstico: de um lado estão aquelas que concentram e realizam todo trabalho doméstico ou, ainda, assumindo o trabalho doméstico como uma responsabilidade toda sua, delega-o para outras mulheres, que vivem do trabalho doméstico remunerado. As embarcadas neste caso dividem com os homens a provisão, porém não o trabalho doméstico. Em outra posição estão aquelas que realizam o trabalho doméstico e seus maridos também realizam algumas atividades, porém esporadicamente. Neste caso, o trabalho que o homem executa na vida familiar é considerado uma “ajuda”. Há ainda mulheres que compartilham com seus maridos o trabalho doméstico, inclinando-se à uma relação mais igualitária entre o casal: homem e mulher participam da provisão e do trabalho doméstico.

Apesar da diferença em como lidar com o trabalho doméstico na prática, as embarcadas casadas se assemelham na percepção sobre a participação dos homens na execução do trabalho doméstico, ou seja, nos valores. Elas acreditam que mesmo quando homens e mulheres exercem uma atividade remunerada, compartilhando a provisão da família, as responsabilidades com o trabalho doméstico não devem ser compartilhadas da mesma maneira com os homens. Mesmo aquelas que tendem para um modelo mais igualitário de vida familiar, dividindo a provisão e o trabalho doméstico, mostram tal percepção e avaliam o trabalho que seu marido realiza como algo especial, como uma demonstração de carinho de seu marido para com ela, e não como uma divisão de responsabilidades. Há, assim, uma distância entre práticas e valores: na prática, o casal divide o trabalho remunerado e doméstico e tende à igualdade; nos valores, a mulher mantém a crença de que o trabalho doméstico é uma responsabilidade feminina.

A relação com o trabalho doméstico entre as solteiras está intimamente ligada à posição que ela ocupa na vida familiar e o fato dela morar ou não com sua família. As embarcadas solteiras que moram com mães, tias e/ou avós não assumem a responsabilidade com o trabalho doméstico e, quando o realiza, é de maneira esporádica e extraordinária. São suas mães, tia e/ou avós que assumem tal posição, elaborando estratégias para cuidar da vida familiar. As solteiras que moram sozinhas assumem toda a responsabilidade de executar o trabalho doméstico em suas casas. Quando elas não querem investir seu tempo de desembarque com tais tarefas, elas optam por almoçar fora, para evitar cozinhar e contratar uma empregada doméstica quando não querem limpar a casa.

As embarcadas acreditam que no casamento é possível construir uma relação de compreensão mútua, para que o marido não se sinta tão saudosos de sua esposa e que auxilie nas atividades domésticas que a mulher não poderá fazer. Porém, elas identificam que o trabalho embarcado causa maiores repercussões quando a embarcada tem filhos. Elas consideram que a presença da mãe insubstituível na educação e no cuidado dos filhos, por isso a distância seria maléfica para ambos. As mulheres que já tinham filhos quando começaram a embarcar contam que sentem saudade deles, lamentam os momentos que não podem estar presentes, mas afirmam que o trabalho em plataformas foi a melhor alternativa que encontraram para gerar renda para sua família e garantir a subsistência de seus filhos. Elas afirmam que se encontrassem um emprego ‘em terra’ que pudesse ter o mesmo salário e as mesmas condições (plano de saúde, odontológico, etc) que têm hoje, elas deixariam de embarcar para poder acompanhar diariamente a vida de seus filhos. No entanto, a dificuldade de encontrar um emprego ‘em terra’ nessa condição é o principal motivo pelo qual elas continuam embarcando. Enquanto embarcam, elas deixam seus filhos com babás e com outras mulheres da família.

As mulheres que ainda não têm filhos, mas desejam tê-los, imaginam que no futuro não estarão mais embarcando. Quando se tornarem mães, elas almejam permanecer ‘em terra’, para acompanhar de perto as fases de desenvolvimento físico, intelectual e moral de seus filhos. Apenas A. P acha que a mulher embarcada pode vir a ter mais tempo para estar com seu filho que uma mulher que trabalha em terra e, por isso, caso ela

decidisse ter filhos não deixaria de embarcar. As mulheres com mais 35 anos sem filhos não planejam ser mães e concordam que, para ter um filho é necessário estar perto dele.

As embarcadas percebem que a inserção na vida familiar como esposa e mãe exige dela mais tempo e mais dedicação na esfera do lar. Quando pensam sobre o lar, elas acreditam que o trabalho doméstico pode ser delegado e compartilhado, mas o cuidado com os filhos não. Ao mesmo tempo, elas não planejam abandonar o trabalho remunerado. As mulheres sem filhos que desejam tê-los aguardam o momento em que terão ‘em terra’ as mesmas condições salariais que possuem hoje, como embarcadas. Elas valorizam o trabalho remunerado, por isso, não estão dispostas a deixá-lo para tornarem-se mães ou esposas. Concomitantemente, elas também valorizam a família, e percebem que um marido poderia viver uma quinzena sem sua presença, mas uma criança não, por isso o cuidado dos filhos aparece com prioridade. Para tanto, elas estão dispostas a adiar a chegada dos filhos para conciliar a maternidade com o trabalho.

Assim, as embarcadas solteiras e sem filhos até 32 anos desejam encontrar um emprego ‘em terra’ para conciliar o trabalho com sua família, pois elas acreditam que seria um sacrifício continuar embarcando depois que formasse uma família. A.P, geóloga de 34 anos difere das outras mulheres, pois ela deseja continuar a embarcar e não acredita que seria um problema casar e ter filhos nesta condição, caso assim decidisse. Dentre as solteiras, ela é a única que não tem certeza se casará e terá filhos. As solteiras e sem filhos com mais de 35 não desejam casar ou ter filhos, porém há uma divergência quanto aos planos para o futuro: P. pretende continuar embarcando, enquanto M.R. não. Entre as casadas, E. B. e M. pretendem continuar embarcando: E. B. enquanto o seu marido também embarcar e M., devido às dificuldades de ter em outro emprego o mesmo salário que ela tem hoje.

Neste sentido, quando as embarcadas falam sobre o futuro, motivadas por seu *habitus*, a relação entre vida familiar e trabalho emerge como fundamental. O *habitus* fundamenta nas mulheres um “*sentido do jogo*”, uma espécie de “*induçãoes práticas fundadas na experiência anterior*” que conforma nelas um senso histórico, levando-as a perceber no “*estado prático o futuro do jogo*” (BOURDIEU, 2007:144). Por isso, os projetos que as embarcadas elaboram sobre seu futuro são baseados nas suas vivências e

na percepção que elas têm da vida, da família e do trabalho. Elas levam em consideração, refletidamente ou não, aspectos como sua escolaridade, seu atual trabalho, sua inserção na vida familiar e a dinâmica no mercado de trabalho para se posicionar diante do mundo.

Deste modo, o gênero e o trabalho se mostram como fundamentais para estas mulheres quando observamos que nenhuma mulher solteira com menos de 35 não quer casar. O desejo de casar e ter filhos aparece como uma tendência entre elas. Todas elas desejam casar e ter filho, porém elas também não estão dispostas a abandonar o trabalho remunerado. O que elas desejam é encontrar maneiras de conciliar o trabalho com a vida familiar. As mulheres com mais de 35 solteiras e/ou sem filhos anos não afirmam ter ambição de casar e/ou ter filhos, justificando tal posição pelo fato de terem privilegiado o trabalho ao longo de sua história e se sentirem satisfeitas com a vida que têm hoje. Isto demonstra que é necessário entender a imbricação entre os papéis sociais tradicionalmente atribuídos às mulheres e as implicações que tais papéis trazem para elas e para a sociedade mais ampla. A maior presença de mulheres em ocupações tradicionalmente femininas e a manutenção do trabalho doméstico como responsabilidade das mulheres são exemplos de que um modelo tradicional de gênero, baseado em habilidades inatas, permanece operante na sociedade. No trabalho, a entrada das mulheres em espaços e ocupações masculinas não rompe com tal modelo que, ao contrário, é ressignificado para o novo contexto, através de estratégias, conscientes ou não, como o “cuidado”. Na vida familiar, as mulheres continuam como as responsáveis pela gestão da família, por isso precisam encontrar um equilíbrio entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico. Uma transformação desse modelo que alcançasse a esfera das práticas e também a esfera dos valores precisa partir de um questionamento das estruturas mentais incorporadas pelos indivíduos que fundamentam seu modo de agir, pensar, perceber, ver e classificar o mundo.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: Algumas hipóteses para a discussão. Acessado em Jul.2007. Disponível em <http://168.96.200.17/ar/libros/cyg/trabajo/abramo.rtf>.
- ABUD, Kátia Maria. Registro e representação do cotidiano: a música popular na aula de história. Cad. Cedes. Campinas, vol. 25, 2005. Acessado em 30 de outubro de 2008. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>.
- ALVEAL, Carmen. *Os Desbravadores: a Petrobrás e a construção do Brasil industrial*. Rio de Janeiro: Remule Dumará/ANPOCS, 1994.
- AJARA, César; NETO, Artur de Freitas Pires. Transformações Recentes na Dinâmica Sócio-espaical do Norte Fluminense. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP: Caxambu, 2006.
- ARAN, Márcia. Os destinos da diferença sexual na cultura contemporânea. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 11(2), 2003.
- ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: ARAÚJO C., SCALON C. (orgs), *Gênero, Família e Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- ARAÚJO, Clara; PIKANÇO, Felícia; SCALON, Celi. Gênero, família e trabalho: conversadores e satisfeitos?. In ARAÚJO, C.; PIKANÇO, F.; SCALON, C. (orgs.). *Novas conciliações e antigas tensões?: gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. BAURU,SP: EDUSC, 2007.
- ARIZA, Marina, OLIVEIRA, Orlandina; División sexual del trabajo y exclusión social. *Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho*. Ano 3, n. 5, 1997.
- ANTUNES, Ricardo. Dimensões da Precarização Estrutural do Trabalho. In DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs). *A Perda Social da Razão do Trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.
- _____. *O Caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*; Ed. Boitempo: São Paulo, 2005.
- _____. Anotações sobre o Capitalismo Recente e a Reestruturação Produtiva no Brasil. In ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria M. (orgs). *O Avesso do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- _____. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000a.
- _____. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do mundo do trabalho*. 7ªed. São Paulo: Cortez, 2000b.
- ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussa; SILVA, Edil Ferreira da. Trabalho de Merendeiras: relação entre atividade de trabalho nas escolas e produção de saúde/doença. In: ARAÚJO, Anísio et al (orgs) *Cenários do Trabalho: subjetividade, movimento e enigma*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- BAHIA, Cândida, FERRAZ, Cida. Entre a exceção e a regra: a construção do feminino na polícia civil baiana. Disponível em <http://anpad.org.br/enanpad/1999/dwn/enanpad1999-rh-20.pdf>, acessado em Julho de 2007.

- BARRETO, Flávia de Oliveira. *Oficina de Heróis: estudo sobre a identidade social dos mergulhadores profissionais*. Tese (doutorado em Sociologia e Antropologia). Universidade Federal do Rio de Janeiro. IFCS. 1998.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. La deconstrucción del mundo del trabajo. In *El Nuevo Espiritu del Capitalismo*. Madrid: Akal, 2002.
- BOURDIEU, Pierre. *A Distinção: crítica social do julgamento*. São Paulo: EdUSP; Porto Alegre: ZOUK, 2007.
- _____. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2005.
- _____. *A dominação Masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- _____. A ilusão biográfica. In: FERREIRA, M.; AMADO, J. (eds.). *Usos e abusos da história oral*. Rio de Janeiro: FGV, 1998.
- _____. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papirus, 1996.
- _____. *A Economia das Trocas Simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 1974.
- BRITES, Jurema. “Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores”. Campinas, *Cadernos Pagu*, n. 29, p. 91-109, jul-dez. 2007.
- BRITO, Maria J. M. et al. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional, *RAE-eletrônica*, v. 3, n. 2, 2004. Disponível em <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1663&Secao=FOR.STCRI&Volume=3&Numero=2&Ano=2004>. Acessado em Fevereiro de 2008.
- BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado?. In ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (orgs.). *Novas conciliações e antigas tensões?: gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. BAURU,SP: EDUSC, 2007.
- BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, 2007.
- BRUSCHINI, Cristina, PUPPIN, Andréa Brandão. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 121, 2004.
- BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, v. 30, n. 110, 2000.
- BRUSCHINI, Cristina. Desvendo o oculto: família e trabalho domiciliar em São Paulo. In ABREU A. R. P; SORJ B. (orgs). *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicilia no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.
- CARDERNOS PETROBRAS. Ano 6, n. 7. Dezembro de 2006.
- CARDERNOS PETROBRAS. Ano 5, n. 1. Março de 2005.
- CALAFANGE, José Carlos Pimentel. Uma visão psicossocial do trabalhador embarcado: identidade do trabalhador petroleiro, monografia (conclusão de graduação em Psicologia). Niterói, 2005, mimeo.
- CAPPELIN, Paola. A Dialética Cidadania e Trabalho em Tempo de Mudanças das Relações Produção e Reprodução. In: LIMA, M. E et al. (orgs.) *Transformando as Relações Trabalho e Cidadania: Produção, Reprodução e Sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007.
- CASTELLS, Manuel. *Sociedade em Rede*. 2ª ed. Paz e Terra: São Paulo, 1999.

- CHOEURI, Nelson. Equipes de perfuração marítima: uma análise das relações sociais, das condições de trabalho e da produtividade. Dissertação (mestrado em Engenharia do Petróleo). UNICAMP, Campinas, 1991.
- CLIFFORD, James. Sobre a Autoridade Etnográfica In *A Experiência Etnográfica*. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 1998.
- COUTINHO, Maria Chalfin; DIOGO, Maria Fernanda. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho Feminino. *Interações*. Rio de Janeiro. Vol. 11. n. 21. 2006.
- Da MATTA; Roberto. *Relativizando: Uma Introdução a Antropologia Social*. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 1997.
- DAIN, Sulamis; MAINON, Dalia. Gênero e a indústria de petróleo e gás, best practices a nível internacional. Apresentado em *Rio Oil & Gas Expo and Conference*, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em http://biblioteca.iapg.org.ar/iapg/ArchivosAdjuntos/Oil&Gas_Rio_2006/IBP_1907.pdf. Acessado em Setembro de 2008.
- DANIEL, Camila. A Cultura dos Embarcados. XXI Encontro Anual da ANPOCS: Caxambu, 2007. *mimeo*.
- _____. A Ilha dos Embarcados: um estudo sobre uma plataforma de petróleo, monografia (conclusão de graduação em Ciências Sociais), CCH/UENF: Campos dos Goytacazes, Março de 2006.
- DESCARRIES, Francine. Teorias Feministas: liberação e solidariedade no plural. *Textos de História*, Vol. 8, n. 1, 2000.
- DOMINGUES, José Maurício. Estruturalismo e Estruturação: Bourdieu e Giddens. In *Teorias Sociológicas no Século XX*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.
- DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordilizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo, 2001.
- DUBAR, Claude. Social trajectories and identity forms: Some conceptual and methodological considerations. *Educ. Soc.* Campinas. V. 19, n. 62, 1998. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173301998000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 Jan 2008.
- _____. A socialização como incorporação do *habitus*. In: *A Socialização: construção das identidades sociais*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- FARIAS, Patrícia. O homem *offshore* reflexões em torno da construção do masculino e do feminino entre trabalhadores do petróleo em Campos dos Goytacazes, RJ. V Encontro da RAM. Florianópolis, 2005.
- _____. Mulheres ao mar: gênero, cor e sociabilidade entre trabalhadores de plataformas marítimas em Campos, RJ. XXVI Reunião da ABA. Porto Seguro, 2008.
- FONSECA, Tânia M. *Gênero, Subjetividade e Trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2000.
- GEERTZ, Clifford. Estar aqui: a antropologia e o cenário da escrita. In *Obras e Vidas*. 2ªed. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2005.
- _____. Estar lá: de quem é a vida, afinal?. In *Obras e Vidas* 2ªed. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2005.

- _____. Do ponto de vista do nativo: a natureza do entendimento antropológico. In *O Saber Local. Novos Ensaios em Antropologia Interpretativa*. 3ªed. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2000.
- _____. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1978.
- GIDDENS, Anthony. *A transformação da Intimidade*. São Paulo: UNESP, 1993.
- _____. *A constituição da sociedade*. São Paulo; Martins Fontes, 1989.
- GOFFMAN, Erving. *Manicômios, Prisões e Conventos*. São Paulo: Perspectiva, 1996.
- GUIMARÃES, Ana Lúcia. Por que hoje no Brasil mais mulheres buscam o ensino superior? Trajetórias educacionais, família e casamento em questão. Tese (doutorado em Sociologia e Antropologia). IFCS/UFRJ. 2003.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo; *Caminhos Cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: Ed. 34, 2005.
- _____. Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos anos 90. *Rev. Estudos Feministas*. v. 9. 2001.
- HALL, Edward. *A dimensão oculta*. Rio de Janeiro: Francisco, 1966.
- HARVEY, David. *Condição Pós-moderna*. 7ªed. Loyola: São Paulo, 1998.
- HIRATA, Helena. Visão comparativa sobre o trabalho feminino na França, Japão e no Brasil In LIMA, M. E. et al (orgs.) *Transformando as Relações Trabalho e Cidadania: Produção, Reprodução e Sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*. V. 37, n.132, 2007.
- HIRATA, Helena. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual?. In BRUSCHINI, C. e UNBEHAUM, S. G. (orgs.). *Gênero, democracia e sociedade*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas/Editora 34, 2002.
- _____. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Ano 4. n.7. São Paulo, ALAST, 1998.
- _____. Vida reprodutiva e produção: família e empresa no Japão. In KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et al. *O sexo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- JONATHAN, Eva Gertrudes. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. *Psicol. estud.*, v.10, n.3, 2005. Acessado em Março de 2007.
- JORNAL DA UNESP. Ano 176, abril de 2003. Disponível em <http://www.unesp.br/aci/jornal/176/encarte2.htm>. Acessado em Setembro de 2008.
- LAQUEUR, Thomas. *Interpretando o Sexo: dos gregos a Freud*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1992.
- LAVINAS, Lena. NICOL, Marcelo. Atividade e Vulnerabilidade: Quais os Arranjos Familiares em Risco? *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v.. 49, n. 1, 2006.
- LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. IPEA. Rio de Janeiro, 2001. Disponível: http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/Td0826.pdf. Acessado em Julho de 2007.

_____ ; “Emprego Feminino: O que Há de Novo e o que se Repete”, *Dados*. Rio de Janeiro. v. 40 n. 1, 1997. Acessado em Maio de 2007. Disponível http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152581997000100003&lng=en&nrm=isom.

LEITE LOPES, Jose Sérgio. *O Vapor do Diabo: o trabalho dos operários do açúcar*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

LEITE, Márcia; RIZEK, Cibele. Dimensões e Representações do Trabalho Fabril Feminino. In Abramo, Laís; Abreu, Alice R. de P (orgs) *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*. ALAST/SERT- Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. Série II. São Paulo, 1998.

LEITE, Miriam M. *A Condição Feminina no Rio de Janeiro no Século XIX: antologia de textos de viajantes estrangeiros*. São Paulo: Edusp/Hucitec, 1993.

LEITE, Rose Mery dos S. C. O trabalho nas plataformas marítimas de petróleo na Bacia de Campos: a identidade do trabalhador *offshore*. Dissertação (mestrado em Serviço Social). Rio de Janeiro CFCH/UFRJ, 2006.

LÉVI-STRAUSS, Claude. Natureza e Cultura. In *As Estruturas Elementares do Parentesco*. 2ªed. Petrópolis: Vozes, 1982.

LIMA, Jacob. Trabalho, Precarização e Sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. *Estudos de Sociologia*. Ano 11, n.21. São Paulo, UNESP, 2006.

LIMA, Wellington Cerqueira. O valor da força viva de trabalho na reestruturação produtiva e organizacional: o caso das atividades operativas da Refinaria Duque de Caxias- Petrobrás. Dissertação de mestrado em Serviço Social, Rio de Janeiro, IFCH/UERJ, 2002.

LOSICER, Eduardo. Confinados! II Encontro Mundial de Estudos Gerais da Psicanálise, Rio de Janeiro, 2003.

_____. Caso clínico em alto mar: abrindo a 'caixa preta' da p-36. Transcrição de apresentação realizada no VIII Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia, Belo Horizonte, Jul de 2001. Disponível em http://www.estadosgerais.org/encontro/caso_clinico.shtml. Acessado em Março de 2008.

LIMA, Elça M.; PENA, Maria V. J. Lutas Ilusórias: A mulher na política operária da primeira república In BARROSO, C.; COSTA, A. O. (orgs.) *Mulher, Mulheres*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1983.

LOMBARDI, Maria R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de Pesquisa*, v. 36, n. 127, 2006.

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

MARX, Karl. *O Capital*. v.1. Nova Cultura: São Paulo, 1985.

MEAD, Margaret. *Sexo e Temperamento*. São Paulo: Perspectiva, 1988.

MÊDA, Dominique. *Trabalho: um valor em via de extinção*. Lisboa: Fim do século, 2001.

MILLS, C. Wright. *A imaginação sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar, 1965.

MORAES PESSANHA, Roberto; O trabalho off shore: inovação tecnológica, organização do trabalho e qualificação do operador de produção na Bacia de Campos-RJ. Dissertação (mestrado em Engenharia de Produção), COPPE/ UFRJ, Rio de Janeiro, 1994.

_____. Heróis auto-suficiência. Texto recebido por email.

Mulheres Offshore. Comunidade virtual. Acessado em Junho de 2008. Disponível em <http://www.orkut.com.br/Main#Community.aspx?cmm=4543322>.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o Gênero. *Estudos Feminista*. v.8, n.2, 2000.

_____. Feminismo e Marx: integrando o parentesco com o econômico. In: BENHABIB, S.; CORNEL, D. (ed.). *Feminismo como crítica da modernidade*. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 1987.

OFFE, Claus. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: OFFE, C. (org.) *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "sociedade do trabalho"*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

PENA, Maria V. J. *Mulheres e Trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PERROT, Michele. *Os Excluídos da História*. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

PEREIRA, Carla. Terceirização e relações de trabalho na Volkswagen-RJ. In:

RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A. (orgs) *Trabalho e Desenvolvimento Regional: efeitos da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Brasília: Maud: 2006.

PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte. *Os Companheiros: trabalho e sociabilidade na pesca de Itaipu*. Niterói: EdUFF, 2003.

PETROBRAS. *As Mulheres e a Petrobras*. Rio de Janeiro, 2007.

PONTES, Ana P. C. "Isso não é coisa de homem": trabalhadoras numa profissão tradicionalmente masculina. Dissertação (mestrado em Sociologia e Antropologia). IFCS/UFRJ, 2002.

PETROBRAS. *Revista Petrobras*. Ano 14, n. 135, Março de 2008.

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

SANTANA, Marco Aurélio. Trabalho, Trabalhadores e Sindicatos em Meio ao Vendaval Contemporâneo. *Dados*, Rio de Janeiro, v. 43, n.2, 2000.

SCALETISKY, Eduardo C. *O Patrão e o Petroleiro: um passeio pela história do trabalho na Petrobrás*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

SCOTT, Joan W. *A Cidadã Paradoxal: as feministas francesas e os direitos do homem*. Mulheres: Florianópolis, 2002.

SCOTT, Joan. Gênero, uma categoria útil para análise histórica. Recife, mimeo, 1991.

SETTON, Maria J. A Teoria do Habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. Acessado em Fevereiro de 2008. Disponível em:

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/275/27502005.pdf>. SILVA, Tatiana Q. da F.

Relações de Gênero no Mercado de Trabalho: em especial o papel da mulher em ocupações predominantemente masculinas. Monografia (conclusão de graduação em Ciências Sociais). IFCH/UERJ. Abril de 2006.

- SILVA, Vagner. *O Antropólogo e sua Magia: trabalho de campo e texto etnográfico nas pesquisas antropológicas sobre as religiões afro-brasileiras*. São Paulo: Edusp, 2000.
- SIMMEL, Georg. *A Filosofia do Amor*. Martins Fontes. São Paulo, 1993.
- SORJ, Bila *et al.* Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v.37, n.132, 2007.
- SORJ, Bila. Percepções sobre esferas separadas de gênero. In: ARAÚJO C., SCALON C. (orgs). *Gênero, Família e Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A Classe Trabalhadora tem dois sexos*. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- SWERDLOW, Marian. Men's Accommodations to Women Entering a Nontraditional Occupation: A Case of Rapid Transit Operatives. In: DUNN, D. (org.) *Workplace/Women's Place* (org.). Los Angeles: Roxbury Publishing Company; 1997.
- TERRA, Denise Cunha Tavares. Economia Petrolífera na Bacia de Campos e Reestruturação do Espaço Regional: uma análise sob a ótica da divisão territorial do trabalho. VIII Seminário Internacional da Rede Ibero-Americana de Investigadores sobre Globalização e Território: Rio de Janeiro, 2004.
- THOMPSON, Eric Palmer. *A formação da classe operária inglesa*. 3 v. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.
- VELHO, Gilberto. Ciências sociais e biografia individual. *Estudos Históricos*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, n. 38, 2006.
- _____. *Individualismo e Cultura: notas para uma antropologia contemporânea*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- YOUNG, Iris M. Gender as seriality: thinking about women as a social collective. In NICHOLSON, L.; SEIDMAN, S. (orgs.). *Social Postmodernism: beyond identity politics*. Cambridge University Press: Cambridge, 1996.
- WACQUANT, Loïc. Esclarecer o habitus. *Sociologia*, n. 14. 2004. Acessado em Dezembro de 2007. Disponível em http://sociology.berkeley.edu/faculty/wacquant/wacquant_pdf/ESCLARECEROHABITU S.pdf.
- WEBER, Max. A Objetividade do Conhecimento nas Ciências Sociais. In COHN, G. (org.). *Weber. Coleção Grandes Cientistas Sociais*. São Paulo: Ática, 1986.
- WILLIAMS, Christine L. *Gender differences at work: women and men in non-traditional occupations*. Los Angeles: University of California Press, 1989.

APÊNDICE A- ROTEIROS DE ENTREVISTA

Roteiro 1: entrevista com atuais embarcadas

Perfil da entrevistada:

1. Nome:
2. Idade:
3. Qual é a sua escolaridade?
4. Você fez curso técnico? Curso técnico pra embarcar
5. EM CASO POSITIVO, como era a relação entre os alunos e as alunas na sua sala? Havia quantas alunas?
6. c. Você teve dificuldade de conseguir estágio? Por que?
7. PARA QUEM TEM NÍVEL SUPERIOR, Qual curso você fez?
8. Você já havia imaginado, com sua formação, trabalhar embarcada?
9. Estado Civil: Tem namorado?
10. Ele trabalha? Em quê?
11. Tem filhos? Que idade?

Antes de Embarcar:

12. Você já trabalhou antes de embarcar? Em que?
13. Por quanto tempo?
14. Como era sua rotina no seu antigo trabalho?
15. Quem cuidava dos afazeres domésticos da sua casa?
16. O que você fazia quando não estava trabalhando?
17. O que você gostava mais no seu antigo trabalho?
18. E o que não gostava?
19. Como e Por que saiu do seu antigo trabalho?
20. Como você ficou sabendo que poderia trabalhar embarcada? Como você chegou na plataforma?
21. Por que você decidiu começar a embarcar?
22. O que a sua família/marido/filho/amigos acharam quando você disse que ia embarcar?
23. A opinião das pessoas te influenciou a embarcar? Como?

Entre ‘terra’ e ‘mar’: vida e trabalho dentro e fora da plataforma

Na plataforma:

24. Há quanto tempo você trabalha embarcada?
25. O que você faz na plataforma? Qual é sua função? (Explique)
26. Há muitas mulheres nessa função?
27. Como é sua rotina embarcada? Que horas você acorda, que horas vai dormir?
28. Você gosta do seu trabalho? Por que?

29. O que você faz quando não está trabalhando? O que você faz no seu período de folga?
30. Há mulheres na sua plataforma? Como é a relação entre homens e mulheres na sua plataforma, de uma forma geral?
31. Como é sua relação com os/as outras embarcados/as?
32. Você tem amigos/amigas na plataforma? Quem são seus melhores amigos?
33. O que você acha de conviver num lugar fechado com a maioria de homens? Você acha que este sistema de trabalho (fechado por 14 dias num lugar masculino) é mais difícil que trabalhar em terra, numa empresa mista? Por que?
34. CURSO TÉCNICO, Você acha que ter estudado numa Escola Técnica, com muitos homens, facilitou sua adaptação na plataforma? Como?
35. Você acredita que nas plataformas as mulheres são discriminadas? Como? Você poderia me dar um exemplo?
36. Você já se sentiu incomodada com alguma coisa que tivesse acontecido com você ou com alguma colega de trabalho? Como foi a situação?
37. Você já se desentendeu com alguém da sua plataforma? Por que?
38. Como vocês resolveram esse conflito?
39. Você acha que as mulheres têm um tratamento diferenciado na plataforma? Explique.
40. Você acha que na plataforma homens e mulheres são iguais? Por que sim/ Por que não?
41. Para você, quais são as principais vantagens de trabalhar embarcada?
42. E desvantagens?
43. Você gosta de trabalhar embarcada? Por que?
44. Tem alguma coisa que te incomode no trabalho embarcado?

Em terra:

45. O que você faz quando está em terra? Como é sua rotina? (trabalho, lazer e estudos)
46. Você acha que seu tempo, em terra, é suficiente pra tudo? Você acha que seus 14 dias de folga são suficientes para fazer tudo o que você gostaria? Por que?
47. Com quem você mora? Aonde?
48. (FILHOS) Quem cuida dos seus filhos quando você está embarcada?
49. (CASADA) O que o seu marido acha do seu trabalho?
50. Ele trabalha em quê?
51. Quem faz as atividades domésticas na sua casa (quando você está embarcada e desembarcada)?
52. O que sua família (filhos, marido, mãe, namorado) acha de você embarcar?

53. Você acha que para mulheres embarcadas é mais difícil ter um relacionamento sério? Por que?
54. O que você mais gosta de fazer quando está desembarcada?
55. O que você **não** gosta de fazer quando está desembarcada?
56. Você acha que o trabalho embarcado influencia sua vida fora da plataforma? Como?

A Embarcada e seu Futuro

57. Se você pudesse, mudaria alguma coisa no seu trabalho? O quê?
58. E no seu relacionamento com sua família/filhos/namorado(marido)? Você gostaria de mudar alguma coisa?
59. Qual é a razão pela qual você trabalha embarcada?
60. Você gostaria de parar de embarcar? (Por que sim?/Por que não?)
61. Se você encontrasse um emprego em terra que pagasse o mesmo salário que você tem embarcada, você deixaria de embarcar? Por que?
62. Se você mudasse de trabalho, o que você gostaria de fazer?
63. Você acha que encontraria hoje um emprego assim em terra?
64. PARA QUEM NÃO TEM FILHOS: Você gostaria de casar/ ter filhos? Você continuaria embarcada depois disso? Por que?
65. Você deixaria de trabalhar para cuidar da casa e dos filhos? Por que?
66. Como você se imagina daqui há 10 anos?

Percepções de Trabalho e Gênero:

67. Você acha que uma mulher poderia ser um ‘homem de área’ eficiente? Por que? Já conheceu alguma nessa profissão?
68. O que Você acha que os/as embarcados/as achariam de uma mulher ‘homem de área’? Eles teriam alguma resistência?
69. Você acha que um homem poderia ser um bom nutricionista? Por que?
70. O que Você acha que os/as embarcados/as achariam de um homem nutricionista? (Eles teriam alguma resistência ou aceitaria em problemas)
71. Você acha que existem trabalhos que a mulher não conseguiria fazer? Dê exemplos.
72. Você acha que as mulheres embarcadas enfrentam dificuldades para trabalhar embarcada? De que tipo?
73. Você acha que, para a mulher, embarcar é mais difícil que para o homem? Por que?
74. Você enfrentou alguma dificuldade? Qual? Como superou?
75. Qual sindicato que você está filiada?
76. Você acha que você e as outras embarcadas são bem representadas pelo Sindicato? Por que?

Roteiro 2: Entrevista com atuais embarcadas (internet)

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

“Mulheres embarcadas: um estudo sobre trabalho e gênero em plataformas de petróleo”

Camila Daniel

camiladaniell@gmail.com; (21) 8270-0041, (22) 9232-0761

Este trabalho tem como objetivo compreender as trajetórias das mulheres que ingressam no trabalho em plataforma de petróleo, espaços onde a presença masculina é preponderante. Para isso, busco analisar suas trajetórias até chegar à plataforma, suas percepções sobre o trabalho e sua vida dentro plataforma, bem como suas estratégias de conciliação entre vida familiar e vida profissional.

- | | | |
|------|---|---------------|
| Tel: | 1. Nome: | Email: |
| | 2. Idade: | |
| | 3. Qual é a sua escolaridade? | |
| | 4. Estado Civil: | Tem namorado? |
| | 5. Ele trabalha? | Em quê? |
| | 6. Tem filhos? Que idade? | |
| | 7. Quais trabalhos você já teve antes de embarcar? | |
| | 8. O que você mais gostava e não gostava dos seus antigos trabalhos? | |
| | 9. Quem cuidava das atividades domésticas na sua casa? | |
| | 10. Por que você decidiu começar a embarcar? | |
| | 11. Há quanto tempo você trabalha embarcada? | |
| | 12. Qual é a sua função? Você sempre embarcou nesta mesma função? | |
| | 13. O que você mais gosta de trabalhar embarcada? E o quê você não gosta? | |
| | 14. Há mulheres na sua plataforma? Quantas? | |
| | 15. Você acha que na plataforma homens e mulheres são iguais? Por que? | |
| | 16. Quem faz as atividades domésticas na sua casa (quando você está embarcada e desembarcada)? | |
| | 17. O que você gosta de fazer quando está desembarcada? E o que você não gosta? | |
| | 18. Você acha que para mulheres embarcadas é mais difícil ter um relacionamento sério (namoro, casamento)? Por que? | |
| | 19. Por que você trabalha embarcada? | |
| | 20. Se você encontrasse um emprego em terra que pagasse o mesmo salário que você tem embarcada, você deixaria de embarcar? Por que? | |
| | 21. Você deixaria de trabalhar para cuidar da casa e dos filhos? Por que? | |

22. Como você se imagina daqui a 10 anos?
23. Você acha que, para a mulher, embarcar é mais difícil que para o homem? Por que?

Muito obrigada por participar da pesquisa!

Roteiro 3: Mulheres que não embarcam mais

Perfil:

1. Nome:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Estado Civil: Tem namorado?
5. Tem filhos? Que idade?
6. Qual é o seu trabalho atual?

Quando trabalhava embarcada:

7. Antes de embarcar, você já havia trabalhado? Em que?
8. Como e por que começou a embarcar? Como vc ficou sabendo?
9. Quando você embarcava, qual era sua profissão?
10. Você embarcou por quanto tempo?
11. O que você fazia nas suas folgas e nos fins de semana?
12. O tempo era suficiente para tudo?

Razões para ter deixado a plataforma:

13. Por que você parou de embarcar? O que mais te motivou a parar de embarcar?
14. Você gostava de embarcar? Quais são as coisas que você mais gostava do trabalho embarcado?
15. E o que você menos gostava? Tinha alguma coisa que você não gostava?
16. PARA QUEM É CASADA/ TEM FILHO: Você já era casada/tinha filho quando trabalhou embarcada?
17. EM CASO POSITIVO, como você e sua família cuidavam das atividades domésticas?
18. Você acha que o casamento/ a maternidade influenciou sua decisão de parar de embarcar? Como? Por que?

Depois dos embarques: a construção de um outro ritmo de vida e trabalho

19. Onde você trabalha hoje? O que você faz?
20. Quais são as coisas que você mais gosta do seu atual trabalho?
21. E o que você menos gosta?
22. O que você faz nas suas folgas/ finais de semana?
23. Você acha que, hoje, o tempo é suficiente pra tudo?
24. Você está satisfeita com a vida que você tem hoje? Por que?

25. Se você pudesse voltar a embarcar hoje, você voltaria? Por que?

Percepções de Trabalho e Gênero:

26. Qual era a idéia de 'plataforma' que você tinha antes de embarcar?
27. Qual é a idéia que você tem hoje?
28. Você acha que uma mulher poderia ser um 'homem de área' eficiente? Por que? Já conheceu alguma nessa profissão?
29. E um homem? Por que? Já conheceu algum nessa profissão?
30. Você acha que um homem poderia ser uma boa nutricionista? Por que?
31. E um homem? Por que? Já conheceu algum nessa profissão?
32. Você que existem trabalhos que a mulher não conseguiria fazer? Dê exemplos.

Roteiro 4: Mulheres que não embarcam mais (internet)

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

“Mulheres embarcadas: um estudo sobre trabalho e gênero em plataformas de petróleo”

Camila Daniel

camiladaniell@gmail.com; (21) 8270-0041, (22) 9232-0761

Este trabalho tem como objetivo compreender as trajetórias das mulheres que ingressam no trabalho em plataforma de petróleo, espaços onde a presença masculina é preponderante. Para isso, busco analisar suas trajetórias até chegar à plataforma, suas percepções sobre o trabalho e sua vida dentro plataforma, bem como suas estratégias de conciliação entre vida familiar e vida profissional.

1. Nome:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Estado Civil: Tem namorado?
5. Tem filhos? Que idade?
6. Qual é o seu trabalho atual?
7. Antes de embarcar, você já havia trabalhado? Em que?
8. Como e por que começou a embarcar?
9. Quando você embarcava, qual era sua profissão? Você embarcou por quanto tempo?
10. Por que você parou de embarcar?
11. Quais são as coisas que você mais gostava do trabalho embarcado?
12. E o que você menos gostava?
13. Você acha que o casamento/ a maternidade influenciou sua decisão de parar de embarcar? Como? Por que?
14. Quais são as coisas que você mais gosta do seu atual trabalho?
15. E o que você menos gosta?
16. Você está satisfeita com a vida que você tem hoje? Por que?
17. Se você pudesse voltar a embarcar hoje, você voltaria? Por que?
18. Você acha que existem trabalhos “de homem” e “de mulher”?

Muito obrigada por participar da pesquisa! Em caso de dúvida, entre em contato comigo.

Camila Daniel

APÊNDICE B - Quadro das Entrevistadas

| Nome | Idade | Ocupação | Estado Civil | Escolaridade | Vantagens de embarcar | Desvantagens de embarcar | Como é sua relação e a das outras mulheres com os homens na plataforma? | Pretende casar/ ter filhos? | Como estará daqui há 10 anos? |
|-------------|--------------|----------------------|---------------------|---|---|---|--|------------------------------------|--|
| A. | 22 | Eletricista | Solteira | Superior incompleto (Estatística) | Salário maior e experiência profissional | Não pode ficar em casa, fazer planos e é inviável casar e ter filhos nesta realidade. | Eles têm um cuidado (por exemplo, evitam que eu carregue objetos pesados). | Sim (casar e ter filhos) | Com 2 filhos, terá terminado uma faculdade e não estará mais embarcando. |
| A. A. | 25 | Oficial de Náutica | Solteira | Superior completo (Oficial de Náutica) | Trabalha na sua área de formação e o salário é maior. | Vida social fica complicada. | Mulheres em ambientes masculinos sofrem preconceito. | Sim | Manterá uma boa qualidade de vida e terá uma família. |
| R. | 28 | Op. Produção | Solteira | Superior completo (Engenharia Civil) | A folga e o desligamento do trabalho depois que desembarca. | Ficar longe da família e do contato social. | Homens e mulheres se tratam normal. Não há diferença entre homens e mulheres. | Sim (casar e ter filhos) | Casada, com um filho e concursada como engenheira. |
| J. | 29 | Geóloga | Solteira | Mestrado completo (Geologia) | Gosta do tipo de trabalho que faz e da folga. | Ficar longe da família, do namorado e dos amigos. | No trabalho, homens e mulheres são iguais e fora dele há muito respeito. | Sim (casar e ter filhos) | Embarcar menos, ser mãe e passar mais tempo com a família. |
| G. | 29 | Op. Rádio | Separada | Superior completo (Pedagogia) e cursa Direito | Embarcar é diferente, salário maior. | A saudade que sente de casa, dos amigos e da família. | Boa, mas mulheres em plataformas são discriminadas. | Sim (casar e ter filhos) | Advogar ou talvez trabalhar numa empresa. |
| M. | 37 | Taifeira | Casada | Ensino Fundamental incompleto | Salário maior e “benefícios” (plano de saúde e odontológico etc). | Ficar longe do marido e do filho. | Normal. Se a mulher ‘tiver uma postura’, ela será respeitada. | Não. | Continuará embarcando. |
| E. F | 39 | Ass. de Planejamento | Solteira | Ensino médio completo | A folga. | Ficar longe da família. | “Tem sempre um que vai discriminar, achar que aquilo ali não é lugar de mulher.” | Não | Aposentada. |

| Nome | Idade | Ocupação | Estado Civil | Escolaridade | Vantagens de embarcar | Desvantagens de embarcar | Como é sua relação e a das outras mulheres com os homens na plataforma? | Pretende casar/ ter filhos? | Como estará daqui há 10 anos? |
|-------------|--------------|------------------|---------------------|--|---|---|---|------------------------------------|--|
| F. | 30 | nutricionista | Solteira | Superior completo (Nutrição) | Trabalhar na sua área de formação e o salário maior. | Ficar longe de família. | Comigo é boa, mas mulheres em profissões masculinas sofrem preconceito. | Sim (casar e ter filhos) | Casar, ter pelo menos um filho e trabalhando 'em terra'. |
| E. B | 31 | Personal trainer | Casada | Superior completo (Educação Física) e cursa Técnico em Segurança do Trabalho | A folga, não fazer trabalho doméstico e não enfrentar trânsito para chegar ao trabalho. | A saudade. | Mulheres sofrem discriminação em profissões que exigem força física. | Talvez. | Continuará embarcando, se o marido também continuar. |
| D. | 32 | Prof. Inglês | Solteira | Superior completo (Ciências da Computação) | A folga. | O confinamento e dificuldade de conciliar sua agenda com a agenda de amigos e familiares. | Há muito respeito, mas as mulheres em profissões masculinas sofrem discriminação. | Sim. | Trabalhará na igreja com música e escreverá livros. |
| A. P. | 34 | Geóloga | Solteira | Doutorado completo (geologia) | O trabalho. | Não participar de datas importantes (aniversários, etc) | Homens e mulheres são iguais. | Talvez. | Continuará embarcando. |
| S. | 36 | Taifeira | Casada | Superior incompleto (Biologia) | Salário maior e a folga. | Não estar em casa em datas importantes (natal, aniversários, etc.) | É complicado, porque você tem que vigiar para manter o respeito. | Não. | Abrirá uma loja de artesanato. |
| P. | 36 | Taifeira | Solteira | Ensino Médio completo | Gosta do trabalho, não precisa pegar ônibus cheio para chegar ao trabalho. | Assédio e cantadas de colegas de plataforma. | No trabalho, todo mundo é igual. Fora dele, mulheres são discriminadas. | Não | Permanecerá trabalhando embarcada. |

| Nome | Idade | Ocupação | Estado Civil | Escolaridade | Vantagens de embarcar | Desvantagens de embarcar | Como é sua relação e a das outras mulheres com os homens na plataforma? | Pretende casar/ ter filhos? | Como estará daqui há 10 anos? |
|-------------|--------------|-----------------|---------------------|--|--|--|--|------------------------------------|--|
| M. R. | 40 | Taifeira | Solteira | Ensino médio incompleto | Folga e, por morar sozinha, não precisa fazer nenhum trabalho doméstico. | Confinamento. | Boa, mas há “inconvenientes”, como cantadas e fofocas. | Não. | Construirá uma casa e parará de embarcar em seguida. |
| K. | 41 | Administrativo | Casada | Superior incompleto (Pedagogia); Téc. em Segurança do Trabalho | Salário e seus colegas de trabalho (são como uma segunda família) | O tempo que se perde longe ‘de terra’. | Há muita afetividade e respeito. | Não | Passará num concurso público. |