

ASSIMETRIAS DE GÊNERO NO SETOR PETROLÍFERO NO BRASIL: Mapeando as desigualdades laborais a partir da construção de um estado da arte

Anna Clara Rodrigues Carreira

Estudante de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito
acrcarreira@id.uff.br

Carolina Pereira Lins Mesquita

Professora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense
cmesquita@id.uff.br

RESUMO

Este trabalho busca examinar as desigualdades de gênero na indústria do petróleo, com ênfase nas condições de trabalho das mulheres. Considerando a predominância masculina no setor, analisa-se de que forma essa configuração afeta a inserção, permanência e valorização das trabalhadoras. A análise desenvolvida neste trabalho se baseia em revisão bibliográfica de artigos publicados entre 2010 e 2024, com foco em estudos que abordam o tema a partir de uma perspectiva crítica e interdisciplinar no Brasil. Para tanto, foram consultados dois portais (Portal de Periódicos da CAPES e Portal Scielo), além do Google Acadêmico, e utilizados os termos “petroleiros e gênero”. Os resultados indicam a persistência de uma divisão sexual do trabalho que reforça desigualdades estruturais no setor petrolífero. Foi possível identificar, ainda, obstáculos como sub-representação em cargos operacionais e de liderança, diferenças salariais, episódios de assédio e dificuldades na conciliação entre trabalho e vida pessoal.

PALAVRAS-CHAVES: Setor petrolífero; Mercado de trabalho; Gênero.

ABSTRACT

This study examines gender inequalities in the oil industry, with a focus on women's working conditions. Given the male dominance in the sector, the analysis explores how this dynamic affects the inclusion, retention, and professional advancement of female workers. The analysis developed in this study is based on a literature review of articles published between 2010 and 2024, focusing on studies that address the topic from a critical and interdisciplinary perspective in Brazil. For this purpose, two databases (CAPES Journal Portal and Scielo Portal) were consulted, in addition to Google Scholar, using the search terms “oil workers and gender.” The findings indicate the persistence of a gendered division of labor that reinforces structural inequalities in the petroleum sector. Furthermore, obstacles such as underrepresentation in operational and leadership roles, wage disparities, incidents of harassment, and challenges in work-life balance were identified.

KEYWORDS: Petroleum industry; Labor market; Gender.

1 INTRODUÇÃO

Em termos numéricos, no ano de 2021, a indústria petrolífera foi responsável por 22,3% da arrecadação do Produto interno bruto (PIB) brasileiro (Schymura, 2022, p. 6). Além de impulsionador do desenvolvimento econômico e produtivo do país (Mortari; Ribeiro; Loural; Oliveira, 2021, p. 173). Pensando no papel econômico desenvolvido no setor, busca-se examinar os reflexos das transformações sociais em curso, especialmente no que tange a participação feminina, no regime *offshore*, que ainda é marcada por desigualdades estruturais. Barbosa e Alvarez (2016, p. 123), ao falarem sobre o contexto *offshore* na Bacia de Campos, afirmam que “entre 2002 e 2007, houve um aumento de mais de 300% no número de mulheres embarcadas. Entre 2007 e 2012, este número continuou em ascensão, aumentando mais de

50%”. Em julho de 2025, a Petrobrás anunciou que sua diretoria executiva passou a ter maioria feminina, contando com cinco mulheres e quatro homens entre os nove integrantes (Ministério das Mulheres, 2025).

O trabalho predominantemente masculino no setor foi um padrão de gênero consolidado ao longo do tempo e a justificativa se baseava, em geral, na força física, haja vista ser “uma impossibilidade de elas atuarem nas áreas operacionais” conforme concluído nas pesquisas de Eccel e Grisci (2011, p. 66).

Ao reunir e analisar criticamente a produção acadêmica sobre o tema, esta pesquisa busca compreender como as estruturas do setor petrolífero reproduzem desigualdades de gênero, de que forma o ambiente opera, considerando as normas historicamente excludentes. O objetivo é elaborar um estado da arte sobre o tema do mercado de trabalho do petróleo, com foco no feminino, de forma que seja possível compreender como essas desigualdades se manifestam no cotidiano das trabalhadoras na indústria petrolífera, bem como contribuir para o debate sobre justiça no trabalho, evidenciando como as relações de poder e as expectativas de gênero moldam as trajetórias profissionais no setor. Para tal, parte-se da seguinte pergunta de pesquisa: como as produções científicas tratam o tema do trabalho feminino no setor petrolífero?

A análise parte de uma revisão de estudos publicados entre 2010 e 2024, com ênfase nos artigos científicos, sobre trabalhadoras mulheres e a desigualdade de gênero e/ou como a divisão sexual do trabalho impacta o mercado offshore. Considerou-se artigos que tenham optado por abordagens interdisciplinares, cujo estudo tenha sido o trabalho no setor petrolífero no contexto brasileiro. A escolha se dá pelas especificidades sociais, políticas e jurídicas que influenciam diretamente as dinâmicas do trabalho nesse setor, como a atuação de empresas estatais e privadas, sendo utilizados os seguintes portais: Portal de Periódicos da CAPES e Portal Scielo, com a utilização dos termos “petroleiros e gênero”.

No Portal *Scielo*, não foram obtidos resultados. Já no Periódicos da CAPES foram encontrados 80 trabalhos, feito o filtro para trabalhos com idioma em português e nas áreas de “Ciências humanas” e “Ciências sociais aplicadas”, o resultado foi de 49 trabalhos. Ao analisa-los, foram identificados que 23 têm como assunto o mercado de trabalho no setor de petróleo, mas apenas 3 abordam a temática voltada ao gênero. Dos 3 trabalhos encontrados, apenas 1 se referia ao contexto de trabalho *offshore* no Brasil, intitulado “A condição da mulher em confinamento: análise a partir da ocupação da sede da Petrobras”, (Velloso; Silva)

Considerando pouco resultado para a pesquisa pretendida, também foram utilizados os termos “gênero e petróleo”, nos Portais de Periódicos da CAPES e Scielo.

No Portal Scielo, foram obtidos 2 trabalhos como resultado, porém sem aderência ao tema. Quanto ao Portal da CAPES, o levantamento obteve 110 trabalhos como resultado, feito o filtro, com idioma em português e nas áreas de “Ciências Sociais Aplicadas”, foram encontrados 11 trabalhos. Ao analisar os *papers*, foram excluídos aqueles empíricos com recorte geográfico fora do Brasil, e identificados que 2 têm por tema o mercado de trabalho no setor de petróleo, com recorte de gênero, sendo eles: “Recordações ao Mar: a memória das embarcadas sobre o trabalho em plataformas de petróleo” (Daniel) e “Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas” (Perrelli; Toneli).

Para garantir a completude e a confiabilidade da pesquisa, foi utilizado o *Google Acadêmico*, seguindo os mesmos critérios, sendo encontrados mais 3 *papers*, quais sejam: “Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres”, (Eccel e Grisci), “Trabalho feminino no setor *offshore* na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho” (Barbosa; Alvarez) e “Evidências científicas sobre a participação de mulheres no setor brasileiro de óleo e gás (O&G): políticas, práticas e ações recomendadas” (Grubba).

Dessa forma, ao delimitar os eixos temáticos que orientam esta investigação buscou-se mapear a produção acadêmica existente e identificar lacunas e potencialidades para o debate sobre justiça de gênero no trabalho no setor do petróleo no Brasil.

A justificativa da pesquisa se dá pelas desigualdades de gênero discutidas nos *papers* encontrados, mesmo com o aumento expressivo de mulheres no setor petrolífero. A articulação entre sociologia e estudos de gênero para compreender o ambiente de trabalho *offshore* permite uma discussão contemporânea sobre justiça e gênero no trabalho, em um contexto de reformulação organizacional de empresas petrolíferas que buscam maior inclusão e equidade de gênero.

2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: ARTICULAÇÃO ENTRE OS APORTES TEÓRICOS DE HIRATA E KERGOAT (2007) E OS DADOS EMPÍRICOS DE BRUSCHINI (2007)

A divisão sexual do trabalho constitui fundamentação elementar para compreender como as funções atribuídas aos homens e às mulheres no mercado de trabalho são socialmente construídas e naturalizadas em um sentido macro, para além do setor petrolífero no Brasil. Conforme Hirata e Kergoat (2007), a produção acadêmica dos últimos anos tem demonstrado, que a segmentação ocupacional por gênero não é resultado de aptidões naturais, mas de processos históricos e culturais que atribuem às mulheres papéis ligados ao cuidado e à reprodução social.

Para uma análise das desigualdades de gênero no mundo do trabalho de petróleo, foi utilizado o conceito das autoras sobre a divisão sexual do trabalho e como as relações sociais se moldam a partir desse conceito.

Nesse contexto de aumento do número de mulheres ingressando no mercado de trabalho que Bruschini (2007) analisa, historicamente, as transformações e tendências do mercado de trabalho feminino. Segundo a autora:

(...) mais da metade da população feminina em idade ativa trabalhou ou procurou trabalho em 2005 e que mais de 40 em cada 100 trabalhadores eram do sexo feminino, na mesma data. Apesar do considerável avanço, no entanto, as mulheres ainda estão longe de atingir, seja as taxas masculinas de atividade, superiores a 70%, seja o número de ocupados ou de empregados³ (...) (Bruschini, 2007).

Alguns dos motivos apresentados por Bruschini (2007, p. 539-541), que podem explicar esses números expressivos são: (i) queda da taxa de fecundidade; (ii) redução no tamanho das famílias; (iii) “envelhecimento da população, com maior expectativa de vida ao nascer para as mulheres (75,5 anos) em relação aos homens (67,9 anos) e, conseqüentemente, a sobrepresença feminina na população idosa”; (iv) tendência demográfica verificada a partir dos anos de 1980, com o crescimento acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres; (v) “mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher que alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado” e; (vi) “expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades que viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho”.

Nesse aspecto, as transformações demográficas e sociais demonstram um impacto na estrutura familiar, remodelando o papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho. As mudanças revelam, em algum nível, um modelo de estrutura familiar diferente do modelo tradicional de família patriarcal, onde a mulher também é provedora. Contudo, essas mudanças quantitativas não foram acompanhadas por transformações qualitativas nas estruturas sociais e culturais que sustentam a desigualdade de gênero (Bruschini, 2007).

Os números apresentados por Bruschini (2007) reforçam a teoria de Hirata e Kergoat (2007), convergindo no sentido de que são as mulheres que se concentram na conciliação entre trabalho e o cuidado familiar e, portanto, há um reforço das desigualdades estruturais, ao não envolver os homens de forma equitativa das responsabilidades domésticas e

parentais, e uma naturalização da sobrecarga feminina, ao conciliar, o trabalho assalariado e o não remunerado.

Outro ponto levantado pela autora é em relação ao nível de escolaridade das mulheres em idade economicamente ativa. Com o aumento no mercado de trabalho e maior acesso ao ensino superior, o gênero feminino vem se destacando como mais escolarizado. Em 2005, quando comparada a distribuição pessoas por sexo e escolaridade, 32% das mulheres “tinham mais de 11 anos de estudo” e havia uma alta taxa de conclusão no ensino profissional, especialmente, no ensino técnico e no ensino superior, com relevância nas áreas da saúde e artes, ocasião em que “62% dos formados eram mulheres” (Bruschini, 2007, p. 548). Entre as formações mais presentes entre mulheres há uma predominância de profissões associadas ao cuidado.

Assim sendo, Bruschini (2007) evidencia que a socialização de gênero ainda molda as aspirações e oportunidades das mulheres. Em que pese tenha havido uma mudança positiva no aumento do espectro de profissões possíveis, a conquista da presença feminina em áreas antes “mais masculinas” é recente e desafiadora, posto que a liberdade de escolha profissional das mulheres é, muitas vezes, uma liberdade adequada às expectativas sociais e culturais. A ideia de vocação, inclusive, pode estar contaminada pela construção histórica e simbólica do que é possível para mulheres.

Outro aspecto notabilizado pela autora, diz respeito às executivas em cargos de diretoria e as diferenças remuneratórias. Conforme Bruschini (2007), mesmo com aumento de mulheres no mercado de trabalho, inclusive em profissões distintas das vinculadas à uma ideia de predisposição biológica e com maior escolarização, ainda assim, as diretoras de empresas obtêm rendimentos inferiores aos dos seus colegas de mesmo nível, permanecendo precarizadas, quando comparadas ao gênero masculino (p. 556-558).

Deste modo, a articulação entre os aportes teóricos de Hirata e Kergoat (2007) e os dados empíricos de Bruschini (2007) evidenciam que a desigualdade de gênero no trabalho não é apenas uma questão de acesso, mas de permanência, valorização e reconhecimento. A liberdade de escolha profissional das mulheres ainda é condicionada por expectativas sociais e culturais, e a igualdade formal não garante, por si só, a equidade material, tampouco de rendimentos.

3 COMO AS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS TRATAM O TEMA DO TRABALHO FEMININO NO PETRÓLEO?

A análise de cada artigo levantado se dará em ordem cronológica, considerando o ano de publicação.

O primeiro é o “Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres”, de autoria de Eccel e Grisci (2011), apresentando uma análise sobre a construção social das masculinidades no ambiente organizacional, com base em uma pesquisa qualitativa realizada em uma refinaria de petróleo no sul do Brasil. A investigação parte da premissa de que, embora os homens sejam amplamente estudados no campo da Administração, raramente são analisados sob a ótica de gênero, sendo frequentemente tratados como sujeitos universais do trabalho.

A pesquisa revela que a masculinidade, longe de ser natural, é uma construção social e relacional, moldada por contextos históricos, culturais e organizacionais. No ambiente da refinaria, as autoras observaram a produção de um ideal de masculinidade hegemônica, caracterizado por atributos como competência técnica, objetividade (em oposição às emoções, em geral associada à tributos femininos), heterossexualidade, padrão visual homogêneo e capacidade de prover financeiramente a família. As entrevistadas pelas autoras relataram não sofrer discriminação direta, mas reconheceram a necessidade de se adaptar ao modelo masculino para serem respeitadas.

Eccel e Grisci (2011) também evidenciam que a hegemonia masculina é sustentada não apenas pelos homens, mas também pelas mulheres, que, ao validarem determinados comportamentos masculinos - inclusive como estratégia para obtenção de aceitação grupal –

, contribuem para a manutenção das hierarquias de gênero. Além disso, o estudo aponta que a masculinidade hegemônica é vivida como um modelo de subjetivação que orienta comportamentos, desejos e formas de vida, afetando homens e mulheres no ambiente laboral, mas também individualmente (Eccel; Grisci, 2011).

Em suma, Eccel e Grisci (2011) propõem uma ampliação do foco dos estudos de gênero na Administração, ao incluir o masculino como objeto de análise e ao problematizar a naturalização do homem como sujeito universal do trabalho. Essa ampliação pode contribuir para elucidação das relações de poder e das hierarquias entre as masculinidades, assim como para a compreensão das dinâmicas de exclusão e adaptação que permeiam o cotidiano do setor petrolífero.

O segundo artigo analisado tem como título “Recordações ao Mar: a memória das embarcadas sobre o trabalho em plataformas de petróleo” (Daniel, 2012), oferece uma reflexão sobre a presença das mulheres nas plataformas de petróleo, um espaço historicamente masculinizado e marcado por relações de poder assimétricas. A autora parte de sua própria experiência como ex-embarcada para construir uma análise etnográfica que revela como o gênero atua dentro uma estrutura organizadora das relações de trabalho, mesmo em ambientes com alta exigência técnica e regulatória, como o *offshore* (Daniel, 2012).

Na época da pesquisa, a presença feminina nas plataformas era reduzida. Destacando Daniel (2012) que a presença feminina alterou a dinâmica social do ambiente, uma vez que a trabalhadora *offshore* carrega consigo expectativas de comportamento, aparência e postura que não são exigidas dos homens; essa mulher será constantemente observada e assediada, de forma velada, o que evidencia a persistência de uma cultura organizacional que naturaliza a desigualdade de gênero.

Os relatos das entrevistadas por Daniel (2012) revelam, que o assédio não é apenas interpessoal, mas estrutural. A figura do chefe que pode difamar uma trabalhadora que recusa suas investidas sexuais (Daniel, 2012, p. 303) ilustra uma assimetria de poder institucionalizada, agravada pela terceirização, que torna as mulheres ainda mais vulneráveis. O assédio, nesse contexto, não é um desvio de conduta, mas um mecanismo de controle e dominação que reforça a masculinidade hegemônica discutida por Eccel e Grisci (2011).

Conforme Daniel (2012, p. 294), a implementação de sanções formais contra o assédio contribuiu para a redução de comportamentos abertamente ofensivos, no entanto, as mulheres “estão mais expostas a sanções informais, como brincadeiras, piadas, fofocas e cantadas, que funcionam como estratégias (intencionais ou não) de constrangimento e de resistência contra sua presença”, o que indica que, embora a cultura organizacional tenha mudado normativamente, as estruturas simbólicas de gênero continuam operando.

Por fim, o artigo de Daniel (2012) contribui de forma significativa para os estudos de gênero e trabalho ao desnaturalizar a masculinidade do espaço *offshore* e dar relevo às experiências vivenciadas por mulheres que atuam no setor.

O terceiro artigo analisado “Trabalho feminino no setor *offshore* na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho”, de Barbosa e Alvarez (2016), traz a inserção de mulheres em funções técnicas no setor *offshore* da indústria petrolífera na Bacia de Campos, no estado do Rio de Janeiro. A pesquisa teve como objetivo compreender como as trabalhadoras da Petrobrás percebem e gerenciam a relação entre vida profissional e vida familiar, considerando as especificidades de um ambiente historicamente masculino e marcado por exigências de disponibilidade e confinamento.

Como resultado de análise apontam: (i) a maternidade, nesse contexto, é frequentemente adiada ou considerada incompatível com o regime de embarque, porque o regime *offshore* é caracterizado por turnos de 12 horas em escalas de 14 dias embarcados e 14 dias de folga, impondo desafios à vida pessoal; (ii) o confinamento, o isolamento social e a imprevisibilidade das escalas são apontados como fatores que afetam a saúde mental e dificultam a convivência familiar; (iii) mesmo entre as mulheres solteiras e sem filhos, foram relatados sentimentos de solidão, tristeza e desejo de mudança de área; (iv) entre as mães,

o sofrimento é diferenciado pela distância dos filhos e pela dificuldade de acompanhar seu desenvolvimento, necessidades cotidianas e eventuais problemas de saúde.

As estratégias de adaptação identificadas por Barbosa e Alvarez (2016) incluem a organização da vida pessoal em função do embarque, o planejamento de datas comemorativas e consultas médicas, o apoio de familiares e empregadas domésticas, havendo um custo humano relatados por algumas petroleiras quando mencionam a sensação de viver “duas vidas”. Segundo as autoras, as entrevistadas consideram “difícil se adaptarem a um ‘trabalho normal’, pois percebem que têm ‘duas vidas’; e que “as ‘distintas vidas’ causam atritos, trazem dificuldades de adaptação, por exemplo, ao ritmo das atividades e refeições em casa, que são diferentes do ritmo existente na plataforma” (Barbosa; Alvarez, 2016, p. 112).

Segundo as autoras, essa dualidade exige um esforço constante de reorganização emocional e de agenda quando no período de folga, especialmente para manter vínculos afetivos e responsabilidades familiares; além disso, os “atritos” citados são a expressão de como opera a divisão sexual do trabalho na perspectiva dessas mulheres, pois estão sempre divididas entre a organização da folga e a dinâmica do trabalho enquanto embarcada.

A motivação inicial para ingressar no setor *offshore* da Petrobrás está associada à expectativa de estabilidade (dado o ingresso por concurso público, boa remuneração e à valorização da competência técnica). No entanto, a permanência prolongada nesse regime é constantemente repensada consoante observado por Barbosa e Alvarez (2016).

A análise dos dados coletados permitiu a Barbosa e Alvarez (2016) concluírem que: (i) o trabalho *offshore*, embora ofereça oportunidades profissionais e financeiras, impõe limites à conciliação entre vida profissional e pessoal, especialmente para as mulheres; (ii) a estrutura organizacional do setor ainda se baseia em um modelo masculino de disponibilidade total, desconsiderando as demandas do trabalho reprodutivo, historicamente atribuído às mulheres e; (iii) a ausência de políticas institucionais que favoreçam a conciliação entre trabalho e família contribui para a rotatividade feminina no setor e para a perpetuação das desigualdades de gênero.

Assim como os dois artigos analisados (Eccel; Grisci, 2011 e Daniel, 2012), Barbosa e Alvarez (2016) evidenciaram a necessidade de repensar a organização do trabalho *offshore*, pois somente incorporar políticas que valorizem o trabalho reprodutivo não permite uma remodelação nas funções socialmente atribuídas ao gênero e, portanto, não promovem equidade entre homens e mulheres de forma efetiva.

Outro artigo analisado é “Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas” (Perrelli; Toneli, 2017), que apresenta uma análise sobre a inserção de mulheres em cargos operacionais na Petrobrás, tradicionalmente ocupados por homens. A pesquisa de Perrelli e Toneli (2017), de natureza qualitativa, fundamenta-se na análise de discurso e na abordagem histórico-cultural, com base teórica em autoras como Joan Scott e na psicologia de Vygotsky.

Como resultados, Perrelli e Toneli (2017) encontraram que: (i) as entrevistas revelaram percepções distintas, mas também pontos de convergência quanto à competência e à capacidade das mulheres em desempenhar as mesmas funções que os homens; (ii) a entrada das mulheres nesses cargos não decorreu de uma mudança espontânea na cultura organizacional, mas por uma somatória de fatores legais (e.g., promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu igualdade de direitos entre homens e mulheres, e a abertura de concursos públicos que permitiram o ingresso feminino em áreas antes restritas), sociais (com a inserção ascendente das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 70) e tecnológicos (com a substituição e automatização dos processos industriais, onde as máquinas passam a substituir o esforço físico e manual dos trabalhadores).

Apesar desses avanços, Perrelli e Toneli (2017, p. 37) evidenciaram, por um lado, a persistência de estereótipos de gênero (e.g., algumas falas masculinas revelam uma visão patriarcal, como a tentativa de “poupar” as mulheres de tarefas consideradas pesadas), por outro, as mulheres entrevistadas demonstraram maior consciência da sua competência e autonomia, resistindo a esse tipo de proteção e reivindicando igualdade de tratamento.

Outros dados relevantes na pesquisa de Perrelli e Toneli (2017) foram: (i) a sobrecarga enfrentada pelas mulheres que, para além do trabalho formal, continuando sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e, em muitos casos, se dedicando ainda a outras atividades (e.g., empreendedorismo ou trabalho voluntário), realidade esta que configura uma dupla ou tripla jornada; (ii) embora ainda minoritárias, as mulheres têm conquistado espaço e reconhecimento dentro da Petrobrás, por ambos os grupos entrevistados, o que reforça a ideia de que a diferenciação por gênero não se sustenta diante da prática cotidiana na empresa.

Em síntese, Perrelli e Toneli (2017) revelaram que a inserção das mulheres em cargos tradicionalmente masculinos na Petrobrás representa uma transformação relativa nas relações de gênero no mundo do trabalho, mudança esta que, embora ainda marcada por tensões e resistências, aponta para a possibilidade de outra forma de relacionamento no trabalho, ainda em construção.

O quinto artigo, “A condição da mulher em confinamento: análise a partir da ocupação da sede da Petrobras”, de Velloso e Silva (2020), discute a ocupação de uma sala na sede da Petrobrás, no Rio de Janeiro, durante a greve dos petroleiros ocorrida em fevereiro de 2020, em contexto da pandemia da COVID-19. Esse cenário evidenciou e intensificou a sobrecarga histórica das mulheres, que passaram a assumir, de forma quase exclusiva, às tarefas relacionadas à manutenção da vida.

A pesquisa parte da teoria de gênero como referencial analítico, compreendendo –o como uma construção social que estrutura relações de poder e define papéis sociais a partir de diferenças percebidas entre os sexos. A partir de autoras como Joan Scott, Gayle Rubin, Raewyn Connell, Silvia Federici e Verónica Gago, Velloso e Silva (2020) articulam os conceitos de divisão sexual do trabalho, economia feminista e práticas de comuns, além de incorporarem a interseccionalidade como ferramenta indispensável para compreender como gênero, raça e classe se entrelaçam na experiência das mulheres, especialmente em contextos de opressão.

Quanto à metodologia adotada, Velloso e Silva (2020) basearam-se em: (i) entrevistas com três dos cinco ocupantes da sala durante a greve, incluindo a única mulher presente e; (ii) análise qualitativa dos relatos que revelou que, nos momentos que antecederam a ocupação, a diretora sindical assumiu um papel central na organização dos cuidados, orientando os colegas sobre itens essenciais para o confinamento. Essa atuação foi interpretada pela entrevistada como uma expressão do papel socialmente atribuído às mulheres no cuidado e na reprodução da vida.

Contudo, tanto a diretora quanto seus parceiros de ocupação observaram uma mudança significativa na dinâmica do trabalho reprodutivo, ainda durante a ocupação. Conforme constatado por Velloso e Silva (2020): (i) a alimentação foi fornecida por movimentos sociais e funcionários da Federação Única dos Petroleiros; (ii), a limpeza dos espaços comuns ficou a cargo da própria empresa; (iii) essa rede de apoio externa permitiu que a divisão do trabalho entre os ocupantes fosse mais equilibrada, sem sobrecarregar a única mulher presente e, por fim, (iv) a experiência revelou que a coletivização dos cuidados pode mitigar os efeitos da divisão sexual do trabalho, ao deslocar a responsabilidade individual do gênero feminino para uma lógica coletiva e politizada.

A análise dos dados permitiu que Velloso e Silva (2020) concluíssem que a coletivização do trabalho reprodutivo, inspirada nas práticas de comuns, é uma estratégia fundamental para enfrentar a opressão de gênero, no entanto, também alertou para a necessidade de investigar quem são as pessoas que compõem essas redes de cuidado: se forem, majoritariamente, mulheres negras e pobres, corre-se o risco de apenas deslocar a sobrecarga de um grupo para outro, sem romper com as estruturas opressivas.

O último artigo analisado “Evidências científicas sobre a participação de mulheres no setor brasileiro de óleo e gás (O&G): políticas, práticas e ações recomendadas”, de Grubba (2024), tem como objetivo compreender a participação de mulheres brasileiras no setor de óleo e gás (O&G), identificar a existência de preconceitos de gênero e propor políticas e ações que favoreçam a equidade. Grubba (2024) parte da constatação de que a presença feminina,

em âmbito global, no setor petrolífero é historicamente baixa, especialmente em cargos de liderança e em funções técnicas, como as desempenhadas em ambientes *offshore*. Essa realidade é atribuída a múltiplos fatores, entre eles a dificuldade de conciliação entre trabalho e vida familiar, a ausência de infraestrutura adequada, a discriminação de gênero, o assédio e a desigualdade salarial.

Ao discutir a legislação brasileira sobre o assunto, Grubba (2024) destaca a Portaria nº 61/2018, que institui o Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade no Ministério de Minas e Energia, e a Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres, no entanto, destaca que essas normas ainda são insuficientes para enfrentar de forma estruturada as desigualdades de gênero no setor.

A análise dos dados por Grubba (2024) revelou que a baixa participação feminina está relacionada a barreiras estruturais e culturais; o regime de trabalho *offshore*, com escalas imprevisíveis e períodos de isolamento, afeta negativamente a saúde mental das trabalhadoras e dificulta a permanência no setor, especialmente para mulheres com filhos.

Apesar do cenário desafiador, Grubba (2024) destacou que boas práticas que podem servir de referência, a título de exemplo, o Programa de Aceleração de Liderança da empresa Ocyan, que elevou a participação feminina em cargos de liderança para 38%.

Com base nas evidências internacionais e nas experiências nacionais bem-sucedidas, Grubba (2024) propõe um conjunto de políticas e ações para promover a equidade de gênero no setor de O&G, dentre elas, a flexibilização de planos de carreira e escalas de trabalho; a criação de critérios objetivos para promoção; a implementação de canais de denúncia independentes; o investimento em infraestrutura adequada para mulheres; a capacitação de equipes de recursos humanos com foco em diversidade; e o estímulo à formação de meninas e mulheres em áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

Grubba (2024) conclui que a inclusão da diversidade deve ser compreendida como um valor organizacional e institucional, que permeia as práticas, os discursos e as políticas das empresas e do Estado, sendo que a efetividade das ações propostas depende de sua execução contínua e do monitoramento sistemático dos resultados.

A análise dos artigos revela que, embora haja avanços pontuais na inserção de mulheres no setor petrolífero, as estruturas organizacionais e culturais ainda operam sob uma lógica de masculinidade hegemônica. Essa lógica não apenas limita o acesso das mulheres a determinadas funções, mas também impõe padrões de comportamento e expectativas que dificultam a permanência e ascensão profissional. A presença feminina, quando não acompanhada de transformações institucionais profundas, tende a ser absorvida por uma cultura que exige adaptação ao modelo masculino de trabalho, reforçando desigualdades em vez de superá-las.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão de literatura permite compreender a afetação da divisão sexual do trabalho no setor petrolífero e aponta que, mesmo com o aumento da presença feminina em funções técnicas e operacionais, a estrutura organizacional do setor segue marcada por uma lógica pensada no gênero masculino, cujo ambiente laboral, seja através das práticas corporativas ou individuais dos trabalhadores, reproduzem a dominação de um gênero sob o outro, bem como privilegia a disponibilidade total ao trabalho e desconsidera as responsabilidades atribuídas socialmente às mulheres. Essa configuração impacta diretamente a inserção, a permanência e a valorização das trabalhadoras, que enfrentam obstáculos como sub-representação em cargos de liderança, diferenças salariais, episódios de assédio e dificuldades na conciliação entre as exigências do trabalho e a vida pessoal.

A análise do estado da arte sobre o gênero na indústria do petróleo sinaliza que, mesmo com o aumento de mulheres em ambientes historicamente masculinizados, o trabalho *offshore* ainda é profundamente atravessado por desigualdades estruturais de gênero. As mudanças nas normas organizacionais e institucionais produzidas ainda não foram capazes de alterar a cultura que naturaliza a masculinidade como padrão de competência, liderança

ou, mesmo, de espaço a ser ocupado, mas mantém as estruturas simbólicas e materiais que sustentam a divisão sexual do trabalho.

Outro aspecto evidenciado na literatura é que a desigualdade de gênero no setor não se limita ao acesso ao emprego, mas se manifesta na permanência, valorização e reconhecimento das mulheres em suas trajetórias profissionais. As experiências relatadas apontam para a manutenção de práticas discriminatórias, assédio, sobrecarga de trabalho, salários menores entre mulheres de mesmos cargos que homens e dificuldades na conciliação entre vida pessoal e profissional.

Os artigos concentram-se em experiências localizadas, com entrevistas sob uma percepção individual da mulher, amostras reduzidas e recortes temporais específicos. Embora haja menção sobre intersecção entre gênero e raça ou classe, em 3 artigos: Perrelli e Toneli (2017) e Velloso e Silva (2020), Grubba (2024), o assunto não é aprofundado em nenhum deles. Somado a isso, nenhum traz referências sobre pessoas com deficiência.

Outra lacuna importante diz respeito à ausência de estudos que acompanhem as trajetórias profissionais das mulheres ao longo do tempo, especialmente em relação à mobilidade interna, à ascensão a cargos de liderança e à permanência no regime *offshore*. Também não se identificou investigações que avaliem, de forma comparativa, o impacto efetivo das políticas corporativas e institucionais de diversidade e inclusão implementadas pelas empresas e o cotidiano das trabalhadoras *offshore*, o que dificulta a mensuração de seus resultados e a proposição de melhorias.

Diante disso, este trabalho contribui para o debate sobre justiça de gênero no mundo do trabalho ao buscar compreender o ambiente corporativo *offshore*, bem como quanto às formas de organização do trabalho a partir do aumento expressivo de mulheres no setor petrolífero. A revisão de literatura apresentada demonstra que a construção de um ambiente inclusivo não será alcançada apenas com a ampliação do número de mulheres nas equipes ou a criação genérica de políticas de equidade de gênero e promoção de diversidade. Ao contrário, o contexto analisado exige uma reestruturação das práticas organizacionais que considere as representações simbólicas que sustentam a divisão sexual do trabalho, o reconhecimento do trabalho reprodutivo, a redistribuição das responsabilidades familiares e a valorização da diversidade incorporada à estrutura do setor *offshore*.

O estado da arte aqui apresentado pode contribuir para o debate sobre justiça de gênero no trabalho, ao evidenciar os desafios persistentes no contexto da indústria petrolífera brasileira, bem como para a construção de um conhecimento sensível às questões de gênero e de trabalho no setor *offshore*.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO PETRÓLEO. **ANP estabelece Política de Diversidade, Equidade e Inclusão: Medida garante que o compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão seja uma prática constante e transversal a todas as áreas da ANP.** Disponível em: https://www.gov.br/anp/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias-comunicados/anp-estabelece-politica-de-diversidade-equidade-e-inclusao. Acesso em 14 jul. 2025.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537–572, set. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 jul. 2025.

DANIEL, Camila. **Recordações ao Mar: a memória das embarcadas sobre o trabalho em plataformas de petróleo.** ILUMINURAS, Porto Alegre, v. 13, n. 30, 2012. DOI: 10.22456/1984-1191.31774. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/iluminuras/article/view/31774>. Acesso em: 13 jun. 2025.

ECCEL, Claudia Sirangelo; GRISCI, Carmen Lígia Iochis. **Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres.** Cadernos EBAPE.BR, 9(1), 57–78. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100005>. Acesso: 10 jun. 2025.

FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS. **Dieese analisa desigualdade de gênero no setor petrolífero.** Disponível em: <<https://fup.org.br/dieese-analisa-desigualdade-de-genero-no-setor-petroleo/>>. Acesso em: 2 jun. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos De Pesquisa, set/dez 2007, 37(132), 595–609, trad. Fátima Murad. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 12 jul. 2025

MINISTÉRIO DAS MULHERES. **Petrobrás tem maioria feminina na diretoria pela primeira vez com nomeação de Angélica Laureano.** 14 de julho de 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2025/julho/petrobras-tem-maioria-feminina-na-diretoria-pela-primeira-vez-com-nomeacao-de-angelica-laureano>. Acesso em 15 de jul. 2025.

MORTARI, Valéria Silva; RIBEIRO, Cássio Garcia; LOURAL, Marcelo; OLIVEIRA, Maria Aparecida Silva. **A Petrobras como agente do desenvolvimento produtivo no Brasil: importância e esvaziamento.** Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política, Número 61, p. 143-176, 2021. Disponível em: <https://revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/688/352>. Acesso: 31 jul 2025.

PERRELLI, Marly Terezinha; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. **Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas.** Psicologia Argumento, [S. l.], v. 24, n. 46, p. 31–38, 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/19825>. Acesso: 16 jun. 2025.

PETROBRAS. **Petrobras implementa iniciativas para incentivar aumento da diversidade em liderança.** Disponível em: <<https://agencia.petrobras.com.br/w/petrobras-implementa-iniciativas-para-incentivar-aumento-da-diversidade-em-lideranca#:~:text=Desde%20outubro%20de%202023%2C%20a,e%20outros%20grupos%20sub%2Drepresentados>>. Acesso em: 3 jun. 2025.

PORTOS E NAVIOS. **Empresas do setor de óleo e gás se unem pela equidade de gênero no ambiente offshore.** Disponível em: <<https://www.portosenavios.com.br/noticias/offshore/empresas-do-setor-de-oleo-e-gas-se-unem-pela-equidade-de-genero-no-ambiente-offshore>>. Acesso em: 4 jun. 2025.

GRUBBA, Leilane Serratine. **Evidências científicas sobre a participação de mulheres no setor brasileiro de óleo e gás (O&G): políticas, práticas e ações recomendadas.** IUS ET VERITAS, n. 68, p. 175-188, 5 set. 2024. Disponível em: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/29559/26654>. Acesso em: 09 jul. 2025.

VELLOSO, Mariana Marujo; SILVA, Marinete dos Santos. **A condição da mulher em confinamento: contribuições a partir da ocupação do edifício sede da Petrobras durante a greve dos petroleiros.** In: Anais do 9º Coninter. Anais. Campos dos Goytacazes(RJ) UENF, 2020. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/coninter2020/298641-A-CONDICAO-DA-MULHER-EM->

[CONFINAMENTO--CONTRIBUICOES-A-PARTIR-DA-OCUPACAO-DO-EDIFICIO-SEDE-DA-PETROBRAS-DURANTE-A-](#). Acesso em: 14 jul. 2025

SCHYMURA, Luiz Guilherme. **Petróleo deve elevar fortemente arrecadação até 2030, mas é preciso evitar mau uso dessa receita.** In: Revista Conjuntura Econômica. FGV IBRE, Carta do IBRE, 2022. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura-economica/carta-da-conjuntura/petroleo-deve-elevar-fortemente-arrecadacao-ate#:~:text=Na%20pr%C3%A1tica%2C%20a%20partilha%20introduziu,ter%20crescimento%20robusto%20at%C3%A9%202030>. Acesso em: 31 jul. 2025