

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 21 – 2017

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Trabalho e Desigualdade de Gênero em Navios de Cruzeiro Marítimo

Angela Teberga de Paula¹

Vania Beatriz Merlotti Herédia²

1 – Introdução

Apesar da redução do fluxo de cruzeiros na costa brasileira desde a temporada de 2012/2013, o segmento do turismo de cruzeiros permanece como um importante gerador de renda e empregos diretos e indiretos para o país. Na temporada de 2016/2017, segundo dados da CLIA-BRASIL (Cruise Lines International Association) (2017), R\$ 1,607 bilhão foram gerados, beneficiando destinos turísticos e agências de viagens. Também nessa temporada, apenas nos navios de cabotagem, 114 viagens de cruzeiros foram realizadas e 7180 empregos foram gerados (número total da tripulação empregada na temporada).

Apesar da geração de empregos expressiva no setor de turismo, e mais especificamente no segmento do turismo de cruzeiros, pouco se problematiza o nível de precarização dessas ocupações na academia. Pesquisas sobre a precariedade do trabalho nesse âmbito podem fomentar uma conscientização entre os turistas que adquirem esse serviço e conseqüentemente gerar uma mudança positiva em termos de condições de trabalho no segmento.

A precarização do trabalho não é algo novo, mas há um certo desconhecimento sobre essa característica do trabalho no mundo capitalista dentro da área do turismo, que é comumente fetichizado enquanto mercadoria enobrecida. Também é comum verificar certa alienação da classe trabalhadora, especialmente em relação à atratividade dos salários praticados nos navios de cruzeiros, se comparados à remuneração em terra nas mesmas ocupações (um cozinheiro,

¹ Doutoranda em Turismo e Hospitalidade pela Universidade de Caxias do Sul. Professora Assistente da Universidade Federal do Tocantins. E-mail: angela.teberga@gmail.com

² Professora Adjunta da Universidade de Caxias do Sul. E-mail: vbmhered@gmail.com

por exemplo, tem salário inicial médio de US\$ 1.000). É importante notar que, em razão da precariedade do trabalho ser algo comum no mundo capitalista neoliberal, os trabalhadores tendem a aceitar/preferir a exploração ao desemprego.

A partir desse contexto, esta pesquisa tem como objetivo *compreender uma das manifestações da precarização do trabalho nos navios de cruzeiro, qual seja a desigualdade de gênero no âmbito do trabalho desse segmento, a partir da visão das tripulantes mulheres*. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e a aplicação de questionário a tripulantes mulheres de navios de cruzeiro, através da plataforma *Google Forms*. O questionário, composto por 27 questões, foi aplicado a 139 mulheres tripulantes ou ex-tripulantes de navios de cruzeiro, entre os meses de fevereiro e março de 2018.

A desigualdade de gênero se manifesta em diversas esferas da vida coletiva e permite localizar no mundo do trabalho uma forma de não permitir condições de igualdade quando comparados salários, posições sociais, status, jornada e condições de trabalho. No setor do turismo, localizaram-se algumas pesquisas sobre o protagonismo da mulher em termos de empreendedorismo, mas no segmento dos cruzeiros marítimos, que apresenta rígidas e sexistas hierarquias de cargos, não se tem conhecimento sobre essa problematização.

2 – Trabalho e Desigualdade de gênero

A discriminação da mulher no mercado de trabalho no Brasil é visível. Reflete que na construção da sociedade brasileira, mesmo depois da Constituição de 1934 que assegura direitos de participação da mulher na vida política, não consegue atacar a discriminação social sofrida anteriormente. Em 1988, pela Constituição, são garantidos direitos sociais que não estavam respaldados pela lei, cujos resultados abrem espaços para a mulher no mundo do trabalho. A pressão feminina na luta por direitos iguais na elaboração dessa legislação que nasce da Assembleia Nacional Constituinte avança, mesmo que na prática esses direitos não sejam observados.

Mesmo enfrentando a discriminação, houve um crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, que se comprova de forma visível nos dados estatísticos dos Censos do IBGE. Nas últimas décadas, a mulher tem registrado crescimento de participação no mercado formal bem como aumento em sua escolaridade, o que não era comum, e, que a capacita para o trabalho qualificado em diversos segmentos da sociedade. Segundo Leone e Baltar (2005, p. 173), a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro “tem assumido

um caráter cada vez mais permanente, com implicações importantes na apropriação de renda pelas famílias”.

A subalternidade proposta por algumas ocupações desafia a capacidade da mulher de fazer frente às expectativas que as demandas geram, evidenciadas pela desvalorização dos salários, jornadas duplas e triplas de trabalho, descrédito na carreira profissional, principalmente nas ocupações tradicionais, necessárias para o funcionamento dos grupos sociais básicos.

A razão pela desigualdade de gênero nas diversas esferas da vida social, e em especial no mercado de trabalho, pode ser explicada a partir de um viés teórico feminista ortodoxo – que acredita que a opressão de gênero fundamenta-se no patriarcalismo e no machismo e é pré-existente ao advento do capitalismo – ou a partir de um viés teórico feminista marxista – que entende que a opressão de gênero é combinada com a opressão de classe, de maneira que qualquer diferenciação dos trabalhadores (mulheres, idosos, negros, etc.) é interessante para a exploração do trabalho, à medida em que acirra a competição da classe trabalhadora por trabalho e, com isso, reduz o valor pago pela força de trabalho. Na interpretação marxista, “a divisão sexual do trabalho é um elemento coadjuvante do processo de acumulação de capital, e este se vale de diferenças naturais e sociais para impulsionar a acumulação” (ROSSO, 2017, p. 230).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho, explicada a partir da teoria do valor, é estudada por Rosso (2017). O autor buscou problematizar a constatação da existência de desigualdades na repartição das horas de trabalho com base nas diferenças estabelecidas por gênero. Dessa maneira:

O empregador retém mais valor tanto do homem como da mulher. O contratador pagará um pouco mais de salário para o homem do que para a mulher, conforme seus preços de mercado, e reterá um mais-valor maior da mulher do que do homem, que se torna a razão fundamental para decidir pela contratação específica da força de trabalho da mulher, uma vez que elas produzem a mesma quantidade de mercadorias ou realizam os mesmos serviços. E a mulher é remunerada a menos (ROSSO, 2017, p. 232).

O estudo de Leone e Baltar (2005) sobre os rendimentos de homens e mulheres nas metrópoles brasileiras mostram que a questão da disparidade salarial é, de fato, complexa. Por essa pesquisa, é possível inferir que as diferenças salariais entre homens e mulheres são, embora ainda expressivas, menores do que as constatadas no interior da distribuição de rendimentos de cada um dos gêneros (em razão da escolaridade e posição na ocupação, principalmente). E o que se mostra mais importante é que a redução da diferença salarial entre homens e mulheres,

nas últimas décadas, está mais associada à desvalorização do trabalho masculino do que a uma valorização do trabalho feminino. Assim, a exploração do trabalho, no Brasil, tem se acentuado de maneira praticamente semelhante entre os gêneros, confirmando-se que a retenção do mais-valor é prioritária para a acumulação capitalista.

A divisão sexual do trabalho é, embora acessória para a acumulação capitalista, fundamental para a sua própria existência e manutenção. Davis (2016), retomando Engels na obra “Origem da família, da propriedade privada e do Estado”, lembra que a desigualdade sexual hierarquizada tem origem com o advento da propriedade privada. Até então, a divisão sexual do trabalho funcionava de maneira complementar, ou seja, ambos sexos possuíam “incumbências econômicas igualmente essenciais à sobrevivência de sua comunidade”, incluindo nessas essencialidades o trabalho doméstico (DAVIS, 2016, p. 227). A consolidação do modo de produção capitalista, e com ele o advento da propriedade privada, faz desvalorizar o trabalho doméstico em razão de sua “improdutividade” e não-lucratividade, diminuindo assim o prestígio social de toda a classe das mulheres.

O resultado da desvalorização tem manifestação na divisão das ocupações no mundo laboral: enquanto os homens estão alocados em locais onde é maior a presença de *capital intensivo* (uso de tecnologia, maquinário avançado); as mulheres se fazem presentes onde a necessidade de *trabalho intensivo* (rotinas de trabalho, trabalho manual) é maior. A divisão sexual do trabalho segue essa diferenciação, a exemplo da presença das mulheres majoritariamente no setor de serviços, caracterizado mais pela natureza das ocupações, associadas comumente ao trabalho doméstico. A consequência é que o trabalho feminino tende a ser mais precarizado do que o masculino, não só em razão da diferenciação salarial, mas também em função da informalidade, intensidade e jornada duplicada (ANTUNES, 1999).

Retomando a teoria do valor, vemos que o “capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente da divisão sexual do trabalho”, pagando menos e explorando mais os trabalhos essencialmente manuais, atribuídos comumente às mulheres. Ainda, características de polivalência e multi-atividade do trabalho, também atribuídas às mulheres em razão de suas jornadas duplicadas (somadas ao trabalho reprodutivo e doméstico), são igualmente apropriadas pelo capital, intensificando a exploração e a desigualdade (ANTUNES, 1999, p. 109).

Segundo Biroli (2018, p. 23), “a divisão sexual do trabalho é uma base fundamental sobre a qual se assentam hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, ativando restrições e desvantagens que modulam as trajetórias das mulheres”. A autora defende que a opressão das mulheres é fundamentada na divisão sexual do trabalho, a partir da qual se

distingue de maneira binária os gêneros, que deteriam “naturalmente” habilidades, tarefas e possibilidades de trajetória de vida diferenciados. Nessa linha de pensamento, é a própria divisão sexual do trabalho, conjugada às variáveis classe, raça e nacionalidade, que produz o gênero e sua hierarquia (sexismo). Segundo a autora:

A divisão sexual do trabalho está ancorada na naturalização de relações de autoridade e subordinação, que são apresentadas como se fossem fundadas na biologia e/ou justificadas racionalmente. Em conjunto, as restrições impostas por gênero, raça e classe social conformam escolhas, impõem desigualmente responsabilidades e incitam a determinadas ocupações, ao mesmo tempo que bloqueiam ou dificultam o acesso a outras (BIROLI, 2018, p. 42).

Finalmente, a hierarquia de gênero, segundo Biroli (2018), é mais acentuada quando se introduz as variáveis classe e raça, de maneira que mulheres brancas e ricas possuem, conforme mostram os dados do IBGE, melhores condições no mercado de trabalho, bem como menor discriminação, do que mulheres negras. A questão racial é tema caro à Davis (2016), para quem o sexismo não se desassocia do racismo em relação à exploração de mão de obra, consequência cruel da escravidão colonial nas Américas. A opressão sexista no mundo do trabalho através do trabalho precarizado, nesse sentido, incide desigualmente sobre as mulheres.

3 – Metodologia

A pesquisa teórica se deu a partir de revisão bibliográfica (fontes secundárias) sobre os assuntos: precariedade do trabalho, gênero e trabalho e cruzeiros marítimos. A pesquisa bibliográfica, segundo Marconi e Lakatos (2003), refere-se ao material já tornado público referente ao tema de estudo, desde a imprensa escrita a publicações científicas.

A pesquisa empírica se deu através da aplicação de questionários a tripulantes mulheres de navios de cruzeiro. O questionário é, segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 200) “um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Para esta pesquisa, o questionário foi auto aplicado, as perguntas se classificaram como abertas, fechadas e de múltipla escolha, e o conteúdo das perguntas referiram-se ao perfil e aos fatos e opiniões das entrevistadas.

A ferramenta utilizada para aplicação do questionário foi a plataforma *Google Forms*. Segundo Torini (2016), as ferramentas de pesquisas em Ciências Sociais se beneficiaram da popularização do acesso à internet e essas novas plataformas de pesquisa são especialmente

aconselhadas nos casos em que há dificuldades técnicas e/ou recursos escassos para aplicação de questionários presenciais. Questionários on-line (ou *web surveys*) são “um tipo específico de questionário enviado/recebido e preenchido pelos respondentes por meio da internet” (TORINI, 2016, p. 55). Destacam-se como principais vantagens dessa ferramenta para o nosso estudo: alcance global, baixo custo, flexibilidade no preenchimento e agilidade na tabulação.

É importante destacar que, assim como pondera Torini (2016), estão entre as desvantagens do questionário on-line o enviesamento da amostra, pois como não há contrato entre o pesquisador e o respondente, é teoricamente mais difícil controlar as condições em que os respondentes preenchem o formulário. Todavia, a ferramenta on-line tende a possuir maior garantia de anonimato, comparada a outros tipos de entrevistas – e o anonimato, em uma pesquisa sobre desigualdade de gênero em um ambiente corporativo, é de fundamental importância.

O questionário, enviado por uma rede virtual de tripulantes e ex-tripulantes brasileiros de cruzeiros marítimos, foi aplicado a 139 tripulantes ou ex-tripulantes brasileiras de navios de cruzeiro, entre os meses de fevereiro e março de 2018. Foi composto por 27 questões subdivididas nos itens: dados pessoais, informações sobre o trabalho em navio de cruzeiro e percepção sobre a desigualdade de gênero no trabalho.

4. Resultados

A amostra que constitui o corpus dessa pesquisa foi composta por mulheres que já tiveram experiências em cruzeiros marítimos e que aceitaram participar do estudo, sendo essa participação restrita a mulheres brasileiras, totalizando 139 respondentes. Para definição do perfil da amostra foi perguntado: faixa etária, estado civil, escolaridade, categoria de trabalho no navio e armadora do navio que trabalha ou trabalhou.

A Tabela 1 mostra que as respondentes estão distribuídas da seguinte forma: 14% encontra-se na faixa etária entre 18 e 25 anos; 60% entre 26 e 35 anos; 25% entre 36 e 45 anos e 1% apenas entre 46 e 59 anos. Constata-se que a população estudada está na faixa de população economicamente ativa e que idosas não são contratadas para esse trabalho e/ou não participaram da pesquisa.

O número de mulheres na faixa etária entre 26 e 35 anos, que compõe a grande maioria, evidencia a preferência de jovens, normalmente egressos do ensino superior, por esse tipo de trabalho. O apelo dos navios de cruzeiros em relação à empregabilidade e remuneração paga

(CLARO, 2016) desperta grandes expectativas por parte de jovens brasileiros, tendo em vista o aumento do desemprego no país. Ainda que a contratação seja temporária, o trabalho em navios de cruzeiro passou a significar uma interessante alternativa para esse público.

Tabela 1. Distribuição percentual de tripulantes mulheres por faixa etária

<i>Faixa Etária</i>	<i>Números Absolutos</i>	<i>Porcentagem</i>
<i>Entre 18 e 25 anos</i>	19	14%
<i>Entre 26 e 35 anos</i>	84	60%
<i>Entre 36 e 45 anos</i>	34	25%
<i>Entre 46 e 59 anos</i>	2	1%
<i>TOTAL</i>	139	100%

Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

A Tabela 2 mostra a distribuição das respondentes por estado civil, sendo 78% das mulheres solteiras, 19% casadas ou em união estável e 3% divorciadas. O número de mulheres solteiras, que compõem a grande maioria, confirma o perfil da maioria da tripulação brasileira evidenciado anteriormente (tabela 1). Ou seja, além de a maioria das tripulantes ser jovens, não possui a responsabilidade da manutenção de uma família. O confinamento no espaço do navio durante 6 meses em média, acaba selecionando aqueles que não possuem relações sociais de dependência em terra.

Tabela 2. Distribuição percentual de tripulantes mulheres por estado civil

<i>Estado Civil</i>	<i>Números Absolutos</i>	<i>Porcentagem</i>
<i>Solteira</i>	109	78%
<i>Casada / União Estável</i>	26	19%
<i>Divorciada</i>	4	3%
<i>TOTAL</i>	139	100%

Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

A Tabela 3 apresenta a escolaridade das respondentes. Verifica-se que 73% das mulheres possuem, ao menos, ensino superior e 27% não possuem ou ainda não o concluíram. A expressiva representação de tripulantes com graduação vai ao encontro das recentes pesquisas do IBGE (2018) que indicam que as mulheres têm mais alta qualificação que os homens, além

de terem maior acesso ao ensino superior (16,9% das mulheres possuem superior completo, contra 13,5% dos homens).

Não há formação de ensino superior específica para trabalho no navio, com exceção dos cursos de segurança que são exigências internacionais. É desejável, entretanto, o domínio da língua inglesa, necessário tanto para a comunicação entre a tripulação e com os passageiros, como para treinamentos de emergência regulares a bordo (SARDINHA, 2016). A exigência da língua inglesa, além de outros idiomas conforme o caso, é um dos critérios que mais define o perfil dos candidatos. O domínio da língua está diretamente relacionado com a qualificação pessoal e, por isso, os dados da Tabela 3 podem indicar que a escolaridade se correlaciona com o aprendizado de idioma estrangeiro.

Tabela 3. Distribuição percentual de tripulantes mulheres por escolaridade

<i>Escolaridade</i>	<i>Números Absolutos</i>	<i>Porcentagem</i>
<i>Ensino Fundamental</i>	1	1%
<i>Ensino Médio</i>	36	26%
<i>Ensino Superior</i>	88	63%
<i>Pós-Graduação</i>	14	10%
<i>TOTAL</i>	139	100%

Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

A Tabela 4 mostra as categorias de trabalho das respondentes. Embora não se tenha buscado uma cota de entrevistadas por categoria, os números confirmam a distribuição da quantidade de postos de trabalho dentro do navio, que é inversamente proporcional ao nível hierárquico funcional, sendo a categoria “*crew member*” a com maior participação na pesquisa (65%).

As funções no navio são divididas basicamente em três categorias, do mais alto ao mais baixo nível hierárquico: *officers* (oficiais da Marinha, médicos), *staff* (funcionários de atividades burocráticas, recepção, recreação e segurança) e *crew* (funcionários de serviços gerais). Os postos de trabalho mais numerosos no navio são principalmente os da categoria de “*crew member*”, pois esses envolvem os cargos de governança (limpeza dos quartos, limpeza das áreas sociais, mensageiro) e alimentação (*bartender*, cozinheiro, assistente de cozinha, serviços de limpeza na cozinha, garçom).

Tabela 4. Distribuição percentual de tripulantes mulheres por categoria de trabalho

<i>Categoria de Trabalho</i>	<i>Números Absolutos</i>	<i>Porcentagem</i>
<i>Officer</i>	6	4%
<i>Staff member</i>	39	28%
<i>Crew member</i>	90	65%
<i>Outros (trabalho em terra)</i>	4	3%
<i>TOTAL</i>	139	100%

Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

Segundo a CLIA-BRASIL (Cruise Lines International Association) (2017), na temporada de 2016/2017 sete navios de cabotagem permaneceram por um período na costa brasileira, com as seguintes armadoras: Costa Cruzeiros (2 navios), MSC Cruzeiros (3 navios), Pullmantur (1 navio) e Norwegian (1 navio). Na temporada de 2015/2016, dez navios de cabotagem estavam presentes no país, distribuídos nas companhias: Costa Cruzeiros (2 navios), MSC Cruzeiros (5 navios), Royal Caribbean (1 navio) e Pullmantur (2 navios).

Há de se esclarecer que, com o objetivo de garantir a geração de postos de trabalho para brasileiros, a Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração nº 71/2006, que disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira, determina que o navio em operação no Brasil por mais de 30 dias (navios de cabotagem) conte com um mínimo de 25% de tripulantes brasileiros “em vários níveis técnicos e em diversas atividades a serem definidas pelo armador” (BRASIL, 2006). Assim, a presença mais expressiva das companhias Costa e MSC nas últimas temporadas no país (ainda não foi publicado o relatório da temporada 2017/2018), que devem respeitar a Resolução em termos de contratação de tripulação brasileira, pode explicar os maiores números de respondentes tripulantes dessas companhias (22% e 20%, respectivamente), conforme se verifica na Tabela 5.

Tabela 5. Distribuição percentual de tripulantes mulheres por armadora do navio

<i>Armadora do Navio</i>	<i>Números Absolutos</i>	<i>Porcentagem</i>
<i>Celebrity</i>	4	3%
<i>Costa Cruzeiros</i>	31	22%
<i>Disney Cruise</i>	7	5%
<i>MSC Cruzeiros</i>	28	20%
<i>Norwegian</i>	4	3%
<i>Princess</i>	4	3%
<i>Pullmantur</i>	18	13%
<i>Royal Caribbean</i>	22	16%

<i>Outras</i>	21	15%
<i>TOTAL</i>	139	100%

Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

5 - Discussão dos dados

As condições de trabalho em navios de cruzeiros ainda são pouco estudadas no país, tendo destaque o trabalho publicado pelos autores Pacheco, Panosso Netto e Lohmann (2010). A quantidade e profundidade dos estudos sobre o assunto não dão conta de explicar a gravidade do problema da precarização do trabalho em navios de cruzeiro, especialmente ao que toca a jornada excessiva de trabalho dos tripulantes, dentre outras questões. A jornada excessiva de trabalho é a que reiteradamente aparece como infração trabalhista de companhias de cruzeiro, em razão da relativa facilidade em sua mensuração.

O contrato de trabalho de um tripulante, segundo Cecchini (2007), é de normalmente 6 meses, sem a existência de folga, e com jornadas diárias médias de 12 horas. De maneira semelhante, a pesquisa de Pacheco, Panosso Netto e Lohmann (2010) mostrou que 90% da amostra afirmou trabalhar 7 dias por semana, com média de 10.8 horas de trabalho diária, sem pagamento de hora extra. Já Ribeiro (2011) afirma que a jornada dos recreacionistas em navios chega a 14 horas diárias. Também Sehkaran e Sevcikova (2011) mostram que o tempo médio de trabalho é 100 horas semanais (ou seja, em torno de 14 horas diárias). A carga excessiva de trabalho e a ausência de folgas aparecem como os quesitos que mais deixam os tripulantes insatisfeitos em todas as pesquisas citadas – estão relacionados a esses a cobrança e pressão no trabalho, que geram cansaço físico e estresse emocional.

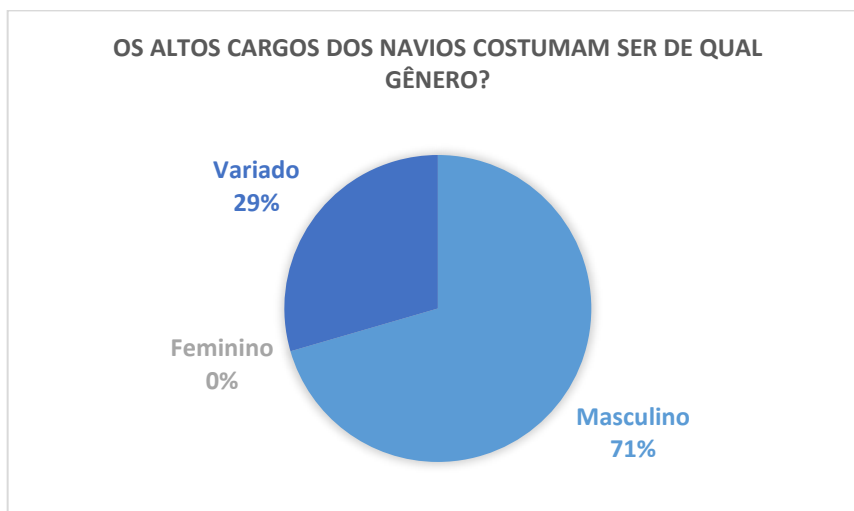
Embora a jornada exaustiva seja a forma da precariedade do trabalho que mais ganhe destaque em relação ao trabalho nos navios, outras questões, como a desigualdade de gênero e de nacionalidade, são igualmente presentes. O recorte feito nesta pesquisa, em relação à variável de gênero, tem o objetivo de analisar a desigualdade de gênero no âmbito do trabalho dos cruzeiros turísticos enquanto uma das manifestações da precarização do trabalho nos navios, a partir da visão das tripulantes mulheres.

5.1 – Altos cargos e gênero

O Gráfico 1 mostra a distribuição percentual de altos cargos no navio por gênero pela percepção das mulheres entrevistadas. Segundo a pesquisa, 71% das respondentes disseram que

os altos cargos costumam ser ocupados por homens, e 29% que os altos cargos costumam ser ocupados de maneira variada, entre homens e mulheres. Ninguém respondeu que os altos cargos costumam ser ocupados por mulheres, somente. Embora não se tenha dados oficiais sobre essa questão, o número mostrado pela pesquisa é significativo para demonstrar o predomínio dos homens entre os cargos de gerência no navio.

Gráfico 1. Distribuição percentual de altos cargos por gênero



Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

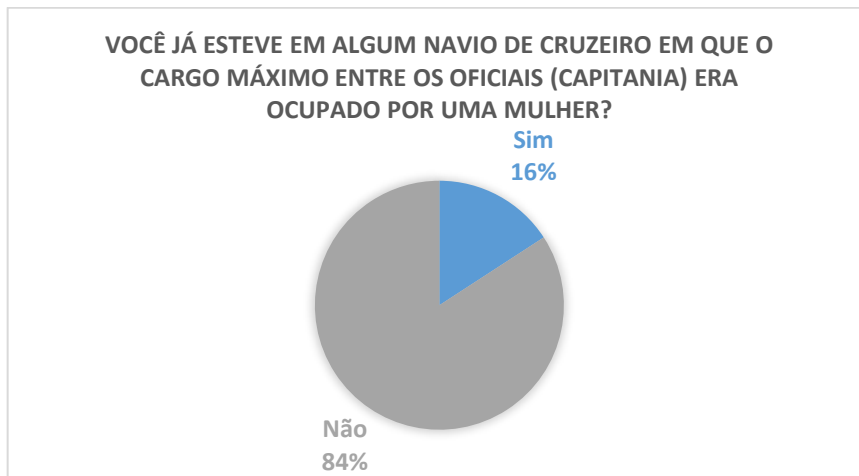
Os dois principais cargos de gerência são o diretor de hotel (*hotel manager*) e o diretor de cruzeiro - ambos cargos não são, necessariamente, de oficiais da marinha. O diretor de hotel tem como responsabilidade a organização e supervisão dos departamentos relacionados à hotelaria a bordo, envolvendo o departamento de governança (cabines, lavanderia, limpeza) e alimentação (cozinhas, bares, serviço de quarto), bem como setores financeiro, entretenimento, vendas e formação da tripulação. Compõe, junto com o comandante e chefe de máquinas, a mais alta cúpula do cruzeiro. Já o diretor de cruzeiro é responsável pelo entretenimento a bordo e atua como mestre de cerimônias nos eventos sociais a bordo (SARDINHA, 2016).

5.2 – Cargos máximos e gênero

O Gráfico 2 mostra a distribuição percentual de cargos máximos no navio por gênero pela percepção das mulheres entrevistadas. Segundo a pesquisa, 84% das respondentes disseram não terem estado em um navio com capitã, cargo máximo entre os oficiais, mulher. Embora não se tenha dados oficiais sobre essa questão, o número mostrado pela pesquisa é

significativo para demonstrar o predomínio dos homens entre a capitania (comandante) do navio.

Gráfico 2. Distribuição percentual de cargos máximos por gênero



Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

Ainda neste ano, 2018, a oficial Kathryn Whittaker tornou-se, em 2018, a primeira capitã canadense de um navio de cruzeiro, além de ser a primeira capitã na frota da companhia alemã Sea Cloud Cruises, onde iniciou sua carreira em 1996, segundo a página virtual Crew Center (2018). “I had to prove myself on this ship and have over the years gained the respect of the crew”. Convém pontuar que, além da questão de gênero, há também acentuada a discriminação por nacionalidade. Segundo Silva (2017, p. 123): “raramente, oficiais, engenheiros, operadores de máquinas, médicos e enfermeiros são recrutados no Brasil, ou em países que tradicionalmente fornecem a mão de obra já descrita, salvo exceções”.

A função de piloto de navio faz parte da carreira de oficiais da marinha mercante, que é composta, sequencialmente, por: praticante, piloto, oficial de segurança, imediato e comandante, podendo haver alguma diferença no processo de progressão de carreira conforme o país. O processo de formação é realizado pela instituição de formação de oficiais da marinha mercante de cada país, respeitando as normativas internacionais da Convenção STCW (*Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*) de 1978 (SARDINHA, 2016).

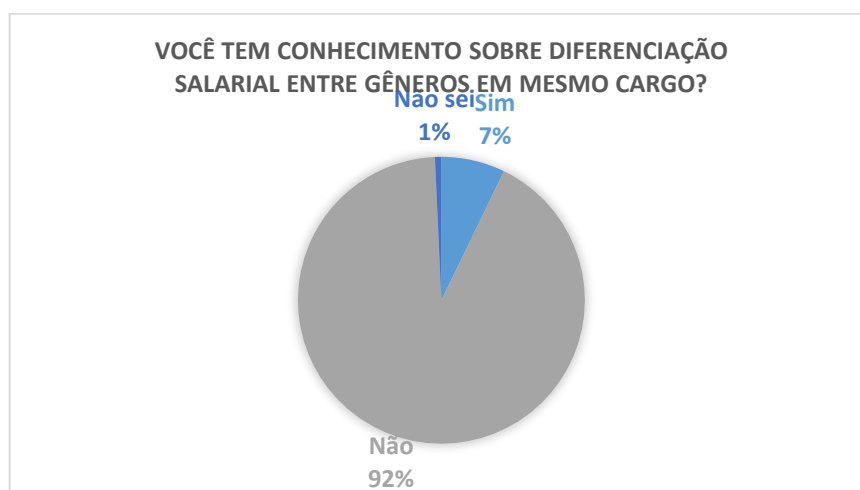
Ainda segundo Sardinha (2016), o capitão da marinha (comandante) tem responsabilidade por todas operações a bordo do navio, sendo as principais responsabilidades:

navegação, segurança, proteção, proteção do ambiente, autoridades locais e o direito marítimo. “Tem plena autoridade para tomar decisões executivas, a fim de preservar a vida e a segurança dos passageiros e tripulantes do navio [...] é totalmente responsável pela gestão de crises e pelo curso de ação em caso de emergência” (SARDINHA, 2016, p. 44).

5.3 – Diferenciação salarial e gênero

O Gráfico 3 mostra a distribuição percentual de diferenciação salarial por gênero pela percepção das mulheres entrevistadas. Segundo a pesquisa, 92% das respondentes disseram não ter conhecimento sobre diferenciação salarial entre gêneros em mesmo cargo. Embora não se tenha dados oficiais sobre essa questão, o número mostrado pela pesquisa é significativo para demonstrar que, a princípio, não existe diferenciação salarial por gênero nos navios de cruzeiro.

Gráfico 3. Distribuição percentual de diferenciação salarial por gênero



Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

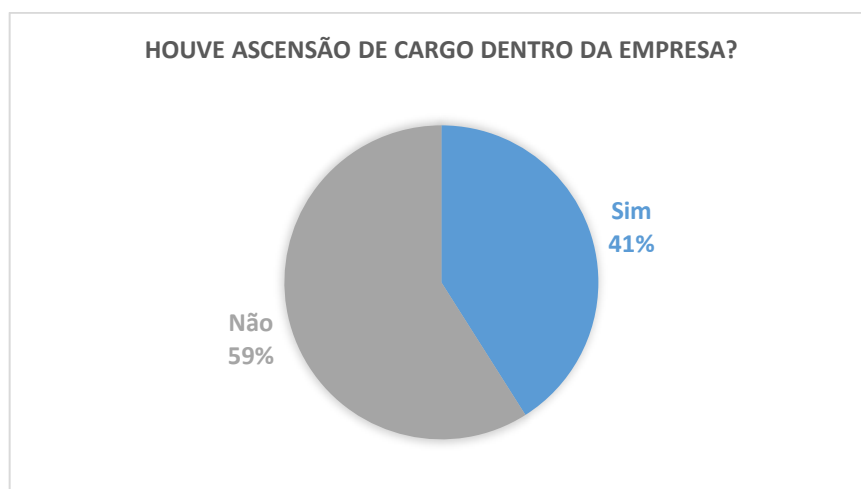
Entretanto, segundo dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), que utiliza dados da RAIS/IBGE (Relação Anual de Informações Sociais), a remuneração média masculina é de aproximadamente R\$400,00 a mais do que a feminina dentro do setor de transporte aquaviário. No ano de 2016, a remuneração média dos homens no setor foi de R\$1.839,86 e das mulheres, R\$1.395,84. Pontua-se que essa média salarial é estipulada pelo IPEA, que utiliza dados das relações formais de trabalho dentro do Brasil e, por isso, pode haver discrepância com os dados sobre os salários praticados dentro dos navios de cruzeiro, que realizam contrato de trabalho temporário e fora do país. Não há armadora de navio de cruzeiro

nacional ou que realize contratação de tripulação no país, mesmo nos casos em que o processo seletivo tenha ocorrido internamente, por agências recrutadoras.

5.4 – Ascensão de cargo e gênero

O Gráfico 4 mostra a distribuição percentual de ascensão de cargo dentro da empresa pela percepção das mulheres entrevistadas. Segundo a pesquisa, 59% das respondentes disseram não ter tido ascensão, enquanto 41% disseram ter ascendido na hierarquia.

Gráfico 4. Distribuição percentual de ascensão de cargo dentro da empresa



Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

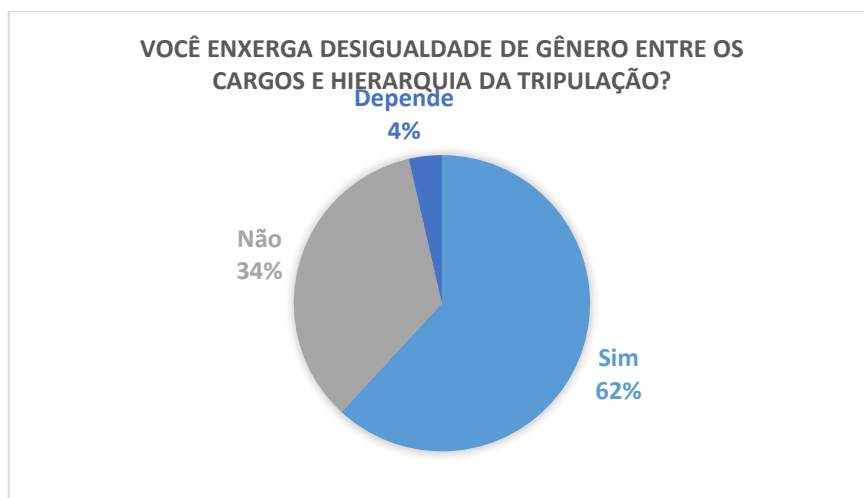
Não diferenciando a tripulação conforme gênero ou nacionalidade, Mazza, Ferreira e Dutra (2014) sugerem que a rígida hierarquia dos cargos, além de ausência de plano de carreira, podem estar relacionadas ao sentimento de pressão no trabalho dentro do navio, que possui historicamente uma gestão conservadora de recursos humanos. Assim, “a permanência e desenvolvimento de uma carreira a bordo passa a ser recorrente somente entre aqueles que se adaptem às condições impostas” (MAZZA; FERREIRA; DUTRA, 2014) quanto ao desconhecimento sobre ascensão na carreira e ausência de autonomia nas atividades laborais.

As respondentes que afirmaram ter havido ascensão de cargo dentro da carreira a bordo elencaram os seguintes fatores como justificativa: competência, experiência prévia, trabalho em equipe e disponibilidade. Ainda, afirmaram que a troca de cargo costuma acontecer, quando existe, em um próximo contrato de trabalho (média de 6 meses) e não na vigência do mesmo contrato.

5.5 – Hierarquia e desigualdade de gênero

O Gráfico 5 mostra a distribuição percentual de cargos e hierarquia da tripulação por desigualdade de gênero segundo a percepção das mulheres entrevistadas. Segundo a pesquisa, 62% das respondentes disseram verificar desigualdade de gênero, enquanto 34% disseram não ter percebido.

Gráfico 5. Distribuição percentual de cargos e hierarquia da tripulação por desigualdade de gênero



Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

Nesta pergunta, algumas tripulantes pontuaram que a variável nacionalidade, e não gênero, é a que mais aparece como decisiva para desigualdade de cargos e hierarquia da tripulação. Essa observação vai ao encontro da pesquisa de Wood (2000), que buscou descrever como a atual divisão internacional do trabalho se reproduz dentro de um navio de cruzeiro marítimo, ou seja, demonstrou-se a existência de uma nítida segregação étnica na hierarquia dos cargos da tripulação.

Comumente, os oficiais são noruegueses ou italianos; os trabalhadores especializados são europeus do ocidente ou norte-americanos; e o restante dos tripulantes é asiática (especialmente da Indonésia e da Filipinas), caribenha ou europeia do oriente. “En la mayoría de barcos se observan líneas horizontales y verticales bastante claras de estratificación étnica” (WOOD, 2000, p. 10), que geram desigualdades salariais entre, inclusive, mesmos cargos, ocupados por diferentes nacionalidades.

Somado à estratificação étnica dos cargos, está a discriminação de nacionalidades asiáticas e latino-americanas. Essa informação aparece também na pesquisa de Pacheco, Panosso Netto e Lohmann (2010), que mapearam o preconceito contra brasileiros e o assédio moral ou sexual por parte dos supervisores do navio (o preconceito e assédio são citados por 30% dos entrevistados). Os brasileiros encontram-se na mais baixa divisão do trabalho no navio, juntamente com demais latino-americanos e asiáticos.

Embora o recorte da pesquisa seja em função da desigualdade de gênero, pontua-se que as variáveis gênero e nacionalidade, quando somadas, demonstram de maneira mais precisa as estratificações e preconceitos dentro do navio. Ou seja, em se tratando de uma mulher brasileira, tanto a desigualdade entre os cargos, como o assédio sexual, ganham mais força. Uma das respondentes relatou:

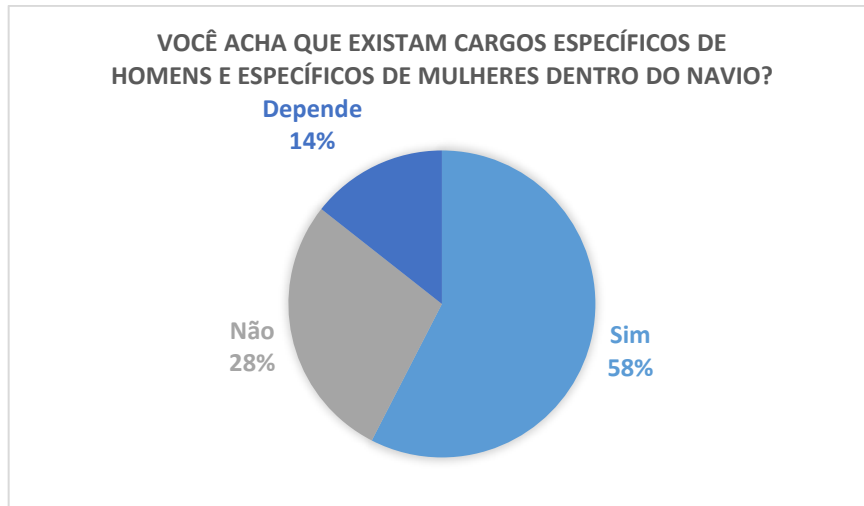
Logo que cheguei ao navio, passei por um corredor de crew, depois que terminei o trabalho, no terceiro andar. Então me bati com alguns homens [...], um deles se aproximou e me perguntou se eu era brasileira. Respondi que sim, então veio a pergunta dele: “Quanto você cobra pra fazer sexo comigo?” Eu fiquei parada por um momento. Depois fui ao meu superior relatar. Ele me disse: Isto é comum.

O assédio sexual à tripulantes mulheres foi recentemente retratada em uma reportagem publicada pela página Universa / UOL. Uma das entrevistadas afirma que o “navio é uma máfia”, e que é comum aceitar o assédio sexual de homens em alguma posição de comando em troca de determinados privilégios, como mudança de cargo, escala de folga ou acesso a comida servida aos hóspedes (RIBEIRO, 2018).

5.6 – Divisão de cargos e gênero

O Gráfico 6 mostra a distribuição percentual de especificidade de cargos por gênero segundo a percepção das mulheres entrevistadas. Segundo a pesquisa, 58% das respondentes acreditam existir cargos específicos de homens e mulheres, enquanto 28% disseram não acreditar. 14% das respondentes afirmaram que a divisão sexual dos cargos depende do setor do navio, a exemplo das áreas de engenharia e manutenção. Dessa maneira, 72% afirmam existir alguma diferenciação dos cargos por gênero.

Gráfico 6. Distribuição percentual de especificidade de cargos por gênero



Fonte: Relatório preliminar da pesquisa “Trabalho e desigualdade de gênero em navios de cruzeiro marítimo”, realizada por Angela Teberga de Paula, Brasília, 2018.

Nesta questão, algumas respondentes afirmaram que a especificidade de gênero está “inclusive na descrição do cargo”. Essa diferenciação foi citada principalmente nos cargos da área de engenharia, ponte de comando, manutenção, lavanderia, piscina, bar e cozinha. Ainda, afirmaram que, geralmente, a diferenciação é justificada em razão da força física atribuída ao gênero masculino. Setores como manutenção, lavanderia e cozinha requerem esse perfil de trabalhadores, sendo, por isso, ocupados majoritariamente por homens.

5 - Considerações Finais

A mulher no mundo do trabalho sempre sofreu discriminação. Essa discriminação pode se apresentar de várias formas como salários mais baixos, cargos inferiores, funções exclusivas para mulheres, entre tantas outras questões que caracterizam a discriminação. No mundo do trabalho ela não é invisível já que está no processo produtivo, apesar de muitas vezes denunciar a invisibilidade que a sociedade lhe impõe.

No contexto dos cruzeiros marítimos, verificou-se que a manifestação mais notória da desigualdade de gênero é o sexismo na hierarquia de cargos entre a tripulação. A questão salarial aparece como coadjuvante do primeiro fenômeno, ou seja, em razão da desigualdade hierárquica, manifesta-se a diferenciação salarial – não havendo, a princípio, discrepância salarial entre gêneros em mesma ocupação.

Além disso, é possível verificar que, apesar de diferentes manifestações de desigualdade de gênero dentro dos navios (especialmente relacionada à hierarquia, seguido de assédio

sexual), a percepção da maioria das entrevistadas é que a variável gênero não é a protagonista das discrepâncias, ao passo que a nacionalidade é o que determinaria a divisão do trabalho dentro dos navios. Infere-se, por isso, que as variáveis gênero e nacionalidade, quando somadas, demonstram de maneira mais precisa e intensificada as estratificações e preconceitos dentro do navio.

Junto do sexismo na hierarquia de cargos, o sexismo na divisão do trabalho também aparece como manifestação da desigualdade de gênero nos navios de cruzeiro. Nesse ponto, confirma-se a hipótese de que a divisão sexual do trabalho é fundamentada numa concepção binária de gênero, em que habilidades e responsabilidades são “naturalmente” vinculadas aos gêneros masculino e feminino de maneira distinta.

6 – Agradecimentos

Agradecemos à Organização de Vítimas de Cruzeiros – OVC, em nome de Márcio Freitas de Castelo Branco, pela divulgação da pesquisa entre as tripulantes e ex-tripulantes de navios de cruzeiro, para que se alcançasse a expressiva quantidade de formulários respondidos.

7 - Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 1ª. Ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Imigração. **Resolução Normativa nº 71, de 05 de setembro de 2006**. Disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 set. 2006. Seção 1, p. 81.

CECCHINI, Eduardo Fernando. Capacitação de pessoas em cruzeiros marítimos. In: SEMINÁRIO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM TURISMO, 4., 2007, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPTUR, 2007. Disponível em: <https://www.anptur.org.br/anais/anais_2007/data/pdf/2.16%20cecchini.pdf>. Acessado em: 20 maio 2018.

CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos. Cruzeiros marítimos no Brasil: estudo exploratório sobre a qualificação profissional da tripulação brasileira. **Pasos – Revista de Turismo y Patrimonio Cultural**, Santa Cruz de Tenerife, Espanha, v. 14, n. 4, p. 949-962,

2016. Disponível em: <<http://www.pasosonline.org/es/articulos/download/file?fid=57.951>>. Acessado em: 20 maio 2018.

CLIA-BRASIL / Fundação Getúlio Vargas. **Estudo de perfil e Impactos Econômicos no Brasil**: Temporada 2016-2017. Rio de Janeiro: FGV, 2017. Disponível em: <http://www.abremar.com.br/down/Cruzeiros_2017_Portugues_WEB_FINAL.pdf>. Acessado em: 20 maio 2018.

CREW CENTER. **Kathryn Whittaker becomes the first female Canadian cruise ship Captain**. Disponível em: <<http://crew-center.com/kathryn-whittaker-becomes-first-female-canadian-cruise-ship-captain>>. Acessado em: 15 maio 2018.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução: Heci Regina Candiani. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Folheto. Rio de Janeiro: IBGE/Coordenação de Pesquisas de População e Indicadores Sociais, 2018. 12 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acessado em: 20 maio 2018.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. Disparidades nos rendimentos do trabalho de homens e mulheres nas metrópoles brasileiras. In: DIEESE (org.). **O trabalho no setor terciário**: emprego e desenvolvimento tecnológico. DIEESE; Cesis (org.). São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAZZA, Laura Lourenço dos Santos; FERREIRA, Marcos Aurélio de Araújo; DUTRA, Joel Souza. Fatores recorrentes entre os tripulantes brasileiros que optam pela carreira a bordo de navios de cruzeiros marítimos. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 17., 2014, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: SemeAd, 2014. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhosPDF/1008.pdf>>. Acessado em: 20 maio 2018.

PACHECO, Junior Nunes; PANOSSO NETTO, Alexandre; LOHMANN, Guilherme. Condições de trabalho de tripulantes brasileiros em navios de cruzeiros marítimos. In: SEMINÁRIO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM TURISMO, 7., 2010, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPTUR, 2010. Disponível em: <<https://www.anptur.org.br/anais/anais/files/7/54.pdf>>. Acessado em: 19 maio 2018.

RIBEIRO, Olívia Cristina Ferreira. Os navios de cruzeiros marítimos enquanto campo de atuação profissional no lazer. **Licere**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, 2011. Disponível em: <<https://seer.ufmg.br/index.php/licere/article/view/509/401>>. Acessado em: 20 maio 2018.

RIBEIRO, Ricardo. **Tripulantes de navios de cruzeiro denunciam assédio sexual a bordo**. Colaboração para Universa. Publicada em 07/05/2018. Disponível em:

<<https://universa.uol.com.br/noticias/redacao/2018/05/07/tripulantes-de-navios-de-cruzeiro-denunciam-assedio-sexual-a-bordo.htm?cmpid=copiaecola>>. Acessado em: 21 maio 2018.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1ª. Ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SARDINHA, Álvaro Máximo. **Objetivo trabalhar num navio**. Transporte Marítimo Global: Lisboa/Portugal, 2016.

SEHKARAN, Shobana Nair; SEVCIKOVA, Daniela. 'All aboard': Motivating Service Employees on Cruise Ships. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 18, p. 70-78, 2011. Disponível em:

<<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677000000863>>. Acessado em: 20 maio 2018.

SILVA, Ana Lúcia Rodrigues da. **Cruzeiros Marítimos**. Rio de Janeiro: Synergia, 2017.

TORINI, Danilo. Questionários on-line. In: SESC SÃO PAULO. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**: Bloco Quantitativo. Sesc São Paulo/CEBRAP: São Paulo, 2016. Disponível em:

<<https://www.sescsp.org.br/files/unidades/abas/eea82ab5/4675/4fdb/bfcd/2344daba73be.pdf>>. Acessado em: 13 maio 2018.

WOOD, Robert. E. Turismo de Cruceros en el Caribe: La globalización en el mar. **Annals of Tourism Research en español**, v. 2, n. 1, p. 99-128, 2000.