AS RELAÇÕES DE PODER E OS DESAFIOS DA MULHER PORTUÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO

POWER RELATIONS AND THE CHALLENGES OF WOMEN PORT WORKERS IN THE LABOR MARKET

Flávia Fardim Antunes Bringhenti[1]
Breno Medeiros[2]

RESUMO: Este artigo abordará os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, em especial nos portos do Brasil, considerando a natureza dessa atividade econômica, marcada pela maciça presença masculina. A perspectiva filosófica de Michel Foucault é a pedra fundamental desta análise, expondo que as relações de poder em microespaços funcionam como vetores para moldar o comportamento feminino. Os discursos propalados dentro e fora do ambiente de trabalho e as estruturas sociais e institucionais existentes tendem a influenciar e limitar as experiências das mulheres trabalhadoras. A reflexão que se propõe é inquietante: se o lugar da mulher deve ser, idealmente, onde ela quiser estar, as pedras colocadas no caminho atrapalham o seu andar? O estudo revela que a qualificação profissional e a inovação tecnológica servem de suporte para que a mulher resista à opressão sofrida no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho portuário; relações de poder; equidade de gênero; desenvolvimento tecnológico.

ABSTRACT: This paper addresses the challenges women face in the labor market, particularly in Brazilian ports, considering the nature of this economic activity, characterized by a massive male presence. Michel Foucault's philosophical perspective is the cornerstone of this analysis, showing that power relations in micro-spaces act as vectors to shape female behavior. The discourses inside and outside the workplace and existing social and institutional structures tend to influence and limit the experiences of working women. The reflection that is proposed is disturbing: if a woman's place should ideally be wherever she wants to be, do the obstacles placed in her path impede her progress? The study reveals that professional qualifications and technological innovation support women in resisting the oppression they suffer in the labor market.

KEYWORDS: port labor; power relations; gender equity; technological development.

---

1 *Mestranda em Direitos e Garantias Fundamentais no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Faculdade de Direito de Vitória/ES; pós-graduada em Direito do Trabalho Portuário pela Universidade Santa Cecília – Unisanta; membro da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; presidente da Comissão de Direito Marítimo e Portuário da OAB/ES. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5924302561826973. Orcid: https://orcid.org/0009-0008-0359-4541. E-mail: flavia.fardim@findes.org.br.*

2 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito pela Universidade 9 de Julho – Uninove; pós-graduado em Engenharia da Qualidade – MBA – Master Business Administration – pela Universidade de São Paulo – USP; graduado em Direito pela Universidade Federal do Paraná; membro fundador da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; professor e palestrante. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8454-9305. E-mail: gmbm@tst.jus.br.*

Recebido em: 13/03/2025
Aprovado em: 20/03/2025

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Percepção histórica sobre a presença feminina no mercado de trabalho; 3 Relações de poder sob a ótica de Michel Foucault – a força do discurso e a importância da resistência; 4 Mulheres e portos; 5 O desenvolvimento tecnológico e o trabalho da mulher (aumentando as lentes); 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A canção "Andar com Fé", de Gilberto Gil, consagrado cantor e compositor brasileiro, é música para os ouvidos de uma geração inteira. O refrão é um alento: "Andar com fé eu vou que a fé não costuma faiá. Andar com fé eu vou que a fé não costuma faiá". Em seguida, o ressoar da estrofe que, em encantadora melodia, afirma: "Que a fé tá na mulher. A fé tá na cobra coral. Oh! Num pedaço de pão", contempla uma sensação de pertencimento às representantes do sexo feminino, retratando o reconhecimento da importância da mulher em uma sociedade (Gil, 1982).

Tendo por referência esse sucesso da música popular brasileira, o corolário lógico seria pensar que o ambiente onde vive essa mulher preza por sua valorização, reconhecendo sua força natural e colocando-a lado a lado com os homens, no mesmo nível de direitos e obrigações.

Não se duvida do poder da cobra coral – serpente *Micrurus corallinus*, nativa da Mata Atlântica (Butantan, 2022) –, e nem da potencialidade do pedaço de pão, alimento universal para o corpo e alma, retratado em um dos episódios mais conhecidos do Novo Testamento – o milagre da multiplicação dos pães[3]. Mas se a fé, como disse o cantor, está nesses elementos e na mulher, por que a luta desta por reconhecimento é tão penosa?

O preconceito de gênero fundado no paradigma do sexo frágil, o trabalho multiplicado em razão do acúmulo de responsabilidades familiares e profissionais e o próprio estigma da maternidade são alguns dos desafios continuamente enfrentados pelas mulheres que vivem sob o jugo de um sistema pensado e construído para vigiar e moldar seus comportamentos.

Tratando-se de mercado de trabalho, a inserção da mulher em colocações dignas, com igualdade de oportunidades, é um desafio ainda mais difícil de superar, em especial em atividades econômicas tradicionalmente dominadas pela virilidade masculina, como é o caso dos portos brasileiros.

Este artigo se propõe a analisar as oportunidades de trabalho e as barreiras impostas ao livre acesso das mulheres ao setor portuário brasileiro, com foco nas estruturas de poder, na cultura organizacional e em como os discursos predominantes na sociedade operam para moldar e restringir a atuação feminina.

---

3 Mateus 14:13-21, Marcos 6:30-44, Lucas 9:10-17 e João 6:1-15.

A reflexão que orienta este estudo está fundamentada na filosofia de Michel Foucault, cujo pensamento sobre as relações de poder e a constituição dos sujeitos será utilizado para compreender a configuração de um espaço – ambiente de trabalho, que, embora devesse ser tecnicamente neutro, acaba por ser excludente e hostil para as mulheres.

A clareza de Foucault sobre as transformações na forma de controle de comportamentos, distanciando-se do poder soberano estruturado em proibições e aproximando-se do modelo em que a dominação passa a ser feita pelo convencimento, através da fluidez e sutileza de discursos e narrativas dos saberes em microrrelações sociais, será crucial para entender o funcionamento das estruturas e mecanismos que tornam mais difícil a inserção das mulheres no mercado de trabalho produtivo.

Colocando foco no trabalho portuário brasileiro, esse ambiente é entendido como um microcosmo das dinâmicas de poder presentes em diversas outras esferas da sociedade. As mulheres que se dispõem a enfrentar o desafio de ingressar nesse setor se deparam com questões que vão além de competência ou treinamento. Tais questões envolvem a construção de um espaço em que a diferença de gênero se manifesta nas pequenas interações cotidianas, nas representações sociais e nas expectativas em relação ao comportamento feminino. As mulheres que buscam se afirmar nesse ambiente não raro têm que negociar sua identidade profissional, lidando com as pressões para se conformarem aos padrões de masculinidade dominantes e estereótipos definidos pela sociedade.

Ao longo deste artigo, serão explorados tanto os aspectos estruturais quanto os subjetivos que tornam o espaço portuário brasileiro uma arena desafiadora para a equidade de gênero, destacando-se as oportunidades almejadas, quanto já se alcançou e o que mais pode ser feito para possibilitar que as mulheres encontrem ambientes inclusivos, condições isonômicas de tratamento, reconhecimento e valorização de sua força de trabalho.

Há que se pedir permissão ao brilhante artista baiano para compreender que a canção lindamente composta por ele permanece na seara da licença poética, ao se considerar que, em relação às mulheres, apenas o andar com fé não parece ser suficiente para garantir que elas cruzem a linha de chegada.

2 Percepção histórica sobre a presença feminina no mercado de trabalho

A mulher, naturalmente incumbida da responsabilidade pelos cuidados com a família, sofreu, durante anos, com o paradigma vigente de que a vida pública era para eles, seres biologicamente fortes, e a vida doméstica para elas, nascidas para gerar e cuidar. Elas foram, em sua grande maioria, educa-

das sob essa crença, como se a maternidade – acontecimento mais sublime da humanidade – funcionasse como grilhões, aprisionando-as a papéis definidos apenas pela biologia.

O homem, educado desde os primórdios para ser o provedor, não tem limitações à sua liberdade produtiva, de modo que "fatores familiares e domésticos pouco interferem na determinação do trabalho masculino" (Bruschini, 1996, p. 87).

Cristina Bruschini observa, ainda, que, em contraste com essa característica inerente à identidade masculina, para as mulheres o dever de cuidar da casa e da família é um redutor natural de possibilidades de trabalho remunerado para elas (Bruschini, 1996, p. 88):

> A manutenção de um modelo de família segundo o qual cabem a elas as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condicionam a participação da mulher no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens.

Observando a sociedade atual verifica-se que o modelo tradicional de homem provedor e mulher cuidadora vem sendo substituído gradativamente pelo modelo segundo o qual as mulheres se desvencilham de padrões de comportamento ultrapassados e assumem papéis de protagonismo na população economicamente ativa, embora ainda desafiadas diariamente por discursos controladores que tornam difícil a perseguida divisão de responsabilidades e liberação efetiva da mulher para o mercado de trabalho.

No Brasil, essa transformação social foi fortemente percebida a partir dos anos 1970, com a expansão da atividade industrial, a urbanização das cidades, o ingresso em massa de mulheres nas universidades e a revisão de regras e convenções sociais pela nova geração, mais incisiva quanto às críticas à desigualdade de gêneros.

Nesse contexto, é visível o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. Os dados divulgados pela Secretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, evidenciam que a taxa de participação feminina cresceu de 34,8% em 1990 para 52,2% em 2023. Também se percebe uma mudança nas ocupações (MTE, 2024).

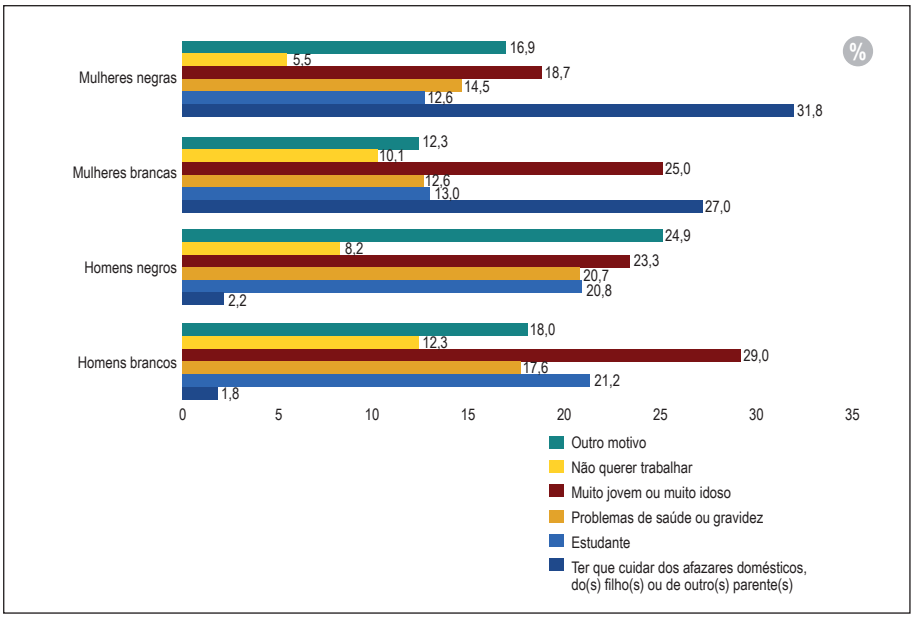
Antes relegadas ao trabalho doméstico, à participação no setor terciário e, no âmbito da indústria, aos segmentos alimentícios e têxteis – resultado de uma narrativa estereotipada – essa limitação de espaço não encontra mais amparo na

sociedade contemporânea, que preza pela cidadania plena e considera homens e mulheres iguais em direitos e obrigações (Brasil. Constituição Federal, 1988).

Embora seja inegável a ocorrência de avanços na inserção da mulher no mercado de trabalho, a ocupação de vagas ainda é definida fortemente pelo sexo, indicando que o gênero influencia na distribuição das oportunidades. O resultado da pesquisa realizada pelo PNUD e apresentada no Relatório Especial 2023[4] corrobora ainda hoje, a constatação de Cristina Bruschini (1996, p. 88) de que a combinação entre arranjos familiares mais frágeis e a ausência de apoio nos cuidados com os dependentes afetam a capacidade de trabalho das mulheres:

> Pelos resultados autodeclaratórios pela PNAD Contínua e demonstrados na figura 30, observa-se que o sexismo, que atua no interior das famílias, prejudica as mulheres em pelo menos dois tempos do seu ciclo de vida: em primeiro lugar, tornando-as quase exclusivamente responsáveis pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os familiares e, como consequência, em segundo lugar, elevando os bloqueios e restrições a sua capacidade de obter rendimentos no mercado de trabalho.

FIGURA 30 | RAZÕES DETERMINADAS PELAS PESSOAS PARA ESTAREM FORA DA FORÇA DE TRABALHO, POR GRUPOS SOCIAIS. BRASIL, 2021



Fonte: PNUD. Dados básicos IBGE/PNAD Contínua.

4 Disponível em: https://www.undp.org/pt/brazil/publications/relatorio-especial-2023-25-anos-desenvolvimento-humano-no-brasil. Acesso em: 15 jan. 2025.

Depreende-se da pesquisa mencionada que, dentre as razões indicadas pelas pessoas para estarem fora da força de trabalho, "não querer trabalhar" apareceu em respostas de apenas 5,5% das mulheres negras e 10,1% das mulheres brancas, sendo a menor razão elencada. De outro modo, a resposta "ter que cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) e de outro(s) parente(s)" apareceu em 31,8% das respostas das mulheres negras e nas declarações de 27% das mulheres brancas, sendo o principal motivo alegado. Não é surpresa que, dentre os homens, apenas cerca de 2% elencam os afazeres que têm a ver com cuidados domésticos e com prole como razão para estarem fora da força de trabalho.

Percebe-se, claramente, a prática, até agora exitosa, de manter a segregação de oportunidades por razões de gênero, calcadas em relações de poder, conforme já desvendado por Foucault. O exercício cotidiano de práticas sociais de disciplina e vigilância em microestruturas frequentadas pelas mulheres, inclusive familiares, acaba por moldar comportamentos e limitar as experiências femininas até mesmo nos ambientes de trabalho.

3 Relações de poder sob a ótica de Michel Foucault – a força do discurso e a importância da resistência

Os desafios históricos enfrentados pelas mulheres, especialmente no acesso às oportunidades de trabalho remunerado, são facilmente compreendidos à luz das teorias de Michel Foucault sobre poder, vigilância e disciplina. O conceito clássico de poder vigente até meados do século XVIII e centralizado no Estado soberano, que o exercia de forma verticalizada, em uma dominação permeada pelo medo da punição, perdeu espaço com as transformações da sociedade moderna. Em sua peculiar genialidade, Foucault observou que o poder está em toda parte; não porque engloba tudo e sim porque provém de todos os lugares, de modo que não há um único poder que uma pessoa detém e que submete a outra, mas múltiplos poderes diluídos nas relações sociais (Foucault 1988, p. 88-89).

Não se trata mais de exercer a dominação pela simples proibição, focada no aspecto repressivo, mas de convencer a sociedade sobre a legitimidade das normas e regras, gerando a aceitação social. O poder deve ser entendido como prática ou como exercício, que só existe em sua concretude, efetuado em diversos níveis e direções no nosso cotidiano.

Em termos de representação de poder, mostra-se mais eficaz a utilização de discursos com grau adequado de saberes, difundidos nas microrrelações sociais. O discurso institui poder e é materializável, por conseguinte é controlado (Foucault, 2007, p. 9). É importante destacar a força do discurso quando se trata de convencimento – uma pessoa convencida pelo saber convence outra pessoa

que com ela se relaciona. "O exercício do poder cria perpetuamente saber e, inversamente, o saber acarreta efeitos de poder" (Foucault, 2007, p. 80).

As mulheres frequentemente enfrentam formas sutis de controle social que se manifestam em normas de comportamento, padrões de beleza e expectativas de gênero baseadas em estereótipos, refletindo a dinâmica de poder descrita por Foucault. Nessa linha, a notória frase de Simone de Beauvoir "Não se nasce mulher, torna-se mulher" (1980, p. 9) não tem conteúdo biológico e nem denota a possibilidade de escolha de gênero. Em vez disso, indica uma compulsão cultural que força comportamentos, construída através de discursos que disseminam características, tais como subordinação ao sexo masculino, fragilidade, castidade, delicadeza e inferioridade, dentre outras.

A sexualidade das mulheres, por exemplo, é controlada com normas e expectativas sociais que tornam sua liberdade e autonomia limitadas a ponto de constituírem um paradoxo com a episteme dessas palavras. Desde a definição sobre as vestimentas à forma de se relacionar com o sexo oposto, elas são vigiadas e disciplinadas pelo olhar crítico do microespaço que ocupam. Não raramente são vítimas de assédio e importunação sexual no trabalho – violência naturalizada pela disseminação de discursos opressivos, com força ainda maior em ambientes laborais hostis ao gênero feminino, como na construção civil, nos transportes e nos portos.

Ainda no seio familiar, a mulher sofre com estigmas sociais, recebendo educação diferenciada em relação ao irmão do sexo oposto, sendo submetida a práticas que fortalecem o determinismo cultural de subserviência. Por que atribuir apenas à filha, por exemplo, o encargo de ajudar a mãe nos afazeres domésticos e no cuidar dos irmãos? Que identidade essa mulher está construindo para si? Essa prática reiterada ao longo da educação feminina demonstra quão correta está a teoria de Foucault sobre as relações de poder (Foucault, 1979), já que, ao deixar a casa do pai e se juntar ao companheiro para formar a própria família, a mulher estará convencida de que é sua responsabilidade organizar o lar e cuidar da prole. Essa mãe não estranhará, portanto, o fato de que apenas ela, e nunca o marido, deixará o trabalho no meio do expediente para levar o filho doente ao médico ou de que é sempre ela que participa da reunião escolar após o cansativo dia de trabalho, enquanto o pai mal toma conhecimento dessas intercorrências.

Os espaços de poder são desenhados para exercer esse controle – famílias, escolas, igrejas, hospitais, empresas, etc. – e isso não se dá por imposição governamental, como no passado, mas pelo domínio sutil do olhar de vigilância da sociedade. Por outro lado, a própria teoria apresentada pelo filósofo francês delineia o caminho a ser percorrido pelas mulheres para a quebra dos paradigmas e a transposição dos obstáculos que lhes são apresentados diariamente em qual-

quer microespaço que frequente. Para Foucault, onde há poder, há resistência, evidenciando a natureza relacional desses elementos (Foucault, 1988, p. 91).

O poder decorre de uma relação complexa que envolve tanto aqueles que o exercem quanto aqueles que resistem a ele. Essa resistência, presente em todos os níveis da sociedade, não é mera oposição, mas um elemento fundamental para definir e moldar o poder. Nesse sentido, é esperado que haja uma relação constante de tensão e confronto, de conduta e contraconduta, caracterizando a dinâmica que possibilita o convencimento.

> Para Foucault, a resistência não é uma substância e não é anterior ao poder que ela enfrenta, sendo a ele coextensiva e absolutamente contemporânea. "Para resistir", afirma Foucault, "é preciso que a resistência seja como o poder", "tão inventiva, tão móvel, tão produtiva quanto ele", e "que, como ele, venha de 'baixo' e se distribua estrategicamente" (Grabois, 2011).

Segundo a filosofia foucaultiana, poder, direito e verdade constituem-se como um triângulo e a sua relação é flutuante (Foucault, 1979, p. 100). As normas aplicáveis às relações sociais da mulher decorrem, portanto, do modelo patriarcal e androcêntrico que determina conceitos e procedimentos, produtos, certamente, da pouca resistência demonstrada pelas mulheres e estruturados de acordo com as necessidades de um sistema tradicional.

No mercado de trabalho não é diferente. A organização do trabalho formal vem sendo moldada historicamente pela perspectiva masculina, já que o discurso vigente aponta para a disponibilidade incondicional do homem para o trabalho produtivo enquanto limita a participação da mulher em face das obrigações domésticas convencionais que forçam a divisão da atenção delas entre as atividades remuneradas e as responsabilidades em relação ao lar.

Para que a mulher possa se libertar do controle e da opressão, mudando a sua condição de inferioridade, inclusive nas relações de trabalho, deve assumir o discurso sobre si desafiando, sobretudo, as normas sociais estabelecidas e que lhes são desfavoráveis.

4 Mulheres e portos

Voltando o farol para os portos, identifica-se que esses lugares, tradicionalmente associados à segurança, calmaria e abrigo para os navegadores, não exprimem o mesmo significado em relação à forma de tratamento das mulheres. O microespaço portuário é marcado por uma cultura de restrição de acesso às mulheres, que não encontram ali igualdade de oportunidades com o sexo oposto, em razão do discurso amplamente difundido de que é tradição secular que o

ambiente portuário não combina com as qualidades femininas – fragilidade, doçura, sensibilidade e delicadeza.

Seja na categoria empresarial (capital) ou na laboral (trabalho), a presença dos homens é preponderante nos portos, ocupando posições de destaque na gestão das empresas, nos órgãos públicos envolvidos, nas instalações portuárias e nas operações que acontecem nos navios, costados, pátios e armazéns.

Rememora-se que a tradição força o manejo das instituições e estruturas sociais, estabelecendo que as posições de assessoria administrativa, de chefia e de liderança devem ser destinadas aos homens, notadamente porque cabe às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelas atividades domésticas e pelo fato de elas possuírem, como regra, grau de escolaridade menor. Já em relação às posições de trabalho de natureza operacional, como movimentação de cargas, o grande esforço físico exigido da mão de obra para a execução das tarefas é, desde sempre, a justificativa usual para o alijamento feminino nessas ocupações, e isso desde os tempos em que Jacinto, figura emblemática no setor portuário, conhecido como o "Sansão do cais santista", foi fotografado carregando cinco sacas de café, pesando em torno de 300 quilos[5], numa época em que a força bruta do trabalho braçal masculino era essencial para esse segmento.

As transformações sociais que se observaram a partir da segunda metade do século XX possibilitaram, contudo, que as mulheres avançassem no campo dos estudos, de tal forma que, atualmente, as representantes do sexo feminino têm grau de escolaridade maior do que os homens. O estudo "Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil", publicado pelo IBGE em março de 2024, revelou que, entre a população com 25 anos ou mais, elas somam 21,3% das pessoas que têm nível superior completo, contra 16,8% dos homens (IBGE, 2024).

No que se refere às atividades de movimentação de carga, onde a atuação feminina é ainda mais restrita, a força física antes empreendida para a execução dos serviços perdeu a relevância em face da utilização de processos automatizados que minimizam os esforços físicos e do surgimento do contêiner, fenômeno modernizador do sistema, que revolucionou o transporte de mercadorias, praticamente eliminando o carregamento braçal de cargas.

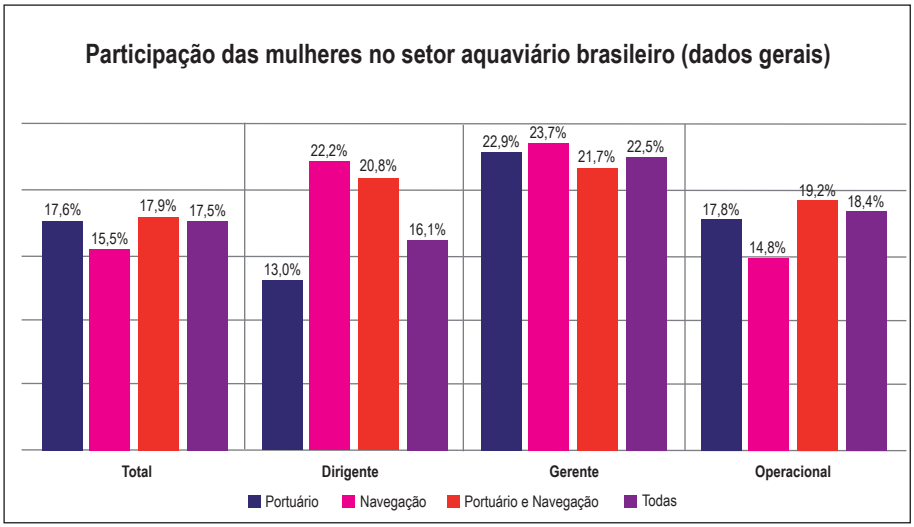
Infere-se que o rotineiro discurso de exclusão justificada da mulher, nesse importante nicho de mercado, não mais encontra respaldo nos fatos. Porém, como sói, a participação feminina nos postos de trabalho do setor portuário permanece pequena, refletindo a desigualdade de gênero tanto no aspecto

5 MARINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; SILVA, Lucas Rênio. A Convenção nº 137 da OIT e o futuro do trabalho portuário no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 252.

quantitativo de distribuição de vagas quanto no que se refere às condições de empregabilidade oferecidas – desigualdade salarial, assédios moral e sexual, ambiente hostil e despreparado para a presença feminina, ausência de creche para a prole, etc.

Ainda em 2015, o DIEESE divulgou o perfil dos trabalhadores portuários à época, demonstrando que a proporção era de 83% de homens para 17% de mulheres nas ocupações na Administração da Infraestrutura Portuária. Ao coletar os dados dos Terminais Portuários, a ocupação de cargos ficou na proporção de 87% de homens contra 13% de mulheres. Passando para o campo das operações propriamente ditas – navios, costados, pátios e armazéns –, apenas 2% das posições de trabalho eram ocupadas pelo sexo feminino (DIEESE, 2015).

Em estudo mais recente, o levantamento de dados sobre equidade de gênero feito pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários e divulgado em 2023, mostrou que as mulheres ocupam apenas 17,5% do total de vagas, seguindo a tendência mundial de ocupações femininas de cargos no setor (ANTAQ, 2023).



Fonte: ANTAQ

A pesquisa em foco, disponível no portal da Agência, coletou dados de 302 empresas que atuam nos portos e o resultado estatístico aponta que permanece o domínio masculino também nessa atividade econômica.

Os dados divulgados pela Agência Reguladora, em comparação à pesquisa do DIEESE em 2015, demonstram que pouco se avançou nessa área. Repensar as relações de trabalho portuário à luz dos direitos e garantias fundamentais

emerge como meta a ser perseguida, em alinhamento com a Agenda 2030 da ONU – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5[6], alcançável através da implementação de políticas públicas voltadas para a equidade de gênero e que fortaleçam a presença feminina nesse importante segmento da economia (ONU, 2015).

5 O desenvolvimento tecnológico e o trabalho da mulher (aumentando as lentes)

Linhas atrás afirmamos que o rotineiro discurso de exclusão justificada da mulher, nesse importante nicho de mercado (trabalho portuário), não mais encontra respaldo nos fatos.

Não há dúvidas de que o trabalho da mulher foi inserido massivamente no mercado de trabalho a partir da Primeira Revolução Industrial, embora não por motivos nobres, mas em decorrência da demanda por mão de obra que, além de mais barata, proporcionava maior facilidade no manejo dos maquinários, juntamente com o trabalho infantil. Ainda assim, tal evento trouxe uma mudança de paradigma importante, visto que, até então, a mão de obra feminina não ultrapassava os portais do âmbito familiar. É certo que, como já dito, houve o aproveitamento desse recurso sem que houvesse um afastamento das atividades domésticas, trazendo sobre os ombros das mulheres maiores responsabilidades, das quais ainda não se desvencilharam a contento nos dias de hoje.

---

6 *Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

Mas é preciso reconhecer essa inclusão da mulher no mercado de trabalho como um avanço, dado que seu protagonismo, sob qualquer ângulo que se analise, foi severamente reprimido ao longo de milênios, conforme enfatizam Neves e Siqueira (2022, p. 48):

> Por um longo período histórico, os homens têm ocupado os espaços públicos, vinculados à produção e adquirindo poder econômico, social e político, enquanto as mulheres, mesmo sendo tuteladas pelas normas internacionais, constitucionais e trabalhistas, por muito tempo se mantiveram restritas aos espaços privados, incumbidas de realizar as tarefas domésticas e dedicação à maternidade.

É preciso reconhecer que o ícone chamado "mulher" agarrou essa oportunidade como ninguém, mesmo fazendo-se de muitas. Acumulando funções nas diversas frentes de responsabilidades, conseguiu ir além e se projetou também no âmbito educacional, buscando incessantemente qualificar-se para superar os estereótipos de inferioridade que lhe foram impostos.

O resultado desse esforço sobre-humano vimos pelas lentes do estudo "Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil", feito pelo IBGE, citado em linhas passadas, qual seja, entre a população com 25 anos ou mais, elas somam 21,3% das pessoas que têm nível superior completo, contra 16,8% dos homens.

Por mais que resistamos aos erros do Capitalismo, sobretudo no período industrial, é certo que foi esse modelo econômico que permitiu o impensável até então ao abrir as portas à força de trabalho das mulheres. Enquanto, ao longo do tempo, a introdução dessa mão de obra veio acompanhada de muita resistência e preconceito, nos dias atuais o cenário tende a se modificar muito rapidamente.

Fazendo um rasante sobre as Revoluções Industriais, percebemos que esses eventos provocaram seus primeiros impactos nas relações de trabalho. Com efeito, a Primeira Revolução Industrial introduziu a produção mecânica em substituição às ferramentas manuais, próprias da economia feudal. A Segunda Revolução Industrial foi marcada pela inovação no campo energético, em que a eletricidade traria um considerável incremento na produção, que se fazia em massa, mediante a contratação em larga escala de mão de obra, agora centralizada nas grandes cidades. Durante a Terceira Revolução Industrial entramos na era digital através dos computadores, em que homem e máquina passaram a interagir entre si, fazendo surgir o fenômeno da mão de obra redundante, em que o trabalhador despreparado para as inovações foi perdendo espaço frente aos mais qualificados. Vivemos agora o advento da Quarta Revolução Industrial, em que o termo "inovação" encontrou seu ápice de maneira exponencial; tudo é intenso a partir de agora com a chegada da Inteligência Artificial (IA) a ameaçar

o âmago das relações de trabalho a ponto de se discutir se haverá algum espaço para a inteligência humana, ao final desse processo (Medeiros, 2023, p. 25-27).

Contudo, a exemplo do que ocorreu no passado, em que a sociedade foi se moldando para acompanhar o progresso, não há razão para se pensar o contrário no contexto atual do desenvolvimento tecnológico.

E aqui se quer, novamente, enfatizar o trabalho feminino no setor portuário, que é o objeto deste estudo.

Segundo Morgana de Almeida Richa e Lucas Rênio da Silva (2023, p. 188):

> O grupo restrito de trabalhadores avulsos do sistema OGMO é composto quase que totalmente por homens. Conforme já mencionado, o DIEESE apontou que a "concentração de trabalhadores do gênero masculino se acentua ainda mais nos OGMOs, em que 98% são homens e apenas 2% são mulheres". Muitos desses TPAs já se aposentaram, mas continuam ativos no sistema OGMO, em virtude da alteração promovida pela Lei nº 12.815/2013 quanto às causas de extinção da inscrição.

Se até aqui aprendemos que o trabalho da mulher nesse setor foi visceralmente resistido, é nesse mesmo setor que se descortina um nicho importante de possibilidades para conquistar definitivamente seu espaço. Para tanto, partiremos da premissa de que as barreiras biológicas e culturais construídas em relação ao trabalho feminino – especialmente em atividades que antes prestigiavam, de fato, a força física dos homens – não mais prevalecem diante da maturidade tecnológica que, nos dias atuais, retira dos ombros da humanidade aquelas atividades mais penosas e perigosas ou mesmo insalubres. Sim, esses obstáculos não subsistem nos dias de hoje.

Não se desconhece que o alvorecer tecnológico traz consigo enormes desafios econômicos dada a particularidade de provocar o desemprego em massa, na contramão da Segunda Revolução Industrial. Mas, outro fenômeno muito pouco explorado se apresenta: o trabalho qualificado. Num cenário de quebra de paradigmas elevado à máxima potência, é o momento perfeito para igualar as oportunidades em torno de uma qualificação aprimorada, coisa que as mulheres avançaram em relação aos homens, como indicam as pesquisas.

No segmento portuário, os terminais já contam com mecanização desde os guindastes que superaram Jacinto, o Sansão, até a implantação de sistemas totalmente automatizados, segundo lição de Lucas Rênio da Silva (2022, p. 58):

> No decorrer do século XX as sacarias passaram a ser embarcadas por guindastes, em lingadas. Posteriormente,

> com vistas à elevação da produtividade, entraram em cena os *shiploaders* (ou carregadores de navios). Esses equipamentos passaram a despejar as sacarias soltas nos navios, em escala e velocidade bem maiores do que os guindastes atingiam no carregamento das lingadas (sacarias presas, em blocos). Até então ainda era necessária a atuação de Estivadores na arrumação/distribuição das sacarias pelo porão do navio. Rapidamente o Sistema dos *shiploaders* foi aprimorado e o açúcar passou a ser embarcado solto (não mais em sacas), despejado e distribuído em altíssima velocidade no porão do navio (preenchido pelos movimentos da própria lança do aparelho).

O mesmo doutrinador defende a multifuncionalidade no segmento, em que as frentes de trabalho deixam de ser setorizadas para abraçar um sistema em que o trabalhador é capaz de se envolver em todas as etapas da operação; ao mesmo tempo, delineia um futuro do trabalho portuário em que a participação humana é reduzida a um "pequeno grupo de Trabalhadores especializados que ficam numa torre de controle", fazendo, ainda, uma previsão de que "27% do trabalho portuário já está automatizado e quase 85% de suas tarefas serão automatizadas até 2040", forçando a categoria a adquirir qualificações específicas (2022, p. 239).

É exatamente aqui que as diferenças antes cuidadosamente nutridas caem por terra. O espaço doravante será de quem detém o conhecimento especializado. Para demonstrar esse fenômeno, partimos do exemplo da inserção das mulheres na composição do Tribunal Superior do Trabalho, a partir de dados apresentados no estudo de Ana Paula Sefrin Saladini (2023, p. 25-43), segundo a qual:

> Mas, de modo efetivo, foi com o processo de abertura democrática e a aprovação da Constituição de 1988, que estabeleceu a igualdade formal entre homens e mulheres, é que começam a ingressar mais mulheres na carreira. Ainda assim, as diferenças de participação permanecem, e foi nos últimos anos, em especial a partir da Resolução 255 do CNJ, de 04 de setembro de 2018, que estabelece a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, é que a questão de gênero entra no debate de forma clara.

A autora aponta que a primeira mulher a compor o corpo de magistrados dos Tribunais Superiores e, em especial, o Tribunal Superior do Trabalho foi Cnéa Cimini Moreira de Oliveira, Ministra desde 29 de março de 1990, sendo a segunda mulher em âmbito mundial. Seguiram-se as posses das Ministras Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que também foi a primeira mulher a presidir a Corte, no biênio 2020/2022; Rosa Maria Pires Weber, de 21/02/2006 até 19/12/2011;

Maria de Assis Calsing, de 17/05/2007 a 03/08/2018; Dora Maria da Costa, a partir de 17/05/2007; Kátia Magalhães Arruda, a partir de 27/03/2008; Delaíde Alves Miranda Arantes, a partir de 1º/03/2011; Maria Helena Mallmann, a partir de 23/12/2014; e Morgana de Almeida Richa, em 22/12/2021. Acresça-se a esse rol a posse da Ministra Liana Chaib, em 16/12/2022.

Após analisar a inserção do trabalho feminino no TST e nos TRTs, a autora conclui que:

> Os dados colhidos e acima apresentados demonstram que o acesso inicial, que se dá por concurso de provas e títulos, aponta um crescimento constante das mulheres, com praticamente equalização da participação feminina e masculina a partir do início da segunda década do presente século. Mas, a exemplo do que se vê nos cargos de direção das empresas privadas no Brasil, elas ainda encontram dificuldades em serem promovidas ao segundo grau, em que a representatividade é de cerca de 40% de mulheres para 60% de homens, e mais ainda para chegar ao TST, onde o acesso se dá por vias mais políticas, mesmo que os candidatos e candidatas precisem apresentar notório saber jurídico para acesso [...].
>
> Os números de ingressantes no primeiro grau apontam que a paridade de gênero naquele espaço já existe [...].

De logo se descortina a realidade de que, à medida que as mulheres cultivam o conhecimento acadêmico, tendem a transpor as barreiras culturais que as distanciavam de mercados de trabalho em que a presença masculina sempre foi dominante; o mesmo se pode dizer no setor portuário, no sentido de que, à medida que se inserem no desenvolvimento tecnológico advindo da Quarta Revolução Industrial, transpõem não somente as barreiras culturais, mas também as biológicas que as condenaram durante tanto tempo a serem listadas como uma "força de trabalho secundária" (Saladini, 2023, p. 26).

É um olhar como esse que certamente inspirou Milton Nascimento e Fernando Brant a criarem, em 1978, a canção "Maria, Maria" que diz: "Mas é preciso ter força, é preciso ter raça / É preciso ter gana sempre / Quem traz no corpo uma marca / Maria, Maria mistura a dor e a alegria [...] Quem traz na pele essa marca / Possui a estranha mania de ter fé na vida".

6 Considerações finais

Os entraves ao desenvolvimento profissional da mulher são colocados e mantidos pelas situações cotidianas a que elas são submetidas, seja no seio familiar, nas escolas, nas igrejas, etc., disseminadas de forma fluida e cons-

tante em discursos programados para vigiá-las, constrangê-las, discipliná-las e controlá-las.

A análise, embasada na teoria de Foucault, ofereceu um olhar crítico sobre as instituições e normas sociais que não só limitam a atuação das mulheres, mas também constroem as narrativas que justificam essa exclusão, além de ter revelado que as desigualdades de gênero, nesse contexto, são resultado de complexas dinâmicas de poder, sustentadas por discursos e práticas que naturalizam a subordinação feminina.

A resistência das mulheres, embora presente, ainda encontra obstáculos significativos. A persistência de estereótipos de gênero, a falta de políticas públicas eficazes e a cultura organizacional tradicionalmente centrada na perspectiva masculina são alguns dos desafios a serem superados.

As mulheres brasileiras, cada vez mais, se constituem em força política e produtiva atuante, ainda que integrantes de uma sociedade marcada pela desigualdade social. Voltando-se o olhar para o mercado de trabalho, a maioria dos indicadores apresentados pelo IBGE mostra a mulher em condição de inferioridade em relação aos homens, embora se perceba um crescimento da sua participação na força de trabalho produtiva.

No caso dos portos, os discursos que circulam sobre o lugar que as mulheres podem ocupar operam não apenas para impedi-las de compor essa força de trabalho, mas para definir de maneira insidiosa o que é ser uma mulher no contexto de um segmento tradicionalmente considerado "pesado". A trabalhadora portuária, então, se torna um símbolo da luta contra um sistema que não reconhece a capacidade feminina e limita as suas oportunidades.

A abissal assimetria de oportunidades entre os gêneros no setor portuário revela a necessidade de implementação de medidas que envolvem desde políticas públicas, destinadas ao fortalecimento da presença feminina nos portos, à modernização tecnológica, que mitiga o uso de força braçal, melhorando as condições de ergonomia no ambiente de trabalho. Aliada a essas medidas, mostra-se importante também a intensificação de programas de treinamento e capacitação específicos para as mulheres e, para todos, campanhas de conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão.

Não obstante isso, percebe-se que é nesse setor tradicionalmente masculino e braçal que se abre uma janela de oportunidades para as mulheres que não se cansam de lutar, que não desistem facilmente, e que têm raça e gana de vencer, acreditando no futuro, apesar das vicissitudes, como na canção "Maria, Maria", de Milton Nascimento e Fernando Brant.

Ao refletir sobre a mensagem que a canção "Andar com Fé", de Gilberto Gil, quer passar, percebe-se que, para viver em um mundo mais justo e igua-

litário, ainda há um longo caminho a ser percorrido, em que inúmeras pedras são colocadas para dificultar o andar das mulheres, mesmo imbuídas de fé. A realidade brasileira é, ainda, aquela cantada pelos Engenheiros do Havaii, em "Ninguém = Ninguém": "*Todos iguais, todos iguais. Mas uns mais iguais que os outros...*" (Gessinger, 1988).

Referências

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BRANT, Fernando; NASCIMENTO, Milton. Maria, Maria. *In*: NASCIMENTO, Milton. *Último trem.* 1978. Disponível em: https://open.spotify.com/intl-pt/track/1nl13AcSpiCKdbkhtvJoo7. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRUSCHINI, Cristina. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher no Brasil e nas Regiões Nordeste e Sudeste na década de oitenta. *In*: CFEMEA/ELAS. *Em busca da igualdade*: discriminação positiva, ações afirmativas. Brasília: CFEMEA: São Paulo: ELAS, 1996.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *In*: LAVINAS *et al. IV Conferência Internacional da Mulher/II Seminário Nacional*: Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 dez. 2024.

DIEESE. *Perfil dos trabalhadores nos portos do Brasil*. Disponível em: https://www.dieese.org.br/perfildecategoria/2013/perfilTrabalhadorPortuarioRAIS201 3.html Acesso em: 13 dez. 2024.

ESTATÍSTICAS DE GÊNERO: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil/IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais – IBGE, 2024 [Página da internet]. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784 Acesso em: 14 dez. 2024.

ESTATÍSTICO: ANTAQ divulga levantamento sobre equidade de gênero no setor aquaviário. 2023 [Página da internet]. Disponível em: https://www.gov.br/antaq/pt-br/noticias/2023/antaq--divulga-levantamento-sobre-equidade-de-genero-no-setor- aquaviario Acesso em: 13 dez. 2024.

FOUCAULT, Michel. *A ordem do discurso*. São Paulo: Loyola, 1996.

FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade I*: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

GESSINGER, Humberto. Ninguém = Ninguém. *In*: HAVAII, Engenheiros. *Maxximum.* Rio de Janeiro: Sony Music. 2005. Faixa 16. CD.

GIL, Gilberto. Andar com Fé. *In*: GIL, Gilberto. *Um banda um*. Rio de Janeiro: Warner Music, 1982. Faixa 6. Disco de vinil.

GRABOIS, P. F. Resistência e revolução no pensamento de Michel Foucault: contracondutas, sublevações e lutas. *Cadernos de Ética e Filosofia Política* (USP), v. 19, p. 7-27, 2012.

INFORMATIVO DIGITAL. *Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo*. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/empregabilidade-das-mulheres-no-mercado-de- trabalho-cresce-no-mundo Acesso em: 13 dez. 2024.

MARINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; SILVA, Lucas Rênio. A Convenção nº 137 da OIT e o futuro do trabalho portuário no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 4, out./dez. 2018.

MEDEIROS, Breno. *A sociedade 5.0 e o novo balizamento normative das relações de trabalho no plano das empresas*. Brasília: Venturoli, 2023.

NEVES, Suelen da Silva; SIQUEIRA, Sueli. Discriminação do trabalho da mulher: relações de gênero e poder. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo: RT, v. 221, a. 48, jan./fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento--sustent%C3%A1vel. Acesso em: 14 dez. 2024.

PAINEL EQUIDADE DE GÊNERO – Versão 1.0.0, ANTAQ, 2022. Disponível em https://web3.antaq.gov.br/ea/peg/. Acesso em: 13 dez. 2024.

QUIETINHA E MORTAL: conheça o poder da coral-verdadeira, uma das serpentes mais tóxicas do Brasil. [Página da internet] Disponível em: https://butantan.gov.br/bubutantan/quietinha-e--mortal-conheca-o-poder-da-coral-verdadeira-uma-das-serpentes-mais-toxicas-do-brasil. Acesso em: 10 jan. 2025.

RELATÓRIO ESPECIAL 2023 [livro eletrônico]: *25 anos:* desenvolvimento humano no Brasil: construir caminhos, pactuando novos horizontes. Brasília, DF. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, 2024. Disponível em: https://www.undp.org/pt/brazil/publications/relatorio-especial-2023-25-anos- desenvolvimento-humano-no-brasil. Acesso em: 14 dez. 2024.

RICHA, Morgana de Almeida; SILVA, Lucas Rênio da. Equidade de gênero no trabalho portuário: diagnóstico, barreiras e a necessária busca por evolução. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 175-181, abr./jun. 2023.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. A participação das mulheres na Justiça do Trabalho brasileira: um recorte histórico. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, Curitiba, v. 12, n. 120, maio 2023.

SILVA, Lucas Rênio da. *Temas de trabalho portuário*. Do individual ao coletivo, do "saco nas costas" à automação do porto 4.0. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022.

Como citar este texto:
BRINGHENTI, Flávia Fardim Antunes; MEDEIROS, Breno. As relações de poder e os desafios da mulher portuária no mercado de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 19-36, abr./jun. 2025.