

A REPRESENTAÇÃO DE MATERNIDADE E PATERNIDADE PELO OLHAR DOS TRABALHADORES (AS) DA ÁREA DE PETRÓLEO E GÁS EM MACAÉ: UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE EQUIDADE DE GÊNERO.

Marina Da Silva Costa Tenreiro - UFF - Universidade Federal Fluminense

Izabela Maria Rezende Taveira - UFF - Universidade Federal Fluminense

Resumo

Esta pesquisa teve como principal objetivo descrever a representação de “maternidade” e “paternidade” dos trabalhadores (as) do segmento de Petróleo e Gás. Da mesma forma, buscou-se comparar a legislação brasileira relacionada a maternidade e paternidade com a de outros países do mundo e por último analisar a participação da mulheres no mercado de trabalho de Macaé. Para alcançar estes objetivos, o estudo foi desenhado com uma metodologia do tipo exploratória, descritiva e explicativa. Foi aplicado um questionário de modo online, por meio da plataforma SurveyMonkey, destinado a homens e mulheres que trabalham no mercado de petróleo e gás. Também foi realizado uma análise documental além da pesquisa bibliográfica. Foi utilizada a técnica de evocação livre para descrever a representação do que é paternidade e maternidade para esses trabalhadores(as). Nesse contexto a pesquisa revela resultados interessantes que trazem à tona a reflexão sobre a percepção de maternidade e paternidade e o entendimento sobre o que é de fato uma equidade de gênero em um contexto de oportunidades

Palavras-chave: Maternidade, Paternidade, Equidade de Gênero, diversidade, Petróleo e Gás

Abstract

The main objective of this research was to describe the representation of “motherhood” and “fatherhood” of workers in the Oil and Gas segment. Likewise, we sought to compare Brazilian legislation related to maternity and paternity with that of other countries. in the world and finally analyze the participation of women in the labor market in Macaé. To achieve these objectives, the study was designed with an exploratory, descriptive and explanatory methodology. A questionnaire was administered online, through the SurveyMonkey platform, aimed at men and women who work in the oil and gas market. A documentary analysis was also carried out in addition to the bibliographical research. The free evocation technique was used to describe the representation of what fatherhood and motherhood are for these workers. In this context, the research reveals interesting results that bring to light the reflection on the perception of motherhood and fatherhood and the understanding of what gender equality actually is in a context of opportunities and inclusion.

Keywords: motherhood; fatherhood, Gender Equality, diversity Oil and Gas

A REPRESENTAÇÃO DE MATERNIDADE E PATERNIDADE PELO OLHAR DOS TRABALHADORES (AS) DA AREA DE PETRÓLEO E GÁS EM MACAÉ: UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE EQUIDADE DE GENERO.

1 INTRODUÇÃO

A demonstração do desequilíbrio entre homens e mulheres no exercício de suas paternidades e maternidades, explícitas através de um recorte histórico onde as mulheres eram responsáveis pela manutenção da família e do lar, enquanto o homem, o provedor dos insumos externos, pode ainda ser percebida em nuances nas práticas de recursos humanos e da legislação que concede a licença maternidade e paternidade com duração diferente de acordo com o gênero.

De acordo com o site do Governo Federal, em 2007, as mulheres representavam 40,8% do mercado formal de trabalho. Ainda que a participação das mulheres no mercado seja expressiva, o processo em relação a redistribuição das responsabilidades acerca das tarefas domésticas e cuidados com os filhos não ocorreu de forma equivalente. Não é uma surpresa notar que a distribuição desequilibrada das tarefas, traz consequentemente uma sobrecarga para as mulheres, como também tem consequências negativas no desenvolvimento das suas carreiras profissionais (SORJ et al, 2007).

De tal modo não é possível discutir os problemas de gênero no mundo do trabalho sem enfrentar a questão central da conciliação entre a vida pessoal/familiar e o trabalho. Sendo o objetivo geral dessa pesquisa identificar e explorar desafios encontrados pelos trabalhadores no mercado de petróleo e gás na gestão da maternidade e paternidade com o trabalho incluindo aspectos relacionados a pandemia de COVID-19.

O fenômeno envolto a maternidade surge com demasiada complexidade para que possa ser facilmente compreendido ou definido, além do seu valor cultural que tem um sentido ideológico na produção de desigualdades entre os sexos. Ao homem é imposto um modelo patriarcal de paternidade, onde a sua participação se restringe aos momentos em que lhe convém, sendo na prática a sua maior obrigatoriedade o sustento financeiro. É necessário recorrer a aqueles que vivenciam a experiência da maternidade ou paternidade para que seja possível atingir um entendimento mais completo.

Com a pandemia de COVID-19 no ano de 2020 no Brasil, além de toda demanda com suas vidas pessoais/familiares, os desafios de conciliar todas as responsabilidades dentro da maternidade e paternidade com as expectativas e desejos de crescimento e desenvolvimento profissional, os pais e mães da atualidade precisaram lidar com um novo modelo de trabalho, o teletrabalho, ou trabalho virtual. Oliveira (1996) diz que, no teletrabalho alguns dos indivíduos costuma realizar o papel de um membro da família (pai, mãe, filho ou irmão) quando deveria estar realizando algum papel profissional, ou seja, acabam confundindo suas funções. O que traz a muitos trabalhadores uma dificuldade em conciliar ou dividir a sua vida pessoal da profissional, já que o seu trabalho, agora é feito em casa.

2 PROBLEMA E OBJETIVO

Esse trabalho surgiu para responder a seguinte pergunta: “Qual a representação de maternidade/paternidade para trabalhadores(as) no mercado de petróleo e gás em Macaé ? Assim o objetivo principal desta pesquisa foi descrever a representação de maternidade e paternidade destes trabalhadores(as) da área de petróleo e gás. Também buscou-se comparar a legislação brasileira relacionada a maternidade e paternidade com a de outros países do mundo

e por último analisar a participação das mulheres no mercado de trabalho de Macaé de modo a entender como também esta a equidade de gênero neste mercado de trabalho.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

3.1 LEGISLAÇÃO SOBRE MATERIDADE E PATERNIDADE

Notam-se atualizações e revisões constantes na legislação brasileira ao longo do tempo, intencionadas a adequar-se às exigências da contemporaneidade. Mas na prática, a legislação não consegue acompanhar o ritmo em que as evoluções acontecem. Há um nítido descompasso entre uma legislação relativamente avançada em termos de direitos e de cidadania e, ao mesmo tempo, o sentimento de descrédito pelo social em relação às conquistas legais, vemos uma sociedade composta de realidades injustas e desiguais (MORI, 2006).

Como vemos em Rodrigues (2003), políticas públicas e legislação estão intimamente ligadas, sendo o principal meio de construção da cidadania e para o enfrentamento das desigualdades sociais, de gênero e de raça/etnia.

Ao que tange a legislação atual para licença maternidade e paternidade, sua aplicação não deixam alternativas aos casais senão o cuidado quase que exclusivo da mãe nos primeiros meses do recém-nascido. A norma trabalhista ainda é fortemente marcada pelo sexismo, não incorporando a ideia de que maternidade e paternidade são vivências equitativas, “que compõem uma humanidade que nem é masculina nem é neutra, mas sexuada, e que por isso mesmo implica vivências sexuadas” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 284).

De acordo com a CLT Acadêmica e a Constituição Federal (2009), homens e mulheres são considerados iguais em direitos e obrigações, entretanto nossa legislação trabalhista “é muito tímida, apresenta um claro viés natalista e é desigual em relação às responsabilidades esperadas de mães e pais” (SORJ, 2006, p. 30).

Uma das fontes desse preconceito é exatamente o discrepante tratamento legislativo às trabalhadoras mães em relação aos trabalhadores pais, cuja licença a mulher é de 120 dias em oposição à licença-paternidade de 5 dias. Como destacamos no artigo constitucional abaixo (Art 10, 1988):

“§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no Art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;”

No que se difere a legislação do Brasil, foram estudadas outras legislações vigentes em países de diferentes continentes com a intenção de conseguir comparar os prós e contras das legislações em questão.

Um termo muito comum, ao analisarmos a legislação para maternidade e paternidade fora do Brasil é o conceito de Licença Parentalidade, introduzido por Faria (2002), aplicado pela comunidade europeia, como o período em que um dos pais – seja o pai ou a mãe – dispõe para arcar com os cuidados necessários ao recém-nascido. A Suécia é o país pioneiro nessa transformação de licença em um sistema de licença remunerada aos pais.

Os países da Europa, junto aos Países Nórdicos, representam as melhores condições sociais para estes programas. A Espanha, é o país membro da União Europeia com maior

destaque para estas políticas, tendo uma previsão de implementação da Licença parental com 16 semanas para ambos os genitores e com remuneração integral. As políticas do país, vêm sendo desenvolvidas gradativamente para apoiar a equidade de gêneros. Já para os países nórdicos, o destaque fica com a Finlândia, que atualmente apresenta política pública que molda os parâmetros de países interessados em erradicar as assimetrias entre homens e mulheres. O direito a licença parental é de 14 meses, com remuneração de em média 6,6 meses para cada genitor.

Dentre os países analisados, os EUA é o que mais demonstra defasagens em políticas relacionadas a maternidade. O governo americano, mesmo representando uma das maiores economias do mundo, não garante nenhum suporte à suas empregadas. Alguns movimentos são feitos internamente entre os colegas de trabalho, para garantir a futura mamãe alguns dias de folga, por meio da doação de dias de férias ou horas extras trabalhadas. Por regulamentação, a gestante tem direito a 12 semanas de licença não remunerada, sem nenhum tipo de proteção constitucional ao seu trabalho.

Na China são estabelecidos alguns parâmetros que orientam todas as províncias, entretanto os períodos são bem diferentes de acordo com a localidade. Incluindo também alterações na remuneração de acordo com a província em questão.

Reunimos abaixo as informações de maior relevância sobre as políticas públicas estudadas para maternidade/paternidade, nos países de destaque dessa pesquisa:

Tabela 1 – Políticas públicas de maternidade e paternidade em países de outros continentes

Localidade	Tipo de Licença	Período	Proteção ao trabalho	Remuneração
União Europeia	Licença Parental	Mínimo de 4 meses	Sim	Sim, porcentagens estabelecidas por país.
EUA	Licença Maternidade	Máximo 3 meses (12 semanas)	Não	Não
China	Licença Maternidade	3 meses (98 dias) havendo alterações de acordo com cada província, apenas para mais.	Sim	Sim, integral
China	Licença Paternidade	7- 30 dias, de acordo com cada província	Não	Não, constam como férias ou falta justificada
Austrália	Licença Parental	3 meses	Sim	Sim, integral
Finlândia	Licença parental	14 meses	Sim	Sim, equivalente a 6,6 meses trabalhados por genitor
Dinamarca	Licença parental	52 semanas	Sim	Sim, em média 55%
Brasil	Licença Maternidade	120 dias	Sim	Sim, integral
Brasil	Licença Paternidade	5 dias	Não	Não, constam como férias ou faltas justificadas

Fonte: Dados coletados e adaptados pelos pesquisadores

Ao analisarmos os dados apresentados, é possível visualizar que as políticas públicas brasileiras destinadas a licença maternidade garantem boas condições em comparativo a outros países. Contudo, a discrepância entre o período concedido ao pai e a mãe, reafirma a divisão sexual do trabalho. Uma das justificativas à essa disparidade entre as legislações brasileiras de acordo com o gênero, é o fato de que a mulher puérpera possui necessidades físicas de recuperação do organismo. Não há como discordar desta argumentação, porém a licença a estes fins só se justifica até determinado ponto, pois passado este período o cuidado é voltado quase que exclusivamente à criança.

Segundo convenção 183º da OIT, que conversa sobre proteção à maternidade, prevê em seu 4º artigo, que o mínimo sejam 14 semanas para fins de proteção da saúde da mulher, incluindo um período obrigatório de seis semanas após o parto. Um apêndice a essas justificativas é a amamentação, que soa como justificativa pela necessidade de alimentação do bebê, tratando o leite materno como a fonte ideal. Contudo a amamentação é uma escolha das

mulheres, onde o Direito não deve intervir. Além de que devem ser previstas medidas para que a mulher mãe seja capaz de amamentar seus filhos mesmo durante o trabalho, afinal o alimento ainda se faz necessário quando a mesma retoma as suas atividades.

Relativo às consequências da licença maternidade em oportunidades profissionais, um dos tópicos pontuados são os custos mais elevados de contratações de mulheres em relação aos homens, porém em uma breve análise dos estudos destinados a esse impacto econômico permite comprovar que isso não retrata a realidade. Dados de 2005 da OIT: “a incidência anual de gestações entre as trabalhadoras assalariadas é bastante baixa, em torno de 3%”. Além de que os custos para o período de licença, onde a mãe tem direito a um salário maternidade sendo equivalente ao salário integral da trabalhadora é de encargo da Previdência Social, conforme Art. 339 da CLT, isentando o empregador de custos com a trabalhadora durante este período, não se justificam os custos adicionais de contratações temporárias por serem pouco impactantes, representando menos de 0,09% da remuneração bruta desta trabalhadora (ABRAMO, 2005).

Em contrapartida, a licença paternidade funciona juridicamente como um prolongamento de “falta justificada por nascimento do filho” prevista no artigo 573, III da CLT, e, conseqüentemente, os cinco dias de ausência do pai são arcados pelo empregador. A estabilidade à trabalhadora mãe é concedida de acordo com o art. 10¹, II, b, do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias, o qual veda expressamente a dispensa arbitrária e sem justa causa da trabalhadora gestante até os 5 (cinco) meses subsequentes do nascimento do filho. Ainda de acordo com a CLT, há a proibição de o empregador tomar como critério a situação familiar da trabalhadora para fins de acesso ou manutenção da relação de emprego, remuneração, formação ou ascensão profissional (art. 373²-A da CLT¹ e art. 1^o 3 da Lei n. 9.029/19952), mesmo representando medidas fundamentais de combate à desigualdade de oportunidades, não são suficientes para que as mulheres se sintam seguras no ambiente de trabalho durante a gravidez ou no retorno ao trabalho.

Há a inclusão de concessão da licença para cuidado de filhos e filhas exclusivamente à mãe reproduzida pela Lei nº 11.770, de 2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadão, com alguns benefícios fiscais para as empresas participantes, prorroga a licença maternidade para 180 dias em empresas adeptas ao programa. Dada lei também estabelece o limite de 20 dias aos pais. Vale frisar a regulamentação da Organização das Nações Unidas (ONU), que dita a educação como responsabilidade de ambos os pais. Determinada na convenção sobre os Direitos da Criança de 1989, ratificada pelo Brasil em 1990, no art 7. Art. 18 da Convenção da ONU ressalta:

“Ambos os pais têm uma responsabilidade comum na educação e no desenvolvimento da criança. A responsabilidade de educar a criança e de assegurar o seu desenvolvimento cabe primacialmente aos pais e, sendo caso disso, aos representantes legais. O interesse superior da criança deve constituir a sua preocupação fundamental.” (ONU, 1989)

A narrativa constitucional sugere aos pais o papel de provedores do sustento da família, afirmando ainda uma estrutura familiar heterossexual (MATTAR, 2001). O objetivo desta pesquisa não é negar a relevância da licença maternidade remunerada, conquista do movimento feminista, sobretudo as políticas públicas adotadas no contexto brasileiro, concordante com as concepções culturais que consideram a reprodução social – entendida como trabalho envolvido na gestação, na criação e da educação dos filhos, como uma responsabilidade, senão exclusiva, predominante das mulheres (VASCONCELOS, 2009).

3.2. O PAPEL DO RH NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

A igualdade de tratamento e direito para ambos os sexos promovem a equidade de gênero. Tal igualdade está relacionada a qualquer tipo de atividade ou oportunidade, sendo profissional ou social. Estabelecer a equidade é garantir que não existam diferenças no tratamento entre homens e mulheres, baseadas pelo sexo.

De acordo com o relatório global de equidade de gênero do fórum econômico mundial exposto pelo jornalista João Paulo Caldeiro em 2015, serão necessários ainda em média 80 anos para atingir o objetivo de extinguir a disparidade de gênero no mercado de trabalho, mesmo com a criação de políticas públicas e a influência de movimentos sociais, como feministas, e as diversas campanhas que vemos de conscientização social.

Para ilustrar a equidade de gênero na realidade brasileira, é preciso refletir sobre um contexto em que as mulheres trabalham em média 7,5 horas semanais a mais do que os homens em atividades não remuneradas em seus lares e já representam 40% dos chefes de família (SANTOS; HILAL, 2018).

Cavazotte et al. (2010), abordam a partir de uma análise literária, três grandes mecanismos da desigualdade de gênero, sendo o primeiro deles a discriminação salarial, a segregação ocupacional e o “*glass ceiling*” (teto de vidro). Sobre a discriminação salarial, não é uma novidade do século atual a enorme diferença entre os salários femininos e os masculinos para a mesma função. A segregação ocupacional nos diz sobre a ocupação de funções com pior remuneração e qualificação, sendo as melhores oportunidades destinadas aos homens. O termo referido “*glass ceiling*”, já mencionado anteriormente se relaciona com as dificuldades e pré-conceitos enfrentados pelas mulheres no ambiente corporativo pela maternidade.

Diante desse cenário dificultoso no que diz respeito à uma realidade de equidade, entendemos que as organizações precisam adotar políticas de RH estratégicas para promover a equidade, seja por meio de campanhas de sensibilização sobre o tema, iniciativas no âmbito da maternidade, igualdade salarial, inserção no mercado de trabalho e desenvolvimento de carreira para mulheres.

Considerando as práticas do RH como um caminho para promoção da equidade, temos o departamento de recrutamento e seleção como o primeiro contato com uma política que seja estrategicamente elaborada para esses fins. A porta de entrada para qualquer organização são os processos seletivos, ao adotar processos inclusivos, os resultados rumo a equidade tendem a ser mais expressivos. Um dos mecanismos conhecidos nas práticas de RH sob a ótica de recrutamento e seleção, é o direcionamento de oportunidades a serem preenchidas por mulheres qualificadas. Ações como divulgação dessas vagas em ambientes majoritariamente femininos, como em organizações do movimento feminista.

A organização não governamental *WILL (Women in leadership in latin America)*, realizou uma pesquisa divulgada pela publicação Valor Econômico e pelo Instituto Ipsos com a intenção de analisar as iniciativas de equidade de gênero promovidas por 165 grandes empresas que atuam no Brasil. Os dados apontam que 54% delas estão contratando mais mulheres para cargos com alto nível hierárquico e outros 51% contratam mais mulheres para cargos que tradicionalmente estavam sendo ocupados por homens.

Outro dos mecanismos de desigualdade de gênero destacado, fala sobre o desafio no que concerne a maternidade. A maternidade costuma ser um momento crítico de articulação entre a vida profissional e pessoal. Em um estudo realizado por Machado e Neto (2016) acompanhando a situação de mais de 200 mil mães no mercado de trabalho formal brasileiro em empresas privadas, evidencia que as licenças maternidades não são suficientes para a retenção dessas mulheres no mercado de trabalho no médio e longo prazo. Uma percentagem de 48% dessas 200 mil mães, segundo Machado e Neto (2016), encontra-se fora do mercado de

trabalho no terceiro ano após a gestação. Esses dados nos mostram que quase metade das mulheres que passam pela maternidade, mesmo com as políticas de licença maternidade, ainda não é possível evidenciar uma estrutura, uma cultura e um ambiente de trabalho que incentive as mães e empregadores à uma manutenção de uma relação de equilíbrio.

Ações oriundas de empresas com programas de inclusão, como Petrobrás, *Walmart*, TIM e a Natura, que fornecem ambientes de apoio à amamentação, coleta e armazenamento de leite. Ou a oferta de berçário, concessão do auxílio-creche, criação de cursos para gestantes e os esforços para conscientização da participação do pai e a ampliação da licença paternidade, ajudam a reforçar a ideia de que o cuidado da prole deve ser mais equitativo entre mães e pais.

Um dos campos mais frágeis de intervenção no que toca ao desejo de conferir um tratamento isonômico a homens e mulheres é a desigualdade salarial. Infelizmente essa é uma realidade que está longe de ser superada. Mesmo com a Constituição de 1967 e pela Emenda Constitucional nº 01, de 17 de outubro de 1969, as quais instituíram a proibição de diferenciação salarial por motivo de sexo e estado civil (CAPPELIN, 2008).

Leone e Baltar (2006), dissertam sobre elevação dos rendimentos das mulheres desde a década de 1990. Ainda assim, não foi possível eliminar a enorme diferença existente entre elas e os homens. Segundo dados divulgados pelo IBGE (2012) demonstram que o rendimento médio das mulheres em 2011 foi de R\$ 1.343,81, o que equivale a 72,3% do que recebiam os homens (R\$ 1.857,63) no mesmo período. Ainda em setores onde o trabalho feminino é predominante, a desigualdade salarial se faz presente. Mesmo onde desempenham funções similares às dos seus colegas de profissão, em segmentos mais qualificados e quando ingressam em cargos de prestígio (BRUSCHINI E PUPPIN, 2004; SOARES, 2010). De forma geral, se trata de um fenômeno generalizado em todo o mercado de trabalho.

O discurso sobre a responsabilidade social das organizações e suas motivações à aplicação de políticas que promovam a equidade de gênero trazem consigo diversas reflexões. Existem diversos fatores motivadores a inclusão de mulheres no mercado de trabalho, tais fatores são motivadores para as organizações por benefícios em suma econômicos. O instituto Ethos (2004), destaca as mulheres como sendo grande parte dos chefes de família na atualidade, provendo delas as decisões pertinentes ao consumo, inclusive de bens duráveis, o que as coloca em uma posição de destaque.

A edição 968 da revista Exame, traz consigo a manchete “O maior mercado emergente do mundo. Não é a China e nem a Índia. São as mulheres. Juntas, elas despejaram 12 trilhões de dólares na economia mundial, em 2009. Só no Brasil, foram 800 bilhões de reais [...]”. Entanto um outro ponto pode ser considerado, as iniciativas de equidade de gênero podem ter sua motivação relacionada a uma proposta de valorização da imagem das empresas.

As elites empresariais desempenham um papel fundamental nos processos de modernização e evolução social nacionais e no mundo (DAHL, 1971; SCHUMPETER, 2011). Destaca-se que nenhuma mudança importante ocorreu no Brasil sem que parte das nossas elites, guiadas pelas mais diferentes motivações, tenha dado alguma contribuição (CARVALHO, 2011).

Comumente vemos que as ações implementadas pelas empresas com a finalidade de contribuir para a equidade de gênero são estruturadas gradativamente considerando estratégias bem-sucedidas de outros países, adaptadas a realidade brasileira. Que diferente das grandes políticas públicas geradas para funcionarem por longos períodos, essas ações estão em sua maioria sujeitas a descontinuidade, por não terem apoio legal ou funcionarem com algum tipo de limitação, seja financeira, estrutural ou social. Vale frisar que tais ações exercem um papel insubstituível, tanto por seus benefícios concretos, com pelo reforço da inserção de equidades de gênero no mundo empresarial.

Em meio a evolução social que vivemos o tema em questão ganha cada vez mais

destaque e prova sua relevância, é mais do que importante, tornando-se extremamente necessário que sejam ultrapassados os limites impostos pela desigualdade para alcançar a plena instituição da igualdade de gênero. Lais Abramo (2007, p.10), afirma que políticas de gênero nas corporações estão ligadas a um novo aspectos cultural empresarial, em um território maioritariamente masculino.

3.3 GÊNERO E OPORTUNIDADES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA OFFSHORE

O ingresso de mulheres no mercado de trabalho brasileiro não é um fenômeno recente. Desde os primeiros anos de industrialização a mão-de-obra feminina foi amplamente empregada, ainda no século XIX. Neste momento as opções de trabalho para as mulheres eram limitadas por sua classe social, onde por exemplo ex-escravas eram designadas a prestar serviços pessoais e domésticos, mulheres de classe média escolhiam entre o magistério ou enfermagem, enquanto as mulheres brancas e pobres se dirigiam às indústrias. Segundo Pena (1981), a força de trabalho feminina nas fábricas em 1872 representava 76% dos assalariados.

Ao contrário do esperado, o processo de industrialização teve um crescimento inversamente proporcional a quantidade de oportunidades a mulheres no setor, à medida que a indústria nacional crescia, a presença de trabalhadoras decrescia. Pena (1981) traz à tona a reflexão acerca da dinâmica do emprego e a formação do proletariado urbano no Brasil não estarem conectados apenas com o funcionamento interno do capitalismo, mas também ao que se chama patriarcalismo, que consiste na dominação do homem sobre a mulheres, atingindo o mercado de trabalho. A autora complementa sua reflexão com a sugestão de que o fenômeno de expansão de oportunidades para mulheres no setor industrial se justificou apenas pela escassez de força de trabalho masculina. Direcionando a essas trabalhadoras ocupações menos qualificadas, mais monótonas e com remunerações inferiores, onde Pena (1981) destaca um sinal de opressão dentro do mercado de trabalho remunerado.

Lavinas e Nicoll (2006), traçam um perfil das trabalhadoras ativas no mercado de trabalho até a década de 1970, sendo elas mulheres solteiras e sem filhos. Nesse momento, 18% das mulheres que estavam trabalhando no mercado formal apresentavam esse perfil, e outros 19% eram compostos por mulheres com idade entre 40 e 49 anos, daquelas entre 50 e 59 anos, somente 15% estavam inseridas no mercado ativamente (IBGE apud Fundação Carlos Chagas, 2008). Entretanto, uma mudança traz novas características ao perfil das mulheres trabalhadoras a partir dos anos 1980 até os dias atuais; ao contrário do perfil da trabalhadora da década anterior, é crescente o número de mulheres que tem permanecido no mercado mesmo quando estão mais velhas, casadas e com filhos. Lavinas (2001) destaca a capacidade das mulheres de manterem seus empregos nas diferentes fases de sua vida familiar.

A atualização do perfil das mulheres ativas, sugere uma relativização do modelo tradicional familiar, onde o homem é visto como provedor e a mulher tida como cuidadora, uma vez que as mulheres têm participado efetivamente não só como cuidadoras, mas também como provedoras. Ainda assim, Sorj et al (2007), destaca que as mulheres que mais ingressam no mercado de trabalho, são as que moram sozinhas e não formam família, seguindo o modelo contrário dos homens, sendo os homens que formam família, os que mais ingressam em oportunidades de trabalho. A partir dessas análises as autoras concluíram que o tipo de inserção na estrutura familiar influencia somente na inserção de mulheres no mercado de trabalho, não se aplicando aos homens, ou seja, a participação dos homens não varia de acordo com a posição que ocupam dentro da sua estrutura familiar.

O Brasil passou por importantes transformações demográficas culturais e sociais nas últimas décadas do século XX, que trouxeram grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino. Um dos pontos corroborativos, é a queda da taxa de fecundidade, mais expressiva ao

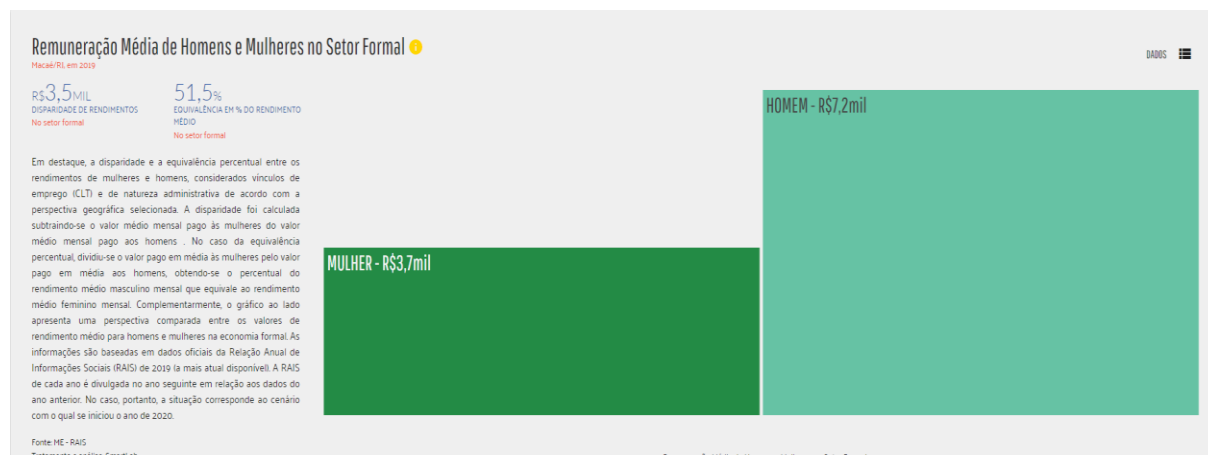
considerarmos cidades e regiões mais desenvolvidas do país, segundo dados do IBGE (2006, p.50), a média em 2005 era de 2,1 filhos por mulher. O que demonstra uma redução no tamanho das famílias, que em 1992 tinham 3,7 pessoas, contra 3,2 pessoas em 2005 (IBGE, 2006, p.163, gráf. 5.2). Outro dado importante é o envelhecimento da população, as mulheres apresentam em média 75,5 anos de expectativa de vida, enquanto os homens têm 67,9 anos. Finalmente destacamos uma tendência demográfica bastante significativa, que ocorre desde a década de 80, o crescimento acentuado de arranjos familiares onde a mulher é a provedora e chefe da família, em 2005 representava 30,6% do total das famílias brasileiras residentes em domicílios particulares (FIBGE, 2006, p.163, gráf. 5.1).

Um outro ponto importante a destacar sobre as últimas três décadas do século XX, aborda a ampliação do número de mulheres com acesso a educação formal. Autoras como Rosemberg (2003), Bruschini e Puppini (2004) e Sorj et al (2007), concordam ao citarem que o aumento da escolaridade contribuiu efetivamente para instigar o interesse da força de trabalho feminina a adentrar o mercado de trabalho e simultaneamente agrega a elas novas possibilidades dentro de atividades que exigem mais qualificações.

Infelizmente o aumento do nível de escolaridade não traz a garantia de que as mulheres tenham salários similares aos dos homens, Lavinias (1997) identifica essa questão como um ponto principal que agrava a desigualdade entre os gêneros. Complementando essa informação, o perfil de remuneração de homens e mulheres com nível de escolaridade mais alto, demonstra uma desigualdade mais evidente, a ocupação de cargos mais altos por mulheres é ainda muito baixa (European Commission, 2008; Marianne BERTRAND e Kevin HALLOCK, 2001).

Para ilustrar essas informações, foram coletadas informações da plataforma SMARTLABBR, considerando dados da cidade de Macaé/RJ, disponíveis na “figura 1” abaixo:

Figura 1 – Remuneração média de homens e mulheres no setor formal



Fonte: Plataforma Smartlabbr

Lavinias (2001), traz uma contribuição ao estudar a empregabilidade feminina concluindo que em sua maioria, as mulheres aceitam salários mais baixos e com mão de obra secundária. Entretanto, há uma diminuição, não tão expressiva, mas considerável da disparidade entre os ganhos de homens e mulheres com o passar dos anos. Bruschini (2007) enfatiza que apesar da mão de obra feminina manter algumas tendências do século passado, é possível notar que a mulher mais instruída tem conseguido encontrar oportunidades em profissões mais bem remuneradas, incluindo cargos mais altos e com maior prestígio social, que antes eram inacessíveis.

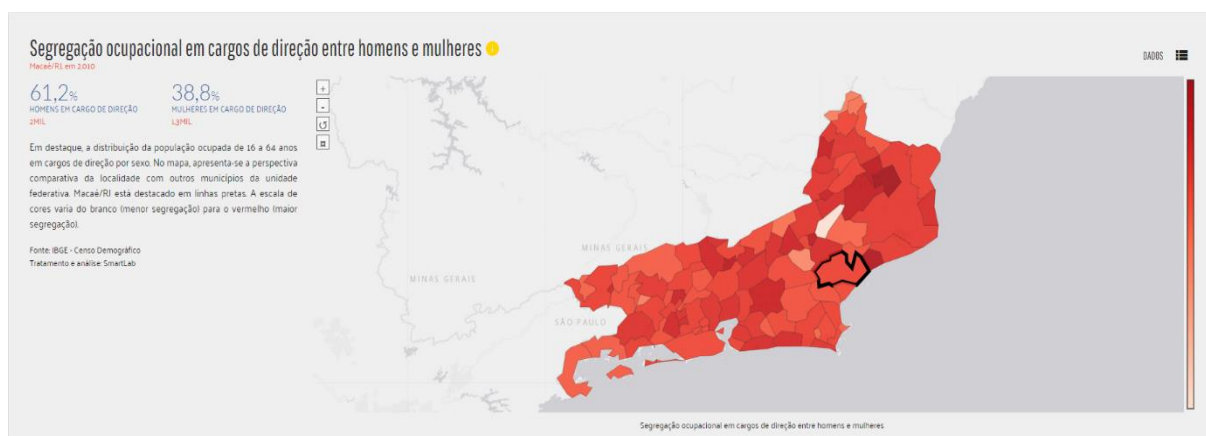
Bruschini e Puppini (2004), realizaram entrevistas com mulheres executivas de

diferentes setores, que revelaram em suas falas uma realidade de discriminação, sobretudo ao que se refere à família e a maternidade. Para algumas, a maior dificuldade está entre a conciliação da vida profissional com a familiar, visto que ocupando um cargo de executiva elas tem quase todo o seu tempo comprometido com as tarefas de trabalho. Tal condição, obriga a essas mulheres a rever sua ambição profissional, sendo a solução escolhida por alguma delas uma nova posição com menos deveres e atribuições, possibilitando que consigam conciliar as demandas da vida profissional com suas demandas familiares e domésticas. Além disso, mulheres em cargos executivos evidenciam uma cobrança muito mais alta do que a praticada aos homens na mesma posição, uma vez que a cultura corporativa exige que elas tenham um desempenho de destaque, “acima da curva”, para superar sua suposta inadaptabilidade aos cargos de diretoria.

A perspectiva tradicional que perdura traz consigo interpretações de que para ocupar cargos executivos ou de direção, sejam imprescindíveis algumas “qualidades”, como a racionalidade, associada como inata aos homens, categorizando as mulheres a um perfil mais emotivo. Todas essas construções dificultam a predominância de mulheres nessas posições e trazem à tona uma conotação sexualizada na participação das mulheres nesses segmentos. Enarson (apud SWERDLOW, 1997), conceitua como sexualização podendo ser expressa por cantadas, convites para encontros, piadas, presença de material pornográfico nos banheiros e vestiários, uso de palavras obscenas, entre outros. Toda essa hostilidade no ambiente de trabalho, faz com que mulheres que estejam inseridas nesse ambiente onde há sexualização do local e das relações de trabalho, encontrem dificuldades de ordem prática para executarem seu trabalho.

Hirata (1998), destaca que a inexistência de instalações físicas para abrigar mulheres, corrobora a justificativa de que as mulheres não ingressem em determinadas ocupações. Abaixo, destacamos na “figura 2” dados coletados da plataforma SMARTLABBR, considerando a cidade de Macaé/RJ, em relação a ocupação por gênero em cargos de direção

Figura2 – Segregação ocupacional em cargos de direção entre homens e mulheres

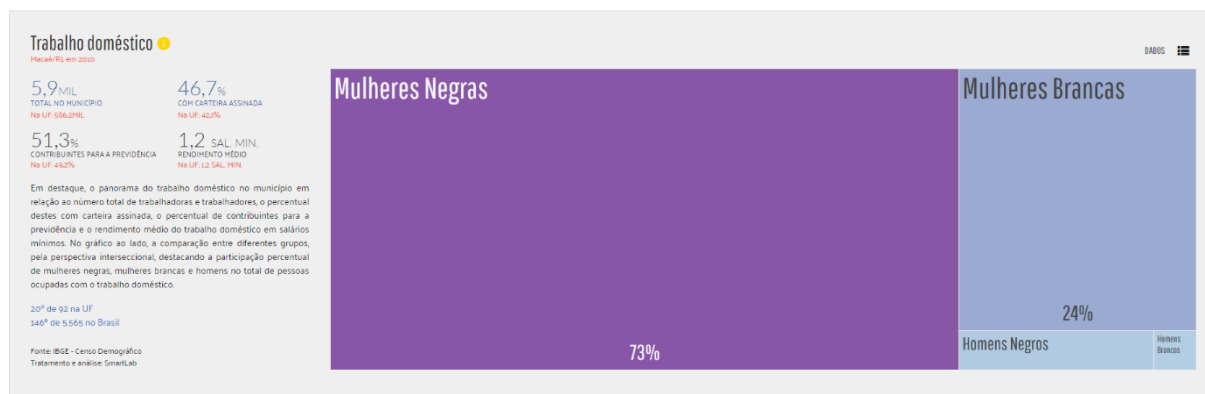


Fonte: Plataforma Smartlabbr

Na Figura 2, temos um gráfico que demonstra a segregação ocupacional em cargos de direção comparando homens e mulheres, dentro da cidade de Macaé/RJ. Os homens representam o maior número, 61,2% deles estão em cargos de direção, enquanto apenas 38,8% das mulheres ocupam os mesmos cargos. A divisão sexual do trabalho, não causa efeitos somente no emprego e na diferenciada participação de homens e mulheres no mercado, mas afetam também a forma como essas relações se constroem e difundem na sociedade. A

responsabilização da afetividade e do trabalho não remunerado para as mulheres se traduz na perpetuação das desigualdades de tratamento entre os gêneros (HIRATA, 2001).

Ao considerarmos o contexto de desigualdade na comparação das oportunidades entre os gêneros, os dados se tornam mais alarmantes ao incluirmos a questão racial dentro desse espectro. Os dados apresentados ilustrativamente abaixo (figura 4), retirados da plataforma SMARTLABBR, considerando o município de Macaé/RJ, demonstra a desigualdade de oportunidades. Onde as mulheres negras ainda ocupam maioritariamente as posições



relacionadas ao trabalho doméstico.

Figura 3 – Trabalho doméstico de acordo com gênero e raça

Na Figura 3, temos um gráfico com a representação do trabalho doméstico considerando gênero e raça, na cidade de Macaé/RJ. Vemos que as mulheres negras é que ocupam em maioria a posição de empregadas domésticas.

Segundo a PNAD (1999), mais de 36 milhões de mulheres negras, ou 23% do total da população brasileira, e 44% da população feminina do período sofreram com a exclusão mais aguda dentro do mercado de trabalho. Em sua maioria, as trabalhadoras negras estão concentradas nos setores que oferecem as menores remunerações e baixíssimas oportunidades de ascensão ou desenvolvimento profissional. O emprego doméstico concentrava 19% da população feminina economicamente ativa em 1998, onde 56% eram mulheres negras. Vale observar, que no setor doméstico ainda há uma expressiva proporção de mulheres assalariadas que não possuem seus direitos garantidos via CLT.

Fonte: Plataforma Smartlabbr (2022)

Yannoulas (2002) conceitua o fenômeno de inserção diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, denomina-se segmentação ou segregação dos mercados de trabalho baseada em gênero. Sendo a segmentação explicada por uma concentração de oportunidades de trabalho para as mulheres em setores de atividades específicas e com um número reduzido de ocupações dentro de uma estrutura produtiva.

Seguino (2007) utilizou dados do *World Values Survey*, para analisar tendências que se relacionam com os papéis dos gêneros e seus estereótipos e pode concluir que a participação das mulheres no mercado de trabalho promove maior equidade nas normas a elas relacionadas.

4. METODOLOGIA

A classificação adotada para esta pesquisa é baseada na taxionomia apresentada por Vergara (1998), qualificando-a em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa adotou caráter exploratório, descritivo e explicativo. Justifica-se o caráter exploratório da pesquisa por tratar-se de um assunto contemporâneo ao qual não foram

encontradas pesquisas até o dado momento, especialmente retratando a realidade da cidade de Macaé/RJ em relação ao tema estudado. Descritiva porque visou descrever através dos dados coletados a representação que os participantes da pesquisa homens e mulheres tem de maternidade ou paternidade.

Quanto aos meios, a pesquisa foi de campo, documental e bibliográfica. De campo, pois foram realizadas pesquisas junto a homens e mulheres que atuam na área de petróleo e gás através de um questionário aplicado virtualmente por meio do *software surveymonkey*. Documental, pois foram considerados dados coletados pelo MPT (Ministério Público do Trabalho) publicados via sistema Smartlab. Bibliográfica porque para embasar o referencial teórico a respeito de assuntos como: gestão de recursos humanos, gênero, maternidade, cultura organizacional, qualidade de vida, atuação de mulheres no mercado de petróleo e gás, tais pesquisas foram realizadas, principalmente em livros, artigos, teses, dissertações, sites e acervos acadêmicos disponíveis ao público.

A amostra foi por acessibilidade e disponibilidade dos participantes em responder a pesquisa e contou com 19 participantes em um universo composto por homens e mulheres que atuam em empresas na área de petróleo e gás. Dos 19 participantes, 5 se declararam do gênero feminino e os outros 14 participantes se declararam do gênero masculino. Para descrever a representação de maternidade e paternidade foi utilizada a técnica de evocação livre conforme propõe Vergara (2014). O *link* do questionário foi divulgado em redes sociais diversas relacionadas ao mercado de trabalho de Macaé.

Os dados quantitativos forem analisados por meio do *Surveymonkey* e do *software Excel* para a análise descritiva da frequência básica das médias. Na análise da evocação livre, a pesquisa foi feita por meio da criação de um dicionário semântico de evocações que facilitou a criação de categorias de sentidos. Após a realização do dicionário, foi possível calcular a frequência e a ordem média de evocação de cada categoria, para que, com isso, fosse possível efetuar uma análise de acordo com os dados coletados, estudados e calculados.

A maioria dos participantes declararam ser brancos, possuíam idade entre 31 e 39 anos, e mais de 70% declararam-se casados, mais de 85% dos participantes possuíam filhos, destes a maioria ainda residia com os seus filhos. Quanto a situação do nível de escolaridade dos respondentes, os números foram muito próximos, havendo certo equilíbrio entre os níveis de ensino superior, técnico e de especialização, sendo o último o com menor reincidência. O número de participantes que trabalha em regime offshore e ocupa cargos de níveis operacionais são os mais expressivos. Sobre o tempo de empresa, a maior parte estava trabalhando entre 1 e 3 anos na mesma empresa.

5 RESULTADOS

Para análise da representação de Maternidade/Paternidade foi utilizada a técnica de evocação livre de palavras. Para isto foi solicitado aos participantes da pesquisa que informassem as 05 (cinco) primeiras palavras ou expressões que lhe vinham à mente quando pensavam ou ouviam as expressões “maternidade (para mulheres) e “paternidade” (para os homens). Ao todo foram evocadas 61 palavras ou expressões, que posteriormente enquadraram-se em categorias semânticas, ou seja, listadas de modo que se agrupassem as palavras ou expressões com um sentido comum, formando um dicionário de categorização, conforme evidenciado na tabela 2 abaixo:

Tabela 2 – Dicionário semântico das evocações por categorias

CATEGORIA	PALAVRAS/EXPRESSÕES SINÔNIMAS
-----------	-------------------------------

Desafios	adaptação; dar conta de tudo; desafio; Força; herói; heroísmo; mudança de vida; problemas; Sacrifício; luta; atitudes; abrir mão de muita coisa.
Cuidado e Atenção	atenção; dedicação; cuidado; Preocupação; prioridade; proteção; segurança; tempo de qualidade; zelo; presente.
Expectativas	família; futuro; gravidez; realização; sonho; legado.
Responsabilidade e Compromisso	criação digna; direito; educação; educação/escola; estudo; exemplo; exemplos; respeito; saúde; modelo; conforto; emprego; estabilidade; licença do trabalho; sustento; trabalho; comprometimento; compromisso; dever; Responsabilidade.
Emoções Positivas	alegria; amor; amor incondicional; carinho; esperança; Felicidade; Orgulho; prazer.
Família	Mãe; filha; Filho; Filhos; irmã.

Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

Ao somar o total de palavras em cada categoria da tabela acima, foi possível encontrar o número de vezes que as mesmas foram evocadas. Ao todo, tivemos 6 (seis) categorias. A categoria mais evocada foi “Responsabilidade e Compromisso”, com um total de 34 evocações. Na sequência, a categoria “Emoções Positivas” (19); “Cuidado e Atenção” (16); “Desafios” (12); “Expectativas” (8); e “Família” (6). Na sequência da elaboração das categorias, foram realizados cálculos de frequência e da ordem média de evocação de cada uma delas (Tabela 3). Após, foram feitos cálculos da frequência média de evocação (15,83) e da média das ordens médias de evocação (2,98).

Tabela 3 - Cálculo da evocação de palavras

CATEGORIAS	FREQUÊNCIA DA EVOCAÇÃO EM:					SOMATÓRIO DAS FREQUENCIAS DE EVOCAÇÃO	ORDEM MÉDIA DA EVOCAÇÃO
	1º	2º	3º	4º	5º		
Responsabilidade e Compromisso	5	8	10	8	3	34	2,88
Emoções Positivas	7	2	1	2	7	19	3,00
Cuidado e Atenção	1	3	4	3	5	16	3,50
Desafios	3	2	3	3	1	12	2,75
Expectativas	1	2	1	2	2	8	3,25
Família	2	2	0	1	1	6	2,50
TOTAL:	19	19	19	19	19	95	17,88
FREQUÊNCIA MÉDIA DA EVOCAÇÃO	15,83333						
MÉDIAS DAS ORDENS MÉDIAS DE EVOCAÇÃO	2,98						

Fonte: Dados apurados pelos pesquisadores

Posteriormente foram distribuídos os resultados em um diagrama de quatro quadrantes de acordo com Vergara (2005), veja a seguir na tabela 4. O primeiro quadrante, que é o superior esquerdo, é destinado as categorias de maior frequência e mais prontamente evocadas. A categoria que se enquadrou nesse quadrante foi: “Responsabilidade e Compromisso”, logo, ela foi a que teve uma frequência maior que a frequência média de evocação (15,83) e ao mesmo tempo menor que OME (2,98). Tal categoria traz consigo os elementos que provavelmente formam o núcleo central da representação do que é maternidade ou paternidade, demonstrando

a relação dos participantes com seus valores, crenças, atitudes e principalmente as responsabilidades. Sendo as evocações atribuídas a essa categoria aquelas que mais dão sentido ao que os participantes entendem como serem necessárias na criação de filhos.

Tabela 4 – Representação de maternidade/paternidade

	Frequência da Evocação - eixo vertical Valores maiores que a frequência média de evocação devem ser alocados na parte superior. (Valores > 15,83 devem ser alocados na parte superior)	
Ordem Média da Evocação - eixo horizontal Valores menores que a média devem ser alocados do lado esquerdo. (Valores < que 2,98 devem ser alocados do lado esquerdo)	Responsabilidade e Compromisso (F:34; OME:2,88)	Emoções Positivas (F:19; OME: 3,00) Cuidado e Atenção (F:16; OME: 3,50)
	Desafios (F:12; OME:2,75) Família (F:6; OME: 2,50)	Expectativas (F:8; OME: 3,25)

Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

O segundo quadrante, que é o superior direito, é atribuído as categorias que possuem frequência média maior do que 15,83 e uma ordem média de evocação menor ou igual a 2,98. Sendo, as categorias “Emoções positivas” e “Cuidado e atenção”, as que se enquadraram e atrelam-se ao núcleo central, são elementos intermediários por não terem sido prontamente evocados, mas que se relacionam de forma dependente ou consequente dos elementos do núcleo central. Tais evocações trazem à tona os sentimentos de prazer e realização, assim como os de cuidado, deveres e demandas associados a maternidade ou paternidade.

No quadrante inferior esquerdo, encontra-se as categorias que foram citadas abaixo da média, mas quando foram citadas foram julgadas importantes, ou seja, são executadas e empregadas prontamente na prática, sendo estes também elementos intermediários. Foram elas: “Desafios” e “Família”. Para essas evocações vemos a presença de palavras e expressões que se relacionam com as dificuldades observadas pelos participantes, juntamente com as que se associam aos graus de parentesco do seio familiar.

Por fim, no quadrante inferior direito, encontram-se elementos periféricos, com a categoria “Expectativas”, que foi evocada com menor frequência e mais tardiamente realizada. Remetendo à vontade e desejo futuro dos respondentes que se relacionam com maternidade e paternidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desse trabalho foi de descrever a representação de “maternidade” e “paternidade” por trabalhadores da área de Petróleo e Gás de Macaé. Por meio da técnica de evocação livre, verificamos que a categoria mais evocada foi a de “Responsabilidade e Compromisso”, essa categoria traz consigo os elementos principais que formam o núcleo central da representação do que é a maternidade ou paternidade para estes trabalhadores. Foi

possível notar que os principais sentimentos dos participantes em relação a maternidade e paternidade são aqueles que se relacionam diretamente com os direitos da criança e os deveres dos pais.

Já os elementos periféricos encontrados no segundo quadrante “Emoções positivas” e “Cuidado e atenção”, atrelam-se ao núcleo central protegendo-o. São considerados elementos intermediários por não terem sido prontamente evocados, mas que se relacionam de forma dependente ou consequente dos elementos do núcleo central. Tais evocações trazem à tona os sentimentos de prazer e realização, assim como os de cuidado, deveres e demandas associados a maternidade ou paternidade.

Os demais elementos encontram-se nas categorias que foram citadas abaixo da média, mas quando foram citadas foram julgadas importantes, ou seja, são executadas e empregadas prontamente na prática. Foram elas: “Desafios” e “Família”. Para essas evocações vemos a presença de palavras e expressões que se relacionam com as dificuldades observadas pelos participantes em gerir de modo equilibrado o tempo entre trabalho e família.

Por fim a categoria “Expectativas”, que foi evocada com menor frequência e mais tardiamente realizada remete à vontade e desejo futuro dos respondentes que se relacionam com maternidade e paternidade no sentido de usufruir com prazer o papel de pai ou mãe para aqueles que já o são. Ou no sentido do desejo de ser pai ou mãe, mas não conseguir se ver nesta condição devido as dificuldades no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Da mesma forma foi possível analisar por meio da análise documental a descrição sobre as legislações vigentes sobre maternidade e paternidade no Brasil em comparativo com países de outros continentes, conforme verificação feita na fundamentação teórica desse trabalho, podendo-se concluir que o Brasil garante boas condições em comparativo a outros países. Entretanto não podemos desconsiderar a discrepância entre os períodos diferentes concedidos ao pai e a mãe, que reafirmam a divisão sexual do trabalho

Considerando a amostra da pesquisa, podemos explorar desafios na gestão da vida pessoal/familiar para pais e mães que atuam dentro da área de petróleo e gás, identificando que tais desafios não se delimitam apenas as suas vivências individuais, sendo influenciados diretamente pelas práticas de mercado, políticas de recursos humanos e políticas públicas. Foi possível verificar que ainda existem disparidades no espaço que homens e mulheres ocupam na área de petróleo e gás pela análise dos dados na plataforma *Smartalb* do MPT. Ainda que tenha sido possível verificar números que apontam porcentagens equilibradas, as mulheres ainda são penalizadas ao possuir menos oportunidades quando são mães e ainda ocupam menos cargos de lideranças do que os homens.

Vemos com a aplicação dessa pesquisa, mesmo considerando a limitação da amostra, a importância do departamento de recursos humanos como agente transformador dos conceitos culturais e sociais que permeiam a divisão sexual do trabalho. Acrescido pela necessidade de verificação de políticas voltadas a inclusão e flexibilidade, que considerem as necessidades de pais e mães dentro do mercado para que não precisem penalizar suas carreiras ao escolherem participar efetivamente da vida de seus filhos, ou o contrário.

O maior obstáculo na realização dessa pesquisa foi à dificuldade de acesso ao público-alvo para responder o questionário, causando uma limitação quanto ao número de trabalhadores presentes nessa amostra. Ainda assim, acredita-se que este estudo pode contribuir para outras pesquisas futuras nessa área de aplicação, que possam aprofundar e explorar de forma mais detalhada as questões expostas nessa pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

ABRAMO, Laís. *Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego*. Educação integral e sistema de reconhecimento e certificação educacional e profissional, v. 1, 2005

BERTRAND, Marianne, and HALLOCK, Kevin F. "The Gender Gap in Top Corporate Jobs." *Industrial & Labor Relations Review*, v. 55, n. 1, 2001. p. 3-21.

BRUSCHINI, C. e PUPPIN, A. B. *Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX*. Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas. Faculdade de Educação da Universidade Federal Fluminense – Rio de Janeiro, 2004

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Cadernos de pesquisa, v. 37, p. 537-572, 2007.

CAPPELIN, Paola. *As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo?* Revista Gênero, v. 9, n. 1, 2008.

CARVALHO, Paula Frassinetti Chaves de et al. *Vozes femininas na década de 1930: contribuições educativas da Associação Paraibana pelo Progresso Feminino*. 2011.

CASTRO, Alexandre de Carvalho. *Produção offshore na Bacia de Campos (RJ): a perspectiva da Psicologia do Trabalho*. Gestão & Produção, v. 20, p. 833-846, 2013.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; DE OLIVEIRA, Lucia Barbosa; DE MIRANDA, Liliana Carneiro. *Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa*. Revista de Administração, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.

DAHL, Robert. *La poliarquía. Participación y oposición*, 1971.

EUROPEAN COMMISSION (2008) "Report on equality between women and men – 2008", Disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. *Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 17, 2002.

FIGUEIREDO, M., Alvarez, D., Athayde, M., Suarez, J. D., & Pereira, R. (2007). *Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore na Bacia de Campos (RJ)*. Gestão & Produção, 14(1), 55-68.

FIGUEIREDO, Marcelo. *A face oculta do ouro negro: trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da bacia de campos*. 2 ed. Niterói: Eduff, 2016. 367 p.

FREITAS, W. M. F., Silva, A. T. M. C., Coelho, E. A. C., Guedes, R. N., Lucena, K. D. T. & COSTA, A. P. T. (2009). *Paternidade: responsabilidade social do homem no papel de provedor*. Revista de saúde pública, 43(1), 85-90.

HIRATA, Helena. *Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero*. Revista latinoamericana de estudios del trabajo, v. 4, n. 7, p. 5-27, 1998.

HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise. *Dictionnaire critique du féminisme*. Actuel Marx, v. 30, n. 2, 2001.

JABLONSKI, B. (2010). *A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento*. Psicologia Ciência e Profissão, 30(2), 262-275.

LAVINAS, Lena. *Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos*. 2001.

LAVINAS, Lena. *Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete*. **Dados**, v. 40, p. 41-67, 1997.

LAVINAS, Lena; NICOLL, Marcelo. *Atividade e vulnerabilidade: quais os arranjos familiares em risco?* **Dados**, v. 49, p. 67-97, 2006.

LEONE, Eugênia Troncoso; BALTAR, Paulo. *Mercado de trabalho metropolitano: gênero e diferenças de rendimento, 1992-2002*. **Revista Gênero**, v. 7, n. 1, 2006.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. *The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil*. 2016.

MATTAR, Laura Davis. *Direitos maternos: uma perspectiva possível dos direitos humanos para o suporte social à maternidade*. 2001. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2009. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

RODRIGUES, Almira. “Reforma política e ações afirmativas”. *Revista Política Democrática*, Brasília, DF: Fundação Astrojildo Pereira, ano III, n. 7, p. 107-111, out. 2003 e jan. 2004

ROSEMBERG, Fulvia. *Multilateral organizations and early childcare and education policies for developing countries*. *Gender & Society*, v. 17, n. 2, p. 250-266, 2003.

SEGUINO, Stephanie. *Evidence on global trends in gender norms and stereotypes*. **Feminist Economics**, v. 13, n. 2, p. 1-28, 2007.

SOARES, S. *A distribuição dos rendimentos do trabalho e queda da desigualdade de 1995 a 2009*. Rio de Janeiro: IPEA, 2010

SORJ, B., Fontes, A., & Machado, D. C. (2007, set./dez.). *Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil*. Cadernos de Pesquisa.

SORJ, Bila. *Legislação trabalhista, políticas públicas e igualdade de gênero*. In: SORJ, Bila; YANNOULAS, Silvia Cristina. *Perspectivas e Críticas feministas sobre as reformas Trabalhista e Sindical - CFEMEA/FIG CIDA*. Brasília, v. 1, p. 13-50, 2006.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

VASCONCELOS, Márcia. “Responsabilidades familiares”. *Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*, n. 1, 2009.

VERGARA, S. C. *Métodos de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2005.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 104 p.

YANNOULAS, S. C. (2002). *Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília, DF: Centro Feminista de Estudos e Assessoria.

ZORNIG, S. M. A. (2010). *Tornar-se pai, tornar-se mãe: O processo de construção da parentalidade*. *Tempo Psicanalítico*, 42(2), 453-470.