

## EQUIDADE DE GÊNERO NO SETOR DE NAVEGAÇÃO: ANÁLISE DO CENÁRIO ATUAL E DAS POLÍTICAS APLICÁVEIS

### GENDER EQUITY IN THE NAVIGATION SECTOR: ANALYSIS OF THE CURRENT SCENARIO AND APPLICABLE POLICIES

Daniel Reis de Oliveira<sup>1</sup>  
Fatme A. Y. Ali Madi<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo objetiva analisar a temática da equidade gênero no setor da navegação, com ênfase no cenário nacional, pelo método indutivo, notadamente através de revisão de literatura e pesquisa documental que inclui, dentre outros materiais, o relatório atinente ao assunto elaborado pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ) em parceria com a *Women's International Shipping and Trading Association Brazil (WISTA Brazil)*. Para isso, a pergunta que norteia os estudos, e a qual busca-se responder no texto, é: Há desigualdade de gênero no setor da navegação? E, em havendo tal desigualdade, quais seriam as medidas aptas a dirimi-la? Com a finalidade de responder essa questão, trilha-se um raciocínio que parte da análise de aspectos históricos até os resultados das pesquisas mais recentes sobre o tema no Brasil e no mundo, traçando em linhas tênues, um prognóstico sobre o tema. O resultado da pesquisa foi a constatação da desigualdade de gênero no setor da navegação em todas as regiões do Brasil incluídas na pesquisa da ANTAQ, ainda que em diferentes percentuais. Ademais, abordou-se as medidas para promoção da equidade de gênero sugeridas no referido estudo e suas implicações práticas.

**Palavras-chave:** equidade de gênero; navegação; transporte marítimo.

**ABSTRACT:** This article aims to analyze the issue of gender equity in the shipping sector, with emphasis on the national scenario, using the inductive method, notably through a literature review and documentary research that includes, among other materials, the report on the subject prepared by the National Waterway Transportation Agency (ANTAQ) in partnership with the Women's International Shipping and Trading Association Brazil (WISTA Brazil). To this end, the question guiding the studies, and which the text seeks to answer, is: Is there gender inequality in the shipping industry? And, if there is, what measures could be taken to reduce it? In order to answer this question, we follow a line of reasoning that starts with an analysis of historical aspects up to the results of the most recent research on the subject in Brazil and around the world, outlining a tenuous prognosis on the subject. The

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Santa Cecília (UNISANTA). Estagiário no núcleo coletivo-sindical da Advocacia Ruy de Mello Miller (RMM)

<sup>2</sup> Pós-graduada em Direito pelo Damásio Educacional. Advogada no núcleo de direito marítimo da Advocacia Ruy de Mello Miller (RMM).



result of the research was the finding of gender inequality in the shipping sector in all the regions of Brazil included in the ANTAQ survey, albeit in different percentages. In addition, the measures to promote gender equality suggested in the study and their practical implications were discussed.

**Keywords:** gender equality; shipping; maritime transport.

## 1 INTRODUÇÃO

As mulheres representam apenas 1,2% da força de trabalho global marítima, conforme revela publicação da *International Maritime Organization* (IMO)<sup>3</sup>. No Brasil, as informações supramencionadas são complementadas pela recente pesquisa de equidade de gênero realizada pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ) em parceria com a *Women's International Shipping and Trading Association* (WISTA-Brazil)<sup>4</sup>, que será objeto de análise em tópico específico deste artigo.

Segundo os dados coletados na pesquisa da ANTAQ/WISTA-Brazil, as mulheres ocupam apenas 15,5% dos cargos (dentre dirigentes, gerentes e colaboradoras e dos setores operacional e administrativo) no ramo da navegação. Esse número é ligeiramente reduzido para 14,7% quando se trata das mulheres que ocupam cargos operacionais ou administrativos.

Tais disparidades, evidentemente, necessitam ser debatidas. Compreendê-las em sua integralidade, no entanto, é tarefa árdua que exige percorrer caminho que abrange desde os aspectos históricos até a análise dos resultados das pesquisas mais recentes sobre o tema. Este artigo, portanto, propõe responder às seguintes perguntas: Há desigualdade de gênero no setor da navegação? E, em havendo tal desigualdade, quais seriam as medidas aptas a dirimi-la?

Antes de se adentrar ao cerne das discussões propostas, é necessário ponderar algumas particularidades históricas que influem no quadro atual.

---

<sup>3</sup> WOMEN IN MARITIME. International Maritime Organization. Disponível em: <<https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>>. Acesso em: 16/11/2023

<sup>4</sup> PAINEL DOS RESULTADOS DA PESQUISA EQUIDADE DE GÊNERO. Disponível em: <<http://ea.antaq.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painel%5Cantaq%20-%20anu%C3%A1rio%202014%20-%20v0.9.3.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40graneleiro&anonymous=true&sheet=PEG1>> Acesso em: 03/11/2023.



## 2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DAS MULHERES NA NAVEGAÇÃO

Em 1776, a francesa Jeanne Baret tornou-se a primeira mulher a circum-navegar o mundo<sup>5</sup>. Inegavelmente, em um cenário desfavorável, pois não possuía os modernos aparatos técnicos e singrava contra a maré da hegemonia masculina na navegação.

Para realizar tal proeza, Jeanne embarcou como assistente do naturalista Philibert Commerson, seu companheiro, na expedição comandada pelo explorador Louis de Antoine de Bourgainville. Contudo, teve de disfarçar-se de homem, pois era proibida a presença feminina em navios pertencentes à marinha francesa.

O feito de Jeanne demonstrou, ainda no século XVIII, a plena aptidão feminina para o exercício de tarefas atinentes ao transporte marítimo que hodiernamente não é desenvolvido em sua integralidade em razão da evidente desigualdade de gênero.

Curiosamente, mais de 800 anos depois, no que toca os cruzeiros marítimos, a Capitã Kate McCue tornou-se a primeira mulher a comandar um grande navio de cruzeiro. O feito foi realizado no ano de 2015, quando, aos 37 anos, foi escolhida para ser capitã do navio *Celebrity Summit*<sup>6</sup>.

Em Portugal, a situação discriminatória não era diferente, observado que no período de expansão ultramarina a subalternização da mulher já era extremamente realçada, restando tão somente três opções àquelas que desejavam embarcar a bordo de navios<sup>7</sup>:

- 1) Esconder-se nas embarcações, clandestinamente, sob o risco de, caso descobertas, fossem apenadas com açoitamento público.
- 2) Acompanhassem, mediante autorização régia, marido ou pai, geralmente pertencentes à nobreza.
- 3) A mando da coroa fossem enviadas para as colônias de modo a povoá-las e difundir a população europeia nessas regiões, aumentando, assim, o poder colonial.

<sup>5</sup> CONHEÇA JEANNE BARET, A PRIMEIRA MULHER A CIRCUM-NAVEGAR O GLOBO. Revista Galileu. Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/Historia/noticia/2020/07/conheca-jeanne-baret-primeira-mulher-circum-navegar-o-globo.html>>. Acesso em: 20/11/2023

<sup>6</sup> MA, Haiyan. Cruise Hive. Who is Captain Kate McCue – A Trailblazer and Pioneer. Disponível em: <<https://www.cruisehive.com/who-is-captain-kate-mccue/69911>>. Acesso em: 20/11/2023

<sup>7</sup> ROCHA, J. . (2021). A expansão ultramarina portuguesa – a presença feminina a bordo das embarcações. E-Revista De Estudos Interculturais, (6). <https://doi.org/10.34630/erei.vi6.4065>. Acesso em: 23/01/2024



Não bastassem as disparatadas restrições impostas a essas mulheres, aquelas que não acompanhavam nobres defrontavam-se com condições extenuantes, visto que deveriam viajar fechadas em cabines sem varandas ou janelas, separadas dos homens. Observa-se que a história das mulheres na navegação é marcada por forte discriminação de gênero, tendo inclusive, sido associadas a maus agouros, o que evidentemente é uma inferência ilógica.

Em que pese as desigualdades existentes, as mulheres têm conquistado cada vez mais espaço no transporte marítimo, contando, inclusive com relevante associação internacional de mulheres que atuam nesse setor, a já referida WISTA, que se iniciou com um almoço de Natal no ano de 1973, integrado por Pat Butler, à época colaboradora da Trafco, Sheila Lawrence, da Shell, e Stella Marks, todas do Reino Unido<sup>8</sup>.

Nos anos seguintes, os convites para participar das reuniões estenderam-se a contatos do exterior, até que houvesse, aproximadamente, 25 mulheres envolvidas. Naquele momento, com o aumento do número de participantes, decidiu-se que o grupo deveria receber um título, qual seja WISTA.

Em 1993, na Conferência Internacional anual da WISTA, realizada em Liverpool, decidiu-se que a Associação deveria ser formalizada e sujeita a estatutos que regessem o funcionamento da organização, em razão de seu crescimento.

A organização expandiu-se rapidamente por toda a Europa e, por fim, chegou ao Extremo Oriente, aos EUA e à América Central. Enquanto o número de membros se expandia geograficamente, o mesmo acontecia com a variedade de habilidades marítimas trazidas para a organização pelo aumento do número de membros.

### 3 CONCEITO DE EQUIDADE DE GÊNERO

No ano de 2023, a professora de Harvard, Claudia Goldin, foi laureada com o Prêmio Nobel de Economia por realizar a primeira descrição completa sobre os ganhos e a participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos séculos. Sua pesquisa revelou as causas da mudança, bem como as principais fontes da diferença de gênero restantes.

---

<sup>8</sup> HISTORY OF WISTA. WISTA UK. Disponível em: <<https://www.wista-uk.net/history-of-wista-2/>>. Acesso: 20/11/2023



Segundo o *Press Release* (Comunicado à Imprensa) da *The Royal Swedish Academy Of Sciences*, a professora Goldin demonstrou, através de seus estudos, que:

[...] a participação feminina no mercado de trabalho não teve uma tendência de aumento durante todo esse período, mas, em vez disso, forma uma curva em formato de U. A participação das mulheres casadas diminuiu com a transição de uma sociedade agrária para uma sociedade industrial no início do século XIX, mas depois começou a aumentar com o crescimento do setor de serviços no início do século XX. Goldin explicou esse padrão como o resultado de mudança estrutural e da evolução das normas sociais com relação às responsabilidades das mulheres com o lar e a família.

Durante o século XX, os níveis de educação das mulheres aumentaram continuamente e, na maioria dos países de alta renda, eles agora são substancialmente mais altos do que os dos homens. Goldin demonstrou que o acesso à pílula anticoncepcional desempenhou um papel importante na aceleração dessa mudança revolucionária ao oferecer novas oportunidades para o planejamento de carreira.

Apesar da modernização, do crescimento econômico e do aumento da proporção de mulheres empregadas no século XX, por um longo período de tempo a diferença de rendimentos entre homens e mulheres quase não diminuiu. De acordo com Goldin, parte da explicação está no fato de que as decisões educacionais, que afetam as oportunidades de carreira de toda uma vida, são tomadas em uma idade relativamente jovem. Se as expectativas das mulheres jovens são formadas pelas experiências de gerações anteriores - por exemplo, suas mães, que não voltaram a trabalhar até que os filhos tivessem crescido – então o desenvolvimento será lento.<sup>9</sup> (Tradução livre)

Os mencionados estudos surgem em momento oportuno, no qual se discute a solução para as desigualdades de gênero. Nesse sentido, faz-se mister conhecer o conceito de equidade de gênero. Assim, colaciona-se abaixo trecho de publicação da coluna “Sementes da Equidade” disponibilizada no *website* do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), no qual o termo “equidade de gênero” é conceituado como:

[...] uma tentativa de reparação histórica que visa eliminar toda e qualquer discriminação contra a mulher, a fim de estabelecer a igualdade entre homens e mulheres com base no reconhecimento das necessidades e características próprias de cada gênero, especialmente em relação às desvantagens e vulnerabilidades que as mulheres enfrentam enquanto grupo.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> THE PRIZE IN ECONOMIC SCIENCE 2023. The Royal Swedish Academy of Sciences, 2023. Disponível em: <<https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/press-economicsscienceprize2023.pdf>>. Acesso em: 20/11/2023

<sup>10</sup> MORAGAS, Vicente Junqueira. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), 2023. Dia Internacional da Mulher: a luta pela equidade de gênero. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/dia-internacional-da-mulher-a-luta-pela-equidade-de-genero>>. Acesso em: 20/11/2023



A publicação acrescenta ainda que:

A equidade de gênero engloba uma compreensão formal, isto é, a garantia em lei que todas as pessoas devem receber um tratamento igualitário; e uma compreensão material, que abrange a ideia de que pessoas de gêneros distintos são diferentes e que as suas particularidades devem ser levadas em conta na garantia dos seus direitos e oportunidades.

Ademais, a Parlamentar Leila Barros assertivamente faz uma interessante reflexão no introito do “Plano de equidade de gênero e raça: 2021-2023”<sup>11</sup>, publicado pelo Senado Federal, no qual afirma que é necessário ir além do significado estrito da palavra “equidade”, tendo-a fundamentalmente como a promoção da igualdade na prática, não limitada à “letra” da Lei.

#### **4 LEGISLAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL PERTINENTE À TEMÁTICA DA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

Menciona-se, inicialmente, o principal texto legal vigente no Brasil, qual seja a Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, que traz em seu bojo o Princípio da Igualdade, no artigo 5º, e especificamente a igualdade de gênero no inciso I, *ipsis litteris*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

No que toca a igualdade salarial, o inciso XXX do artigo 7º do texto constitucional preceitua que:

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

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O aspecto salarial também é regulamentado pelo Decreto-Lei 5452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) em seu artigo 461:

---

<sup>11</sup> PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA: 2021-2023 / Senado Federal. -- Brasília : Senado Federal, 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/publicacoes-equidade/plano-de-equidade-de-genero-e-raca-2021-2023>>



Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, **sem distinção de sexo**, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Grifo nosso)

Trata-se aqui da igualdade formal que, nas lições de BARROSO (2023), funciona como proteção contra a existência de privilégios e tratamentos discriminatórios<sup>12</sup>. Nesse sentido, recentemente foi promulgada a Lei 14.611/2023 – responsável por disciplinar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens – estabelece em seu artigo 2º:

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

No entanto, pondera-se sobre o tratamento que o ordenamento jurídico confere à questão da igualdade de gênero:

[...] Se de um lado a Constituição brasileira e os tratados internacionais de proteção dos direitos da mulher consagram a igualdade entre homens e mulheres, o dever de promover essa igualdade e proibir discriminações, parte dos diplomas infraconstitucionais adota uma perspectiva androcêntrica (segundo a qual a perspectiva masculina é a central e o homem é o paradigma da humanidade) e discriminatória com relação à mulher. Essa perspectiva discriminatória, constante, por exemplo, no Código Penal de 1940 e no então Código Civil de 1916, estabelece nítida relação hierárquica entre homens e mulheres, retirando destas direitos fundamentais, atribuindo-lhes um papel social predefinido e adjetivando o seu comportamento social, com base em uma dupla moral, que passa a condicionar a aquisição ou perda de seus direitos.

Há, portanto, a urgente necessidade de saneamento da ordem jurídica brasileira, com a imediata eliminação das normas discriminatórias que esvaziam e restringem o alcance de dispositivos normativos avançados. A prevalência da Constituição brasileira e dos instrumentos internacionais de proteção dos direitos da mulher impõe a revogação de toda normatividade ordinária com ela incompatível, eliminando--se, assim, obstáculos decorrentes de uma mentalidade discriminatória, hierarquizada com relação aos gêneros, que constrói um papel socialmente definido para os homens e mulheres.<sup>13</sup>

Nesse sentido, consigna-se o fato de que concorrentemente à legislação brasileira que introduziu a igualdade formal remuneratória em seu ordenamento jurídico, estavam presentes

<sup>12</sup> BARROSO, L. R. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

<sup>13</sup> PIOVESAN, F. Temas de Direitos Humanos. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.



normas com potencial discriminatório. É o caso do antigo artigo 446 da CLT<sup>14</sup>, cuja disposição permitia a interferência do marido no contrato de trabalho de sua esposa. Tal disposição foi revogada tão somente em 1989 pela Lei 7.855/1989.

Tal ilação é corroborada pelo fato de que a legislação que introduziu a igualdade formal remuneratória conviveu com normas que restringiam a autonomia da mulher como agente no mercado de trabalho. De acordo com BARROS (2006), havia uma farta legislação que vedava o acesso da mulher a trabalhos em locais perigosos e insalubres, trabalho noturno, horas extras, construção civil, dentre outros<sup>15</sup>. A despeito de denotar finalidades nobres, teve potencial discriminatório na medida em que reduziu as perspectivas de trabalho das mulheres e reforçou a divisão sexual de atividades laborais.

BARROS (2006) se soma a outros que identificam um reforço do tratamento desigual entre homens e mulheres como efeito do aumento dos custos ao empregador em razão da legislação protetiva da maternidade, agravado pelo contexto sociocultural no qual a mulher assume preponderantemente os cuidados com filhos e tarefas domésticas.

No contexto internacional, o Brasil assumiu no ano de 2015 - na qualidade de componente da Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável – o compromisso da Agenda 2030<sup>16</sup>, dividida em 17 ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável). O ODS 5, notadamente, visa:

**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

[...]

5.5 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

[...]

<sup>14</sup> Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro de. “O trabalho da mulher: revisão de conceitos”. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 51-82.

<sup>16</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: 23/01/2024



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.

Já no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), há norma própria referente ao tema igualdade salarial, qual seja a Convenção nº 100, ratificada pelo Brasil em 1957, que assim estatui em seu artigo 2º:

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:

- a) seja da legislação nacional;
- b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;
- c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;
- d) seja de uma combinação desses diversos meios.<sup>17</sup>

Em disposição similar à constante na Constituição Federal brasileira, tem-se o artigo 14 do *Human Rights Act* 1998, lei inglesa que dá efeito e substrato à Convenção Europeia de Direitos Humanos. Nela, são estabelecidos os direitos fundamentais e liberdades aos quais todos no Reino Unido gozam, assegurado expressamente a não discriminação de gênero:

Artigo 14 - Proibição de discriminação

A fruição dos direitos e liberdades estabelecidos nesta Convenção será assegurada sem discriminação de qualquer natureza, como sexo, raça, cor, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, associação com minorias nacionais, propriedade, nascimento ou outra condição. (tradução livre)

Conclui-se, assim, que é vasto o arcabouço jurídico nacional e internacional apto a regulamentar a temática da igualdade de gênero. Contudo, sabe-se que a efetivação da igualdade formalmente estabelecida se dá na dimensão material, através da implementação de ações concretas que, segundo BARROSO (2023):

[...] incluem a proteção jurídica do polo mais fraco de certas relações econômicas, a criação de redes de proteção social e mecanismos de redistribuição de riquezas. Uma das linhas de ação necessárias à promoção de justiça material é a satisfação de direitos sociais fundamentais, mediante a entrega de prestações positivas adequadas,

<sup>17</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm)> . Acesso em 23/01/2024



em matérias como educação, saúde, saneamento, trabalho, moradia, assistência social. Também desempenham função relevante os programas de transferência de renda e criação de empregos.

A previsão legal, ainda que necessária e útil, precisa vir acompanhada de medidas que a tornem exequível. Dessa forma, não basta que o ordenamento jurídico preveja a igualdade formal, sendo imprescindível que as políticas públicas e sociedade, enquanto conjunto, o acompanhem, a fim de que se cumpra a lei.

## **5 RELATÓRIO DA AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS (ANTAQ), ELABORADO EM PARCERIA COM A WISTA BRASIL**

A questão atinente à equidade de gênero no transporte aquaviário – ou à falta dela – é de grande relevância e, por conseguinte, foi objeto de especial atenção pela ANTAQ, autarquia especial brasileira responsável pela regulamentação, controle tarifário, estudo e desenvolvimento do transporte aquaviário no Brasil.

Em 2022, a Agência assinou, em parceria com a WISTA Brasil, protocolo de intenções visando a cooperação no desenvolvimento de coleta, tratamento, compartilhamento e divulgação de informações não confidenciais sobre o setor aquaviário brasileiro e, fruto disso, foi a pesquisa divulgada<sup>18</sup> em março de 2023 – cujo escopo se analisará.

Celebrando a ideia da informação como base para a obtenção de mudanças efetivas, a pesquisa trazida levantou dados concernentes à participação da mulher no setor portuário e marítimo. Em adequação ao tema tratado no presente artigo tratar-se-á tão somente dos dados obtidos no que tange à participação da mulher no setor marítimo (navegação).

Alude-se também que o presente artigo não possui a pretensão de esgotar as informações constantes na pesquisa, mas trazer e analisar seus principais aspectos.

O levantamento de dados contou com a colaboração de 95 empresas dos Estados do Pará, Pernambuco, Alagoas, Sergipe, Bahia, Espírito Santo, Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina e Rio Grande do Sul – regiões que compreendem parte majoritária da costa brasileira

<sup>18</sup> ANTAQ. Painel dos Resultados da Pesquisa Equidade de Gênero.

Disponível em: <<http://ea.antaq.gov.br/QvAJAXZfc/pendoc.htm?document=painel%5Cantaq%20-%20anu%C3%A1rio%202014%20-%20v0.9.3.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40graneleiro&anonymous=true&sheet=PEG1>>. Acesso em: 23/04/2024.



– e constatou, precipuamente, que as mulheres ocupam hoje tão somente 15,5% do total de vagas no setor.

Desse diminuto número, verificou-se que 23,0% ocupam cargos de dirigente, 22,9% cargos de gerência e 14,7% cargos operacionais ou administrativos.

Outro parâmetro utilizado foi o porte das empresas, caracterizando-as em empresas de pequeno, médio e grande porte – a primeira com até 22 empregados, a segunda com o mínimo de 23 empregados e máximo de 140 e a terceira com 141 ou mais empregados.

Nesta análise foi constatado que as empresas com maior porcentagem de mulheres são aquelas de pequeno porte, com (apenas) 16,3% de mulheres empregadas. Verificou-se também que é nas empresas de pequeno porte que se encontra o maior número de gerentes mulheres, sendo 23,4% delas e nas de grande porte, o menor número de gerentes mulheres, sendo 22,8% delas.

Outro achado de relevância no estudo é obtido ao se analisar estas informações sob o parâmetro regional.

Verifica-se que o número de mulheres nas empresas é maior no Norte e Nordeste se comparado com o Sul e Sudeste. Nesse passo, observa-se que da quantidade de mulheres empregadas nas empresas, o maior número ocupando cargos de dirigentes e gerentes se encontram no Nordeste, com porcentagens de 70,0% e 80,0%. Em contraponto, o menor número ocupando estes mesmos cargos está no Sul, representando somente 14,3% e 10,0%.

Outro aspecto denunciante da ausência de equidade no setor marítimo foi o quesito etário analisado, que mostrou que o emprego de mulheres se dá de forma muito superior àquelas de 18 a 24 anos. Dentre o emprego de pessoas nesta faixa etária, 35,90% são mulheres. As mulheres mais desfavorecidas nesta análise são as de 55 anos e acima, vez que dentre o emprego de pessoas nesta idade, apenas 4,38% são mulheres.

A discrepância quantitativa entre homens e mulheres no labor marítimo, a ocupação de cargos inferiores e os salários menores são algumas formas de perceber a falta de equidade presente no setor e comprovam cabalmente sua necessidade.



Neste passo, as análises etárias e regionais na pesquisa trazida demonstram a complexidade do problema, que não possui somente um fundamento, mas um conjunto de fatores históricos e sociais profundamente arraigados (adiante abordados).

## **6 ANÁLISE DA EQUIDADE DE GÊNERO NO PLANO NACIONAL E INTERNACIONAL**

A questão, todavia, supera as raízes deixadas pela discriminação da mulher no Brasil e na própria legislação brasileira, a exemplo da CRFB de 1934, que só então passou a assegurar formalmente a participação feminina na vida política, ou até da Constituição de 1988, garantidora de direitos sociais às mulheres, até então não positivados. O problema se mostra tendência mundial, para além das fronteiras brasileiras.

Reflexo disso, existem hoje convenções internacionais que buscam a mitigação do problema, com disposições diversas acerca da temática. Relevante também o número de países com leis próprias com a mesma finalidade.

O Banco Mundial (World Bank Group) em 2022 fez um levantamento e análise com 190 países e, destes, descobriu-se que 97 possuem leis próprias exigindo a paridade salarial entre gêneros (número equivalente a 51% do total analisado).

Em contraponto, revelou-se que em 86 países as mulheres enfrentam alguma forma de restrição ao mercado de trabalho e que 95 países não garantem a remuneração igualitária para trabalhos de igual valor.<sup>19</sup>

Quanto às Convenções Internacionais, tem-se, a exemplo, a Convenção nº 100 da OIT, concernente à “Igualdade de Remuneração para a Mão-De-Obra Masculina e a Mão-De-Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor” e a “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres”, aprovada em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas e ratificada por 186 países. Esta traz em seu artigo 11 a previsão expressa da necessidade de adoção pelos Estados-Partes de medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera empregatícia.

---

<sup>19</sup> Relatório anual “WOMAN, BUSINESS AND THE LAW 2022”.



No que diz respeito a esta segunda Convenção, vale apontar brevemente o panorama do Brasil à época, que assinou a Convenção – que passou a vigorar no país em março de 1984 –, porém com ressalvas a artigos cujo escopo tratava de direitos básicos da mulher<sup>20</sup>, constantes nos artigos 15, parágrafo 4º, e 16, parágrafo 1º, alíneas (a), (c),(g) e (h). Posteriormente, em dezembro de 1984, as ressalvas foram retiradas e restou aceita a Convenção de forma integral.

De modo geral, o que se vê, no entanto, é a ineficiência do conjunto normativo para a erradicação do problema. Conforme demonstrado no mesmo relatório do Banco Mundial, “embora as leis sejam o primeiro passo para garantir igualdade de gênero, implementação inadequada e fiscalização fraca continuam sendo barreiras críticas para o avanço dos direitos e oportunidades das mulheres”.

Não por outro motivo os resultados da pesquisa trazida no tópico 5 denunciaram gritante discrepância quanto à posição do homem e da mulher no mercado de trabalho marítimo.

Para além de todo o conjunto normativo e convenções internacionais, há ações e iniciativas eficientes a serem adotadas, como as realizadas pela WISTA INTERNATIONAL, associação internacional formada em 1974 que objetiva promover o apoio de mulheres atuantes no setor marítimo, comercial e de logística.

A organização se diz empenhada em: (i) minimizar a lacuna de liderança de gênero existente nos setores referidos, (ii) construir uma comunidade entre seus membros, facilitando a troca de contatos, informações e experiências, (iii) promover a criação de relacionamentos de negócios entre seus membros, (iv) facilitar o desenvolvimento profissional de seus

---

<sup>20</sup> Artigo 15. 4. Os Estados-Partes concederão ao homem e à mulher os mesmos direitos no que respeita à legislação relativa ao direito das pessoas à liberdade de movimento e à liberdade de escolha de residência e domicílio.

Artigo 16. 4. 1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas adequadas para eliminar a discriminação contra a mulher em todos os assuntos relativos ao casamento e às relações familiares, em particular, com base na igualdade entre homens e mulheres, assegurarão: a) O mesmo direito de contrair matrimônio; c) Os mesmos direitos e responsabilidades durante o casamento e por ocasião de sua dissolução; g) Os mesmos direitos pessoais como marido e mulher, inclusive o direito de escolher sobrenome, profissão e ocupação; h) Os mesmos direitos a ambos os cônjuges em matéria de propriedade, aquisição, gestão, administração, gozo e disposição dos bens, tanto a título gratuito quanto a título oneroso.



membros e (v) fornecer ligação com outras instituições e organizações relacionadas em todo o mundo.

A organização, composta atualmente por 54 associações nacionais, vem obtendo reconhecimento internacional, o que revela o êxito de suas políticas e crescente influência no cenário global.

Quanto às empresas, há atualmente iniciativas a serem tomadas que independem de previsão legal e que foram exploradas na própria pesquisa da agência reguladora – ora trazidas e tratadas discriminadamente.

## **7 POLÍTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NO SETOR DO TRABALHO MARÍTIMO**

### **7.1. Assegurar igualdade salarial para os mesmos cargos**

A igualdade salarial figurou no levantamento de dados da ANTAQ e destacou-se como a política mais amplamente implementada. Não obstante sua posição proeminente no ranking de adoção, é utilizada por tão somente 61,9% das empresas do setor marítimo – representando um total de 65 empresas das 95 estudadas.

O número, a princípio, pode soar bom e substancial, no entanto, se considerado o escopo e quantidade de normas nacionais e internacionais – ambas já comentadas – positivando a imposição do salário igual para pessoas na mesma função e a viabilidade de implementação desta medida, percebe-se o longo caminho a ser percorrido na obtenção da igualdade salarial.

A disparidade ainda existente nos salários de pessoas de diferentes gêneros decorre de numerosos fatores, explorados pela literatura – neste capítulo tratar-se-á brevemente de três principais deles: (i) heterogeneidade dos trabalhadores, (ii) segregação ocupacional e (iii) instituições e discriminação<sup>21</sup>.

O primeiro traz a teoria do capital humano, que explica as variações salariais pelas “diferenças individuais do trabalhador e preconiza, de modo geral, que níveis de escolaridade

---

<sup>21</sup> “Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil”. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532> (Acesso em 30/10/2023).



e experiência são determinantes da produtividade e do rendimento do trabalho, o que repercute nas diferenças salariais”<sup>22</sup>.

A teoria encontra forte crítica, que defende a existência de discriminação como impedimento ou empecilho ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho e a existência de fatores culturais e socioeconômicos afetando a continuidade dos vínculos de trabalhos das mulheres<sup>23</sup> – tais como cuidados com família e filhos (função esta muitas vezes exercida de forma solitária).

O segundo ponto trazido refere-se à segregação de trabalhos pelo gênero do trabalhador. Tal fator reflete, novamente, padrões culturais específicos, que atribuem determinadas atividades à mulher e atribuem a estas atividades salários inferiores.

As ocupações ligadas ao feminino culturalmente são aquelas relacionadas ao lar, aos serviços de cuidados e suporte administrativo – em contraponto àquelas ligadas ao homem, como o trabalho fabril e gerencial. A estas, se paga salários superiores<sup>24</sup>.

Talvez como fator mais óbvio esta a discriminação institucionalizada da mulher, com raízes antigas e aprofundadas. A exemplo disso, Alice Barros, escritora e doutora em direito do trabalho, aponta que uma vasta “legislação que vedava o acesso da mulher a trabalhos em locais perigosos e insalubres, trabalho noturno, horas extras, construção civil etc., a despeito de denotar finalidades nobres, teve potencial discriminatório na medida em que reduziu as perspectivas de trabalho das mulheres e reforçou a divisão sexual de atividades laborais”<sup>25</sup>. “A autora se soma a outros que identificam um reforço do tratamento desigual entre homens e mulheres como efeito do aumento dos custos ao empregador em razão da legislação protetiva

---

<sup>22</sup> BECKER, Gary S. “Human Capital”. The concise encyclopedia of economics, 2008. Disponível em <https://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html> (Acesso em 29/06/2021).

<sup>23</sup> TEIXEIRA, Marilane Oliveira. “Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas”. Revista Gênero, Niterói, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008.

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Ana Maria H. C. “Occupational gender segregation and effects on wages in Brazil”. XXIV General Population Conference, 2001. Disponível em [https://iussp.org/sites/default/files/Brazil2001/s30/S38\\_03\\_Oliveira.pdf](https://iussp.org/sites/default/files/Brazil2001/s30/S38_03_Oliveira.pdf) (Acesso em 29/06/2021).

<sup>25</sup> BARROS, Alice Monteiro de. “O trabalho da mulher: revisão de conceitos”. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 51-82.



da maternidade, agravado pelo contexto sociocultural no qual a mulher assume de modo preponderante os cuidados com filhos e tarefas domésticas”<sup>26</sup>.

## 7.2 Uso de linguagem neutra na descrição de funções

O uso de linguagem neutra na descrição de funções é a segunda medida mais adotada, por empresas de navegação, segundo apontamentos da ANTAQ. A ação é utilizada por 35,2% daquelas componentes do levantamento, representando o total de 37 empresas.

Alvo de muita discussão, é uma das medidas mais polêmicas deste capítulo, vez que se propõe a eliminar os gêneros masculino e feminino da comunicação, com o uso de palavras não existentes na atual língua portuguesa (as palavras “todos” e “todas”, por exemplo, na linguagem neutra ficaria “todes”).

## 7.3 Orientação sobre a importância da equidade de gênero

A orientação sobre a importância da equidade de gênero nas empresas de navegação é medida adotada por 23,8% do total estudado, representando um total de 25 empresas.

A medida, precipuamente, pode parecer simplista ou ineficaz, mas em uma sociedade em que direitos sociais à mulher foram positivados tão somente 1988 e que até 1989 a legislação permitia a interferência do marido no contrato de trabalho de sua esposa (ref. tópico “legislação nacional e internacional pertinente à temática da desigualdade de gênero”), o conhecimento e orientação tornam-se valiosos aliados na busca por equidade.

Não obstante a menção à medida, não há, na pesquisa, maiores especificações acerca da orientação referida e de que forma ela se dá.

## 7.4 Uso de equipe de seleção com pessoas de diversos gêneros

O uso de equipe de seleção com pessoas de diversos gêneros foi também política analisada pela ANTAQ, que obteve, como resultado, o percentual de 21,9% ou o total de 23 empresas se valendo de tal medida.

---

<sup>26</sup> <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/>



Correndo o risco da obviedade, consigna-se que recrutadores diversificados tendem a selecionar pessoas diversificadas. Não obstante a necessidade da diversidade de gênero no mercado de trabalho, pesquisa feita pela McKinsey & Company revelou correlação positiva entre diversidade de gênero nas equipes executivas e as medidas de performance financeiras adotadas. “[...] Em todo o mundo, empresas do quartil superior em diversidade de gênero nas equipes executivas tinham uma probabilidade 21% maior de ter margem EBIT (índice usado para avaliar o lucro operacional de uma empresa – é o “lucro antes de juros e imposto de renda”) superior à de seus pares do quartil inferior; além disso, tinham uma probabilidade 27% maior de criar valor no longo prazo do que seus pares”<sup>27</sup>.

### **7.5 Aplicação de medidas específicas para aumentar a diversidade**

Constou do levantamento, ainda, que 14,3% ou 15 empresas aplicam medidas específicas para aumentar a diversidade. A única delas que foi especificada é o monitoramento da igualdade de gênero em todos os processos de seleção e promoção.

Isso é dizer que a empresa adpta desta medida de monitoramento dá especial atenção à proporção de mulheres e homens empregados na contratação e no momento da promoção de cargos – reconhecimento aos resultados proporcionados pelo profissional.

Não há, no entanto, qualquer especificação desta proporção na pesquisa, demonstrando a subjetividade deste monitoramento em cada empresa.

### **7.6 Uso de formulários de seleção anônimos**

O uso de formulários de seleção anônimos é medida utilizada por 4,8% ou 5 empresas somente. Trata-se de política sem custos elevados e cuja aplicação tem potencial de burlar a discriminação ao se analisar candidatos a vagas nas empresas.

Remete-se aqui ao tópico X.IV no que tange aos benefícios – também monetários – de uma equipe com diversificação de gênero.

---

<sup>27</sup> “A diversidade como alavanca de performance “. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/delivering-through-diversity> (Acesso em 23/04/2024).



### **7.7 Uso de cota de gênero**

Como medida de menor adoção, encontra-se o uso de cota de gênero, utilizada por 1% das empresas estudadas, representando ao todo uma única empresa.

Não obstante sua pouca utilização, pode ser forma de garantir número mais paritário de mulheres nas empresas – não garantindo, no entanto, que esta inserção se dê em qualquer posição de relevância.

### **7.8 Não implementação de políticas de igualdade de gênero nos processos de recrutamento e seleção**

Por fim, o estudo revelou que 8,6% das empresas, representando ao todo 9 delas, não praticam políticas de igualdade de gênero nos processos de recrutamento e seleção.

Isso é dizer que estas empresas carecem de qualquer controle ou diretriz que promova a equidade entre os gêneros durante as etapas de contratação de novos colaboradores.

A não implementação de políticas neste sentido pode resultar em um viés inconsciente, levando a decisões de contratação que favoreçam um determinado gênero em detrimento de outro, prejudicando assim a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

## **8 DEMAIS MEDIDAS NA PROMOÇÃO DE EQUIDADE DE GÊNERO NA NAVEGAÇÃO**

No tópico anterior foram exploradas brevemente as medidas levantadas pela agência reguladora com o fim de promover equidade de gênero no transporte aquaviário. Não obstante o quanto trazido, passa-se a análise e sugestão de outras medidas com igual escopo.

### **8.1 Lei como garantidora de direitos**

A lógica utilizada tradicionalmente no Brasil é a de que o funcionário que deseja contestar eventuais diferenças salariais – ou qualquer omissão ou descumprimento que impacte negativamente seus direitos– o faça perante a justiça, por meio de um processo trabalhista.



A sistemática, no entanto, é invertida desde 2018 na Islândia, onde se exige que empresas privadas e agências governamentais com mais de 25 funcionários comprovem o pagamento dos mesmos salários para funcionários e funcionárias com funções equivalentes. O descumprimento de tal exigência legal<sup>28</sup> é punido com multas, devendo a empresa comprovar sua regularização.

A medida merece especial destaque, uma vez que a Islândia constou no ranking geral do Relatório Global de Desigualdades de Gênero do Fórum Econômico Mundial como a nação com o maior nível de igualdade de gênero do mundo (dentre os 146 países monitorados).

No Brasil, medida similar passou a vigorar, com a publicação da Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho. Precisamente no artigo 5º da referida lei, ficou determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados, *ipsis litteris*:

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

---

<sup>28</sup> Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, No. 150/2020. ([government.is/library/04-Legislation/Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender.pdf](https://government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf))



As diferenças relacionadas à visão dada ao problema na Islândia e Brasil são historicamente gritantes. A afirmativa torna-se evidente, principalmente, quando analisado o contexto do país, “que elegeu a primeira presidente mulher do mundo em 1980, onde 47% das cadeiras nos conselhos das empresas são ocupado por mulheres e onde o pai também tira licença remunerada de seis meses”<sup>29</sup>.

No entanto, ainda que explícitas as referidas diferenças, no Brasil, a medida caracteriza um passo largo, corajoso e possivelmente efetivo em sua aproximação à necessária equidade de gênero no trabalho. Sobretudo em um país notadamente impulsionado por leis (há hoje mais de 34 mil delas, de acordo com estudo do ministro Ives Gandra Filho, do Tribunal Superior do Trabalho) e punições pecuniárias em caso de descumprimento.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se que a desigualdade de gênero é fato incontroverso no setor da navegação, em nível nacional e internacional, que quiçá ocorra por decorrência de fatores históricos, visto que em determinados momentos da narrativa humana, houve a associação da mulher à má-sorte nos mares. Contudo, observou-se que sempre existiram mulheres à vanguarda da sociedade, que intrepidamente ousaram lançar-se ao mar ou, ainda, unir-se pelo crescimento no setor.

Na atualidade, com os dados colhidos pelas recentes pesquisas, fruto da parceria ANTAQ/WISTA-Brazil, notou-se maior presença feminina em empresas do ramo do transporte marítimo nas regiões Norte e Nordeste, quando comparadas às regiões Sul e Sudeste. Tais dados são fundamentais para o correto diagnóstico da desigualdade de gênero e quais são as localidades onde a questão é mais crítica.

As políticas corporativas verificadas na pesquisa são, em certa medida, o esteio sobre o qual a formulação de futuras medidas no combate à discriminação de gênero poderá se apoiar. Evidentemente, mais pesquisas serão necessárias e ponderações deverão ser feitas, para o correto deslinde dessa problemática que, infelizmente, tem perdurado por séculos.

---

<sup>29</sup> <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/paridade-salarial-de-genero-e-lei-em-97-paises-e-tira-la-do-papel-e-desafio-diz-banco-mundial/> - acesso em 31/10/2023.



Assim, a busca pela equidade de gênero, enquanto grupo de medidas aptas a mitigar e, desejavelmente solucionar a discriminação e desigualdade, deve ser uma constante no processo de inserção da mulher na navegação, desde os cargos de gerência e coordenação até aqueles propriamente operacionais.

## 10 REFERÊNCIAS

A DIVERSIDADE COMO ALAVANCA DE PERFORMANCE. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/delivering-through-diversity>> Acesso em: 23/04/2024.

ACT ON EQUAL STATUS AND EQUAL RIGHTS IRRESPECTIVE OF GENDER, NO. 150/2020. (government.is/library/04-Legislation/Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender.pdf).

BARROS, Alice Monteiro de. “O trabalho da mulher: revisão de conceitos”. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 51-82.

BARROSO, L. R. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

BARREIRAS À EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL. Universidade de São Paulo, Departamento de Ciência Política, São Paulo, SP. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/?lang=pt>>. Acesso em: 30/10/2023.

BECKER, Gary S. “Human Capital”. The concise encyclopedia of economics, 2008. Disponível em <https://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html> Acesso em 29/06/2021.

CONHEÇA JEANNE BARET, A PRIMEIRA MULHER A CIRCUM-NAVEGAR O GLOBO. Revista Galileu. Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/Historia/noticia/2020/07/conheca-jeanne-baret-primeira-mulher-circum-navegar-o-globo.html>>. Acesso em: 20/11/2023

HISTORY OF WISTA. WISTA UK. Disponível em: <<https://www.wista-uk.net/history-of-wista-2/>>. Acesso: 20/11/2023



- LÓPEZ, Alberto. Jeanne Baret, a primeira mulher a circum-navegar o mundo, no século XVIII, por seu amor à botânica. El País. Madri, 27 de julho de 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/internacional/2020-07-27/jeanne-baret-a-primeira-mulher-a-circum-navegar-o-mundo-no-seculo-xviii-por-seu-amor-a-botanica.html>>. Acesso em 16/11/2023
- MA, Haiyan. Cruise Hive. Who is Captain Kate McCue – A Trailblazer and Pioneer. Disponível em: <<https://www.cruisehive.com/who-is-captain-kate-mccue/69911>>. Acesso em: 20/11/2023
- MORAGAS, Vicente Junqueira. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), 2023. Dia Internacional da Mulher: a luta pela equidade de gênero. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/dia-internacional-da-mulher-a-luta-pela-equidade-de-genero>>. Acesso em: 20/11/2023
- NEGRAES, Roberto. Minuto Náutico. Mulheres do Mar. Disponível em: <<https://www.minutonautico.com.br/blog-do-negraes/mulheres-do-mar>>. Acesso: 20/11/2023.
- OLIVEIRA, Ana Maria H. C. “Occupational gender segregation and effects on wages in Brazil”. XXIV General Population Conference, 2001. Disponível em <[https://iussp.org/sites/default/files/Brazil2001/s30/S38\\_03\\_Oliveira.pdf](https://iussp.org/sites/default/files/Brazil2001/s30/S38_03_Oliveira.pdf)>. Acesso em: 29/06/2021.
- PAINEL DOS RESULTADOS DA PESQUISA EQUIDADE DE GÊNERO. Disponível em: <<http://ea.antaq.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painel%5Cantag%20-%20anu%C3%A1rio%202014%20-%20v0.9.3.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40graneleiro&anonymous=true&sheet=PEG1>> Acesso em: 03/11/2023.
- PARIDADE SALARIAL DE GÊNERO É LEI EM 97 PAÍSES E TIRÁ-LA DO PAPEL É DESAFIO, DIZ BANCO MUNDIAL. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/paridade-salarial-de-genero-e-lei-em-97-paises-e-tira-la-do-papel-e-desafio-diz-banco-mundial/>>. Acesso em: 31/10/2023.
- PIOVESAN, F. Temas de Direitos Humanos. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.
- PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA: 2021-2023 / Senado Federal. -- Brasília : Senado Federal, 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/publicacoes-equidade/plano-de-equidade-de-genero-e-raca-2021-2023>>
- TEIXEIRA, Marilane Oliveira. “Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas”. Revista Gênero, Niterói, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008.
- THE PRIZE IN ECONOMIC SCIENCE 2023. The Royal Swedish Academy of Sciences, 2023. Disponível em: <<https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/press-economicsciencesprize2023.pdf>>. Acesso em: 20/11/2023



WOMAN, BUSINESS AND THE LAW 2022. Relatório anual; Disponível em:  
<<https://wbl.worldbank.org/en/wbl>> Acesso em: 16/05/2024.

WOMEN IN MARITIME. International Maritime Organization. Disponível em:  
<<https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>>.  
Acesso em: 16/11/2023.

