

# INCLUSÃO DE MULHERES EMBARCADAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA INDÚSTRIA DE ÓLEO E GÁS

## Resumo

Este trabalho analisou os desafios e as perspectivas da inclusão de mulheres embarcadas na indústria de óleo e gás, setor historicamente masculino que ainda apresenta barreiras estruturais, culturais e sociais. O objetivo foi identificar os principais obstáculos enfrentados por essas profissionais e apontar iniciativas organizacionais voltadas à equidade de gênero. A pesquisa, de caráter exploratório e abordagem quali-quantitativa, foi fundamentada em levantamento bibliográfico, estudo de caso e aplicação de questionário estruturado a 59 mulheres atuantes em regime offshore na Bacia de Campos. Os resultados indicaram que 58% das participantes relataram situações de preconceito, enquanto 85% perceberam avanços em políticas de inclusão, infraestrutura e programas de mentoria. Identificaram-se como principais desafios o isolamento social, o assédio e a subestimação profissional, embora aspectos como remuneração, aprendizado e períodos de folga tenham sido citados como motivadores relevantes. Conclui-se que, embora o setor apresente avanços, a superação das desigualdades de gênero ainda exige esforços contínuos, com políticas mais inclusivas e sustentáveis, alinhadas ao ODS 5 da Agenda 2030.

**Palavras-chave:** trabalho offshore; inclusão profissional; equidade de gênero; indústria energética; diversidade organizacional.

## 1 Introdução

A presença feminina na indústria de óleo e gás, especialmente em unidades offshore, ainda é reduzida e marcada por desafios relacionados ao isolamento social, preconceito e resistência cultural. Apesar de avanços recentes em políticas de inclusão e diversidade, a sub-representação das mulheres embarcadas evidencia desigualdades estruturais e culturais que limitam seu pleno engajamento. Problema de pesquisa: por que as mulheres embarcadas permanecem sub-representadas na indústria de óleo e gás, mesmo com avanços em políticas de inclusão? Objetivo: analisar os desafios e as perspectivas da inclusão de mulheres embarcadas na indústria de óleo e gás, considerando barreiras estruturais, culturais e organizacionais, bem como iniciativas voltadas à equidade de gênero.

## 2 Fundamentação Teórica

A literatura sobre diversidade e equidade de gênero em ambientes organizacionais destaca que a presença feminina em setores tradicionalmente masculinos enfrenta discriminação, isolamento e barreiras de progressão profissional. Estudos recentes ressaltam a importância de políticas inclusivas, infraestrutura adequada e programas de mentoria para ampliar a participação feminina (Ali, 2015; IMO, 2021). Pesquisas também indicam que a diversidade contribui para o desempenho organizacional e está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial ao ODS 5.

## 3 Metodologia

A pesquisa caracterizou-se como exploratória, de abordagem quali-quantitativa, fundamentada em levantamento bibliográfico, estudo de caso e aplicação de questionário estruturado a 59 mulheres embarcadas na Bacia de Campos. O instrumento contemplou questões abertas e fechadas, analisadas por estatística descritiva e análise de conteúdo. Para garantir fluidez textual, os autores metodológicos foram citados ao final das frases em formato indireto (Gil, 2008; Creswell, 2010).

#### **4 Análise e Discussão dos Resultados**

Os resultados indicaram que 58% das respondentes relataram experiências de preconceito e 85% reconheceram avanços em políticas de inclusão, infraestrutura e programas de mentoria. Foram identificados como principais barreiras o assédio, o isolamento social e a subestimação profissional, que afetam diretamente o bem-estar e a progressão de carreira. Em contrapartida, aspectos como remuneração, oportunidades de aprendizado e períodos de folga foram apontados como motivadores importantes. Os dados sugerem que, embora o setor apresente evolução, a equidade de gênero ainda não é plenamente consolidada.

#### **5 Conclusão**

O estudo evidenciou que, apesar do crescimento da participação feminina na indústria de óleo e gás, a inclusão de mulheres embarcadas continua enfrentando barreiras significativas, especialmente relacionadas ao preconceito, ao assédio e à subestimação profissional. Ao mesmo tempo, foram observados avanços em políticas de diversidade, programas de mentoria e adequações de infraestrutura. As principais limitações da pesquisa dizem respeito ao número restrito de participantes e ao recorte regional. Sugere-se ampliar a investigação em diferentes contextos, explorando comparações entre setores e países. Conclui-se que a consolidação da equidade de gênero no setor offshore depende de políticas organizacionais consistentes, contínuas e alinhadas ao ODS 5 da Agenda 2030.

#### **Referências**

- ALI, F. Gender equality at workplace. ResearchGate, Califórnia, v. 1, n. 1, abr. 2015.
- CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- IMO – International Maritime Organization. Women in maritime. 2021. Disponível em: <[https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime\\_survey%20report\\_high%20res.pdf](https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf)>. Acesso em: 19 set. 2025.
- ONU – Organização das Nações Unidas. Agenda 2030: ODS 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Brasília: ONU Brasil, 2024. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: 19 set. 2025.