

Mulheres Vivas

uma luta coletiva

BOLETIM ESPECIAL | COLETIVO DE MULHERES PETROLEIRAS | 2026



Pacto Nacional

Defender a vida das mulheres é uma tarefa que deve ser abraçada ativamente por toda a sociedade, como defendem as organizações feministas e os movimentos sociais, o que pressionou o governo Lula a relançar o Pacto Nacional Brasil Contra o Femicídio.

Entenda o que isso significa: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/>



O Brasil atingiu em 2025 o número recorde de 1.568 vítimas de feminicídios, segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o que representou um crescimento de 4,7% em relação ao ano anterior. Isso equivale a 4 mulheres mortas por dia. Por trás desses números que nos estarrece, sonhos interrompidos, famílias destruídas, o retrato brutal de uma sociedade omissa.

O feminicídio é a consequência sem volta de uma escalada de violência cotidiana contra as mulheres, que começa dentro de casa, nas famílias, e tem prosseguimento na escola, no trabalho e em todas as demais esferas da sociedade. É o chamado machismo estrutural, que naturaliza as desigualdades de gênero, o assédio e o comportamento autoritário e violento dos homens com as mulheres.

Alvo de ataques misóginos durante a greve nacional petroleira, em dezembro passado, a diretora da FUP, Cibele Vieira, afirma que para estancar a violência de gênero é preciso desconstruir a “concepção de que a mulher existe em função do homem, como auxiliar, como apoio”. Ela ressalta que essa visão sustenta o assédio moral, o assédio sexual e as desigualdades: “Enquanto essa mentalidade não mudar, a violência continua”. Leia a entrevista com Cibele no site da FUP.

Para mudar essa realidade, é preciso envolver os homens, como reforça o coordenador-geral da FUP, Deyvid Bacelar. “Nós, homens, precisamos assumir a nossa responsabilidade direta nessa mudança. É hora de revermos atitudes, rompermos com o machismo e não nos calarmos diante de qualquer violência contra as mulheres”, afirma.

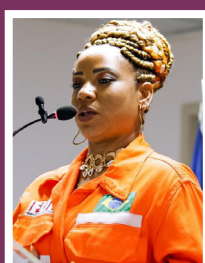
Enfrentar a violência contra as mulheres passa também pelo combate às desigualdades no ambiente de trabalho. A cada 100 pessoas que atuam na indústria de óleo e gás no Brasil, menos de 18 são mulheres, cujos salários ainda seguem abaixo do que é pago aos homens (87,2%, em média). Essa disparidade, divulgada em estudo do Dieese/FUP, com base em dados da RAIS do Ministério do Trabalho, “reproduz a lógica de hierarquização de gênero”, como explica Bárbara Bezerra, diretora da FUP e coordenadora do Coletivo de Mulheres Petroleiras da entidade.

“Quando uma mulher ganha menos do que um homem fazendo parte do mesmo setor, isso não é só desigualdade salarial. É uma forma concreta de violência econômica, porque reduz a autonomia das trabalhadoras e amplia sua vulnerabilidade dentro e fora do ambiente de trabalho”, afirma. Leia o artigo de Bárbara com os dados completos do estudo do Dieese no verso deste informativo.

Ocupação dos espaços sindicais



Míriam Cabreira



Elizabete Sacramento

A participação cada vez maior de mulheres nas direções sindicais tem sido fundamental para ampliar e fortalecer as pautas de gênero, tanto nos Acordos Coletivos de Trabalho, quanto nos debates políticos. A criação do Coletivo Nacional de Mulheres Petroleiras, em 2012, e a aprovação em 2017, durante 17ºCONFUP, de cota mínima nas direções sindicais foram fundamentais para avanço da participação feminina nesses espaços.

No último Confup, realizado em agosto de 2023, as mulheres petroleiras alcançaram o percentual inédito de 25% de representação na diretoria colegiada da FUP, garantindo nove vagas. Além disso, duas mulheres lideram dois grandes sindicatos petroleiros: Míriam Cabreira preside o Sindipetro RS e Elizabete Sacramento é a coordenadora-geral do Sindipetro Bahia.

Do lar à plataforma: a continuidade da violência contra mulheres no setor petrolífero



Por Bárbara Bezerra,
coordenadora do
Coletivo de Mulheres
Petroleiras*

A separação entre vida pessoal e vida profissional é, para muitas mulheres, apenas formal. As violências sofridas dentro de casa - psicológicas, morais e materiais - não ficam restritas ao ambiente doméstico. Elas reaparecem no local de trabalho, com outra linguagem, outra roupagem, mas a mesma lógica de poder. No setor de petróleo e gás, historicamente masculinizado, essa continuidade é respaldada por dados.

A desigualdade em números

Levantamento do DIEESE, com base na RAIS do Ministério do Trabalho, aponta que em 2023 havia 18.331 mulheres atuando no setor de petróleo e gás natural no Brasil, o que representa apenas 20,5% do total da força de trabalho. O dado revela uma sub-representação estrutural em um setor estratégico da economia nacional.

Quando o recorte é salarial, a desigualdade se torna ainda mais evidente. Segundo o mesmo levantamento, as mulheres do setor sempre receberam, em média, menos que os homens. Em 2012, elas ganhavam o equivalente a 85,1% da remuneração média masculina. Em 2020, essa proporção chegou a 92,8%. Mas, em 2023, caiu para 80,2%. A oscilação não é apenas estatística - ela indica que, mesmo quando há avanços pontuais, a estrutura permanece frágil e vulnerável a retrocessos.

No caso da Petrobrás, a relação entre remuneração média de mulheres e homens variou entre 0,91 e 0,97 ao longo do período de 2012 a 2023. A própria empresa atribui parte da diferença à predominância masculina nos chamados "regimes especiais de trabalho", que incluem adicionais salariais. O dado, contudo, revela como a segmentação ocupacional também opera como mecanismo de desigualdade.

Desigualdade salarial, sub-representação e silenciamento não são fenômenos isolados. Eles conectam a vida doméstica ao ambiente profissional em uma engrenagem contínua de violência estrutural

Liderança: o teto que persiste

A desigualdade não se limita ao acesso ao emprego ou à remuneração. Ela também aparece nos espaços de comando. Entre petroleiras internacionais selecionadas pelo estudo, a Petrobrás apresenta a menor participação proporcional de mulheres no total da força de trabalho. No recorte de cargos de chefia, o percentual é de 25%, também o mais baixo entre as empresas analisadas. A sub-representação na liderança reforça um ciclo conhecido: menos mulheres em posições estratégicas significa menor capacidade de transformação cultural interna.

Violência material e autonomia

A desigualdade salarial não é apenas um descompasso contábil, é uma forma concreta de violência material. Ganhar menos significa acumular menos patrimônio, depender mais da renda familiar e enfrentar maior vulnerabilidade em situações de ruptura conjugal ou violência doméstica. A desigualdade construída na plataforma atravessa a porta de casa. Quando mulheres recebem 80% do salário médio de seus colegas homens no mesmo setor, o impacto vai além do contracheque. Ele se traduz em menor poder de barganha, menor autonomia e maior exposição a ciclos de violência no ambiente privado. A violência econômica no trabalho retroalimenta a desigualdade dentro da família. E vice-versa.

A naturalização da exclusão

O próprio título do relatório - "Aqui é só para homens" - remete à frase ouvida pela primeira geóloga contratada pela estatal nos anos 1960, Marília da Silva Pares Regali. Décadas depois, os números mostram que a cultura de exclusão não foi totalmente superada.

No ambiente corporativo, a violência psicológica se manifesta na deslegitimação constante, na cobrança diferenciada, na

resistência à presença feminina em áreas operacionais e no isolamento em ambientes predominantemente masculinos, como plataformas offshore.

Em casa, a violência psicológica aparece no descrédito, no controle financeiro, no silenciamento. São expressões distintas da mesma lógica: a tentativa de manter mulheres em posição subordinada.

Não são esferas separadas

Os dados do DIEESE mostram que a desigualdade de gênero no setor petrolífero não é episódica, mas estrutural. A baixa participação feminina (20,5%), a disparidade salarial persistente e a sub-representação em cargos de chefia compõem um mesmo quadro.

Em 2023, as mulheres representavam apenas 20,5% da força de trabalho no setor de petróleo e gás natural no Brasil. No mesmo ano, a remuneração média feminina correspondia a 80,2% da remuneração média masculina - proporção inferior à registrada em 2020, quando havia alcançado 92,8%. No caso da Petrobrás, a presença feminina nos cargos de chefia é de 25%, o que evidencia que o chamado "teto de vidro" - barreira invisível que limita a ascensão de mulheres aos postos mais altos, mesmo quando possuem qualificação equivalente - permanece operando mesmo após décadas de inserção das mulheres na empresa. Quando o ambiente profissional reproduz a lógica de hierarquização de gênero, ele reforça as desigualdades já existentes na esfera privada. A violência não muda de natureza ao atravessar o portão da refinaria ou do heliporto da plataforma. Apenas muda de cenário.

Para muitas mulheres, o lar e o trabalho não são mundos independentes. São territórios conectados por uma mesma estrutura que ainda insiste em definir quem pode comandar, quanto vale o trabalho feminino e qual é o lugar que lhes cabe ocupar.

*Bárbara Bezerra é técnica em Segurança do Trabalho, cientista social e antropóloga. Petroleira e dirigente sindical, integra a direção do Sindipetro-NF e da Federação Única dos Petroleiros (FUP), onde coordena o Coletivo de Mulheres Petroleiras.