

DEPARTAMENTO DE GESTÃO E HOSPITALIDADE
CURSO DE BACHARELADO EM TURISMO

DAIANE DA SILVA SOUZA

ELAS PODEM, ELAS QUEREM: UM BREVE ESTUDO SOBRE O TRABALHO DAS
MULHERES NA AVIAÇÃO COMERCIAL EM CUIABÁ/MT

CUIABÁ-MT
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO**ELAS PODEM, ELAS QUEREM: UM BREVE ESTUDO SOBRE O TRABALHO DAS
MULHERES NA AVIAÇÃO COMERCIAL EM CUIABÁ/MT**

Artigo apresentado ao Curso de Bacharelado em Turismo do Instituto Federal de Mato Grosso –
Campus Cuiabá - como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Turismo.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Ana Paula Bistaffa de Monlevade
(Orientadora – IFMT)



Prof. Dr. Júlio Corrêa Resende Dias Duarte
(Examinador Interno – IFMT)



Profa. Ma. Marcela de Almeida Silva Ribeiro
(Examinadora Externa - UNEMAT)

Data: 14/12/2021

Resultado: Aprovada

ELAS PODEM, ELAS QUEREM: UM BREVE ESTUDO SOBRE O TRABALHO DAS MULHERES NA AVIAÇÃO COMERCIAL EM CUIABÁ/MT

Daiane da Silva Souza¹

Orientadora: Prof^ª. Dra. Ana Paula Bistaffa de Monlevade.²

RESUMO

A população brasileira é formada majoritariamente por mulheres e numa escalada ascendente vem compondo o mercado do trabalho. Entretanto, historicamente sofreram limitações em exercer o direito de escolha devido à estrutura patriarcal da sociedade. Todavia, apesar das adversidades, intensos movimentos abriram caminho ao longo de décadas na busca de direitos que ainda não são totalmente cumpridos. No Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho não é algo novo. Porém, o grande marco histórico aconteceu a partir do século XX, quando passaram a ocupar diversos cargos e compartilhar setores antes dominados pelo gênero masculino, como no caso da aviação. Neste sentido, o presente artigo tem como objetivo geral analisar a participação das mulheres na aviação comercial em Cuiabá/MT, e como objetivos específicos: compreender o processo de inserção dessas mulheres na área relatando as diferentes formas de atuação no setor, bem como as principais dificuldades encontradas; descrever a dimensão da desigualdade de gênero no setor de aviação comercial (aeroporto) em Cuiabá/MT. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e exploratória. Para alcançar os objetivos foi utilizado como instrumento de coleta de dados um roteiro de entrevista semiestruturado com 30 perguntas abertas. As entrevistas foram realizadas pelo Google Meet (online) com 06 mulheres que atuam em companhias aéreas que operam no Aeroporto Marechal Rondon em Cuiabá/Várzea Grande-MT. Com isso, foi possível observar que mesmo as mulheres tendo nível superior completo, ainda não ocupam altos cargos de chefia dentro das companhias aéreas da base de Cuiabá/MT. A desigualdade de gênero ficou bem clara quando as entrevistadas explicaram sobre o preconceito e misoginia³ que enfrentam nos processos seletivos e nas possibilidades de promoções nas empresas. Foi possível também compreender sobre os traumas sofridos por serem assediadas no trabalho por seus superiores.

Palavras-chave: Trabalho. Mulheres. Gênero. Desigualdade. Aviação.

RESUMEN

La población brasileña está formada mayoritariamente por mujeres y en escala ascendente ha ido conformando el mercado laboral. Sin embargo, históricamente sufrieron limitaciones en el ejercicio del derecho a elegir debido a la estructura patriarcal de la sociedad. Sin embargo, a pesar de las adversidades, intensos movimientos han abierto el camino durante décadas en busca de derechos que aún no se cumplen a cabalidad. En Brasil, la participación de la mujer en el mercado laboral no es algo nuevo. Sin embargo, el gran hito histórico se produce a partir del siglo XX, cuando empiezan a ocupar diferentes cargos y compartiendo sectores antes dominados por el género masculino, como es el caso de la aviación. En ese sentido, el presente

¹ Graduanda do Curso de Bacharelado em Turismo do Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Cuiabá. daianesouza9284@gmail.com

² Professora Orientadora. Doutora em Educação e Docente do Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Cuiabá do Curso de Bacharelado em Turismo. ana.monlevade@ifmt.edu.br

³ Ódio ou aversão às mulheres. Aversão ao contato sexual com as mulheres (OXFORD LANGUAGES, 2021).

artículo tiene como objetivo general analizar la participación de la mujer en la aviación comercial en Cuiabá/MT, y como objetivos específicos: comprender el proceso de inserción de estas mujeres en el área relatando las diferentes formas de actuar en la sector, así como las principales dificultades encontradas; describir la dimensión de la desigualdad de género en el sector de la aviación comercial (aeropuerto) en Cuiabá/MT. Se trata de una investigación cualitativa y exploratoria. Para lograr los objetivos se utilizó como instrumento de recolección de datos un guión de entrevista semiestructurada con 30 preguntas abiertas. Las entrevistas fueron realizadas por Google Meet (online) con 06 mujeres que trabajan en líneas aéreas que operan en el Aeropuerto Marechal Rondon de Cuiabá/Várzea Grande-MT. Con eso, fue posible observar que, aunque las mujeres hayan completado la educación superior, todavía no ocupan altos cargos de liderazgo dentro de las aerolíneas de la base de Cuiabá/MT. La desigualdad de género quedó muy clara cuando las entrevistadas explicaron los prejuicios y la misoginia a los que se enfrentan en los procesos de selección y en las posibilidades de promoción en las empresas. También fue posible comprender sobre los traumas sufridos al ser acosados en el trabajo por sus superiores.

Palabras-clave: Trabajo. Mujer. Género. Desigualdad. Aviación.

INTRODUÇÃO

“Não aceito mais as coisas que não posso mudar, estou mudando as coisas que não posso aceitar” (ANGELA DAVIS).

Historicamente as mulheres lutam contra a desigualdade de gênero. Durante séculos elas não tiveram o direito de escolha e ainda eram vistas como objetos. Somente há poucas décadas conquistaram o direito ao voto, a escolha da sua profissão, do seu companheiro ou companheira, de ter ou não filhos, enfim, direitos adquiridos com muita luta, porém ainda nem sempre respeitados, principalmente para as mulheres em situação econômica vulnerável.

Todavia, se observarmos o decorrer da história é possível compreendermos que lentamente e com muita força as mulheres vem se destacando e ganhando seu lugar na sociedade. A mulher tem desenvolvido seu papel em todas as épocas e lugares, tem ela grande valor perante a sua família e na sociedade como um todo.

No Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho não é algo novo, pois a força de trabalho feminina foi grandemente utilizada desde os primeiros tempos da industrialização no país, ainda no final do século XIX e as primeiras décadas do século XX com a chegada das primeiras indústrias de substituição de importações (DANIEL, 2011). Neste

período, boa parte do proletariado⁴ era constituída por mulheres e crianças oriundas do campo e muitas imigrantes recém-chegadas de países europeus por conta da política adotada pelo então Governo Federal para atrair trabalhadores e trabalhadoras para substituir a força de trabalho escrava e atuar nas lavouras e nas fábricas que surgiam nas grandes cidades.

Todavia, as opções de trabalho para as mulheres brasileiras e pobres, principalmente as negras, continuavam a ser funções desqualificadas, recebendo salários muito baixos e péssimo tratamento. De acordo com Rago (2001), existem documentos oficiais da época que mostram um grande número de mulheres como empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras, doceiras, vendedoras de rua e prostitutas.

Pena (1981), também relata que era nítido observar que os postos de trabalhos se distribuía de acordo com a classe social, em que a mulher fazia parte: as antigas escravas estavam quase sempre ocupadas com trabalhos domésticos; as mulheres da classe média podiam escolher entre serem professoras, enfermeiras e/ou parteiras; já as mulheres pobres se dirigiam às indústrias.

De acordo com levantamento realizado por Brumer (1988) a partir do Censo Demográfico 1972, as mulheres ocupavam 76% do trabalho assalariado nas fábricas. Porém, após 1920, com o aumento da industrialização, reduz-se drasticamente a participação econômica ativa (PEA) feminina e os postos antes ocupados por mulheres passam a ser dominados pelos homens.

Esse período se prorroga até a década de 1970 quando as mulheres começam a retornar ao mercado de trabalho de forma produtiva, inclusive em setores que antes não era comum, como construção, transportes coletivos e metalurgia. Existem dados que apontam que em 1970, apenas 18,5% das mulheres eram economicamente ativas. Já em 2010, este valor foi de quase 50% (ALVES, 2013). Ou seja, apesar da diminuição na participação econômica ativa do país durante certo período, historicamente as mulheres sempre trabalharam, mudando apenas o ofício.

Neste sentido, observa-se que atualmente a mulher já ocupa diversos cargos que antes destinavam-se apenas para os homens. Ou seja, tornou-se ainda mais importante para o desenvolvimento social e econômico de uma nação demonstrando que mesmo mediante a crises

⁴ Ou Classe Trabalhadora e/ou Classe que vive do trabalho – “[...] conjunto de seres sociais que vivem da venda de sua força de trabalho. [...] deve incorporar também aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, como o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, *part-time*, que se caracterizam pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, em expansão na totalidade do mundo produtivo. Deve incluir também o proletariado rural, os chamados boias-frias das regiões agroindustriais, além, naturalmente, da totalidade dos trabalhadores desempregados que se constituem nesse monumental exército industrial de reserva” (ANTUNES, 2005, p. 48 e 52).

e vários preconceitos a mulher tem superado desafios e limites impostos pela sociedade e vem conquistando seu espaço na comunidade atual através de sua resistência e determinação. Todavia, sabemos que ainda existem mulheres que ganham um salário incompatível com o seu cargo quando comparado a um homem que ocupa a mesma função que a sua, conforme os dados apontados pelo IBGE em 2014 os homens continuam ganhando mais do que as mulheres (R\$1.831 contra R\$1.288).

Atualmente, profissionais do setor de aviação como as comissárias de voos, mecânicas, despachantes de voo, comandantes e gerentes ocupam seu lugar de destaque em seus respectivos setores. Essas mulheres, de certo modo, conseguiram alcançar seus objetivos (alguns, porém ainda faltam muitos propósitos a serem conquistados), sendo parte desses espaços, entretanto ainda, em uma sociedade rodeada pelo machismo⁵ e preconceito.

Diante disso temos como problema de pesquisa: Quem são as mulheres inseridas na aviação comercial de Cuiabá e qual a dimensão da desigualdade de gênero encontrada nesse setor? O presente artigo tem ainda como objetivo geral analisar a participação das mulheres na aviação comercial em Cuiabá/MT, e como objetivos específicos: * Compreender o processo de inserção dessas mulheres na área relatando as diferentes formas de atuação no setor, bem como as principais dificuldades encontradas. * Descrever a dimensão da desigualdade de gênero no setor de aviação comercial (aeroporto) em Cuiabá-MT.

As mulheres no Brasil são a maioria da população, passaram a viver mais, têm tido menos filhos, ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são responsáveis pelo sustento de 37,3% das famílias. Segundo os dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, divulgada pelo IBGE em 2013, indicam que viviam no Brasil 103,5 milhões de mulheres, o equivalente a 51,4% da população (PORTAL BRASIL, 2015).

Com isso, o presente trabalho busca demonstrar quais problemas são enfrentados pela mulher no setor da aviação comercial e sua luta para ter o seu próprio espaço e reconhecimento pelo seu trabalho, pois acreditamos que apesar das conquistas alcançadas, ainda existe grande preconceito e misoginia para serem vencidas por todas nós.

⁵ O machismo é um preconceito, expresso por opiniões e atitudes, que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino. Ou seja, é uma opressão, nas suas mais diversas formas, das mulheres feita pelos homens. Na prática, uma pessoa machista é aquela que acredita que homens e mulheres têm papéis distintos na sociedade, que a mulher não pode ou não deve se portar e ter os mesmos direitos de um homem ou que julga a mulher como inferior ao homem em aspectos físicos, intelectuais e sociais (POLITIZE, 2021).

Neste sentido, a pesquisa realizada neste trabalho é qualitativa. Este tipo de abordagem busca compreender, descrever e classificar o comportamento do outro ou de um determinado grupo, pois o objetivo da pesquisa é entender o porquê de determinadas condutas. Para Deslauriers (1991, p. 58) o objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações.

Além disso, segundo Gil (2002, p. 41), pode ser considerada uma pesquisa exploratória por “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias [...]”. Com a pesquisa exploratória é possível realizar um estudo mais profundo e com isso extrair melhor os resultados. Caracteriza-se também como uma pesquisa bibliográfica e documental por utilizar diversos artigos científicos, livros e reportagens jornalísticas.

Foi utilizado como instrumento de coleta de dados um roteiro de entrevista semiestruturado com 30 perguntas abertas. As mesmas foram realizadas pelo *Google Meet* (online) com 06 mulheres que aceitarem participar da pesquisa e que ocupem cargos e funções diferentes umas das outras dentro das companhias aéreas que operam no Aeroporto Marechal Rondon em Cuiabá/Várzea Grande-MT. As entrevistas ocorreram entre 18 de junho a 11 de novembro de 2021. Todas as entrevistadas tiveram sua identidade preservada conforme solicitação e por isso nomes fictícios foram utilizados no momento da análise de dados.

1.0 MULHERES E SUA LUTA HISTÓRICA POR IGUALDADE E RESPEITO

1.1 História das Mulheres no Mundo

Até meados do século XIX a mulher era ensinada para ser uma boa esposa e boa mãe para cuidar do lar, pois nessa época era mais importante ser educada do que instruída. Diante disso, elas tinham um papel concebível dentro de casa e da sociedade, mas praticamente insignificante diante do mercado de trabalho.

Nessa concepção o patriarcado⁶ existente na época ficava mais forte, nele o homem detinha o poder, ou simplesmente o poder era dos homens. Segundo Perrot (1988), o século XIX levou a divisão das tarefas e a segregação sexual dos espaços ao seu ponto mais alto. Lugar das mulheres: a maternidade e a casa cercam-na por inteiro. A participação feminina no trabalho assalariado é temporária, cadenciada pelas necessidades da família a qual comanda, remunerada com um salário de trocados, confinadas às tarefas ditas não qualificadas, subordinadas e tecnologicamente específicas. “Cada sexo tem sua função, seus papéis, suas tarefas, seus espaços, seu lugar quase predeterminados, até em seus detalhes” (p. 178).

Observa-se ainda um grande movimento no século XIX com relação ao afastamento das mulheres no espaço público, além do estabelecimento de um espaço privado familiar predominantemente feminino. Todavia, nem todo o público é o “político”, e nem todo o público é masculino. “A presença das mulheres, tão forte na rua do século XVIII, persiste na cidade do século XIX, onde elas mantêm circulações do passado, cercam espaços mistos, constituem espaços próprios” (PERROT, 1988, p, 180). Porém, na família, o principal poder continua a ser a do pai, de direito e de fato. Único sujeito integral sobre a mulher e filhos.

E a partir do final do século XIX e início do XX é que há um grande marco para as mulheres, nesse período o patriarcado começou a ser ainda mais questionado, desintegrando assim o rótulo do trabalho centrado na estrutura familiar doméstica, tirando a imagem de que a mulher foi feita apenas para ser ‘do lar’. Segundo Perrot (1988):

Não é primariamente nessa fonte que bebe o novo antifeminismo do início do século XX, mas alimenta-se antes das conquistas das mulheres, do esboço, ainda que tímido, de uma inversão de papéis pela “mulher emancipada” que reivindica a igualdade dos direitos civis e políticos, o acesso às profissões intelectuais e recusa, justamente, confinar-se à “vocação” materna (p. 183).

⁶ Segundo Christine Delphy – Dicionário Crítico do Feminismo (2009), “Patriarcado” é uma palavra muito antiga, que mudou de sentido por volta do fim do século XIX, com as primeiras teorias dos “estágios” da evolução das sociedades humanas, depois novamente no fim do século XX, com a “segunda onda” do feminismo surgida nos anos 70 no Ocidente. Nessa nova acepção feminista, o patriarcado designa uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de “dominação masculina” ou de opressão das mulheres. Essas expressões, contemporâneas dos anos 70, referem-se ao mesmo objeto, designado na época precedente pelas expressões “subordinação” ou “sujeição” das mulheres, ou ainda “condição feminina”. Antes do século XIX e da aparição de um sentido ligado à organização global da sociedade, o patriarcado e os patriarcas designavam os dignitários da Igreja, seguindo o uso dos autores sagrados, para os quais patriarcas são os primeiros chefes de família que viveram, seja antes, seja depois do Dilúvio. Esse sentido ainda é encontrado, por exemplo, na Igreja Ortodoxa, na expressão “o patriarca de Constantinopla” (p. 173). Já no sentido dado pelas feministas é compreendido que a palavra designa a dominação dos homens, quer sejam eles pais biológicos ou não. Essa acepção está integrada ao mais recente dos dicionários ingleses usuais - Collins, Thesaurus, 1987: “*A form of social organization in which a male is the head of the family and descent*” – [Uma forma de organização social na qual um macho é o chefe da família e de sua descendência”], (p. 175).

No Brasil capitalista do século XIX, a entrada das mulheres no mercado de trabalho se deu com a abertura da indústria têxtil para elas. Com a implantação das máquinas a força braçal dos homens ficou menos exigida dando lugar às mulheres que ficariam como "reservas" no setor industrial.

Isso aconteceu devido a consolidação do capitalismo. “Ao arrancar do lar, do berço, milhares de mulheres, o capitalismo converte essas mulheres submissas e passivas, escravas obedientes dos maridos, num exército que luta pelos seus próprios direitos” (KOLONTAI, 2004, p. 20).

Se por um lado isso foi uma conquista, por outro essas mulheres sofriam com extensas horas de trabalho, baixos salários, e péssimas condições domésticas. Além disso, ainda tinham que desenvolver o papel de cuidadora do lar, responsável pelo trabalho doméstico. Dessa forma, essas mulheres se tornaram ainda mais sobrecarregadas, tendo que conciliar o trabalho remunerado e o não remunerado.

As trabalhadoras da indústria têxtil viam nesse emprego não apenas ganhos monetários. Enquanto reivindicavam direitos recém-descobertos no mundo do trabalho (THOMPSON, 2001, p. 305) nutriam-se da nostalgia de um passado em que não era necessário deixar o lar para ter rendimentos, pois tudo era baseado na produção familiar.

1.2 História das Mulheres no mercado de trabalho no Brasil

Conforme já relatado, a força de trabalho feminina no Brasil está presente desde o século XIX. No passado as mulheres brasileiras passaram a trabalhar nas grandes indústrias têxteis, porém, eram alocadas nas ocupações menos qualificadas e com baixa remuneração. Mas com a entrada do fordismo e taylorismo as mulheres perderam sua força nas fábricas, a prioridade passou a ser para os homens já que eles recebiam incentivos para manusear as máquinas. As mulheres eram consideradas desqualificadas para operar os equipamentos. Pena (1981) afirma que:

A mão-de-obra feminina foi preterida em favor do trabalho de homens, sobretudo imigrantes, considerados mais especializados e qualificados. Posteriormente, já a partir dos anos 1930, os homens brasileiros também lograram oportunidades no mercado de trabalho industrial, sendo eles - e não as mulheres - estimulados a cursarem escolas técnicas como o SENAI para se tornarem mais qualificados (p.116).

Todavia, o grande marco na história das mulheres aconteceu a partir do século XX, já que passaram a ocupar diversos cargos e a atuar em setores onde os homens também se encontravam. De fato, o progresso foi lento, porém vem se tornando cada vez mais sólido.

Para Kolontai (2004), a mulher moderna, a mulher que denominamos celibatária, é filha do sistema econômico do grande capitalismo. Elas nasceram no meio do barulho e das buzinas infernais das máquinas das grandes indústrias do passado, a partir desse grande marco essas mulheres descobriram a sua força e capacidade, é o começo da história da mulher moderna, madura e livre.

Com a era moderna, a participação da mulher na vida econômica deixou de ser anormal, e passou a ser natural, como conquista de cada uma delas. Com isso houve um aumento significativo da mulher no mercado de trabalho superando a força de trabalho masculina. A mulher moderna viu-se obrigada a se adequar a era capitalista, e aprender a se sustentar sozinha. Sem o apoio de um marido ou pai, a figura da mulher doce, frágil e submissa deu lugar a força para que elas pudessem sobreviver e lutar pela vida.

Então justifica-se o artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal, "Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas". Contudo, sabemos que isso de fato não acontece. Mesmo nos dias atuais as mulheres precisam romper as barreiras da desigualdade para ocupar determinados cargos. Trata-se de uma luta diária pela igualdade de gênero e pelo cumprimento da Lei.

De acordo com Probst (2006), no Brasil, as mulheres representam 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. Todavia, uma pesquisa realizada pela revista Época Negócios (2021), no Brasil as mulheres ocupam poucas cadeiras como CEO⁷ (28%) ou como diretoras comerciais (25%). Como CEOs de empresas de médio porte, elas conquistaram mais vagas. Segundo o relatório de 2021, ocupavam 36% desses postos, bem acima da média global que foi de 26%. No estudo de 2020, eram 32%. E no ano anterior, 27%.

Um relato importante que a revista Época Negócios (2021) também aponta que das 78 empresas que compõem o Ibovespa - principal índice acionário no Brasil -, nenhuma tinha uma presidente executiva mulher. Já segundo o levantamento feito pelo Broadcast - sistema de notícias em tempo real do Grupo Estado -, de todas essas grandes companhias, apenas três tinham uma conselheira na cadeira de presidente do Conselho de Administração.

⁷ *Chief executive officer* - significa Diretor Executivo em português. CEO é a pessoa com maior autoridade na hierarquia operacional de uma organização. É o responsável pelas estratégias e pela visão da empresa.

1.3 Aviação Comercial e Mulheres

Historicamente os homens dominaram os cargos nos diversos setores do mercado de trabalho, inclusive na aviação comercial. Não havia nenhuma mulher ocupando os denominados cargos masculinos até meados dos anos de 1930. Todavia, isso começou a mudar quando as mulheres passaram a ocupar cargos como despachante de voo, mecânica e comandante.

O mais recente levantamento realizado pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC 2018) aponta um crescimento de 106% no número de licenças em atividade de mulheres emitidas pela ANAC, excluindo a carreira de comissário de bordo que, historicamente, sempre teve mais profissionais mulheres.

Ainda de acordo com os dados da ANAC, no período de 2015 a 2017, o número de mulheres com licença de pilotos privados de avião (PPR) saltou de 279 para 740, aumento de 165% nessa categoria. Outra categoria com aumento expressivo é o número de Pilotos Privados de Helicóptero (PPH), de 47 em 2015 para 167 em 2017, ou 255% no período.

Vale destacar que a categoria de Piloto de Linha Aérea teve crescimento menos expressivo, como as de Piloto de Linha Aérea - Avião (PLA) de 29 em 2015 para 41 em 2017 e Piloto de Linha Aérea – Helicóptero (PLH) 14 para 22 no mesmo período. No total, o Brasil tem 1.465 mulheres pilotos contra 46.556 profissionais masculinos.

Com esse número expressivo de pilotos pode-se supor que ainda temos alguns estereótipos ou preconceitos em relação à mulher. Lembrando que a situação financeira também contribui em relação a formação de piloto, sabemos que o custo é alto para fazer o treinamento e as horas de voos.

Outro ofício que também teve um aumento significativo foi o de mecânicas de voo, apresentando um aumento de 30%, passando de 179, em 2015 para 233. Mais uma vez esse número ainda é bem pequeno quando comparado ao número de profissionais do sexo masculino 8092 no ano de 2017. Já no cargo de comissária de bordo as mulheres estão na frente e dominam essa categoria já que até o ano de 2017 haviam 6.485 comissárias de bordo, e 3.335 homens habilitados para o cargo ou função.

O quadro a seguir da ANAC (2018) mostra o aumento das licenças em cada setor.

Quadro 01: Licenças no setor de aviação comercial

| LICENÇAS EM ATIVIDADE | | | | |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|----------|
| | 2017 | | 2015 | |
| LICENÇA | MASCULINO | FEMININO | MASCULINO | FEMININO |
| COM | 3335 | 6485 | 2508 | 5021 |
| PCH | 3142 | 125 | 2164 | 80 |
| PCM | 12920 | 370 | 9488 | 261 |
| PLA | 4739 | 41 | 3708 | 29 |
| PLH | 953 | 22 | 805 | 14 |
| PPH | 4386 | 167 | 1634 | 47 |
| PPR | 20416 | 740 | 9863 | 279 |
| MMA | 8092 | 233 | 7504 | 179 |

Significado das siglas:

COM: Comissário

PCH: Piloto Comercial – Helicóptero

PCM: Piloto Comercial – Avião

PLA: Piloto de Linha Aérea – Avião

PLH: Piloto de Linha Aérea – Helicóptero

PPH: Piloto Privado – Helicóptero

PPR: Piloto Privado – Avião

MMA: Mecânico de Manutenção Aeronáutica

Fonte: anac.gov.br, 2021

Observa-se através do quadro da ANAC que a única categoria em que as mulheres predominam no setor de aviação Civil é o cargo de Comissária de Bordo. Nas demais categorias os números ainda são baixos, mas aos poucos isso vem mudando e a mulher tem conquistado seu espaço, resistindo aos preconceitos e barreiras impostas por uma sociedade patriarcal.

1.4 As primeiras mulheres que ingressaram na aviação comercial

Até o ano de 1930 eram poucas companhias aéreas que contratavam comissários de bordo, na maioria das vezes eram os próprios pilotos que davam suporte aos passageiros no embarque, desembarque ou quando era necessário. E foi neste mesmo ano em que Ellen Church se tornou a primeira comissária de bordo (antes chamada de aeromoça) do mundo na história da aviação. Ellen Church nasceu em 22 de setembro de 1904, na cidade de Cresco, no estado de Iowa, EUA. A mesma era formada em enfermagem e piloto de avião.

De acordo com a reportagem da revista Uol (2021), Ellen trabalhou como enfermeira em um hospital em São Francisco - Califórnia até os seus 25 anos de idade, e foi nesse hospital que ela conheceu o Sr. Steve Simpson executivo na *Boeing Air Transport*. O seu sonho era se

tornar piloto de avião, porém nesta época nenhuma companhia aérea a aceitava como piloto de suas aeronaves pelo simples fato de ser mulher.

Mas a mesma não se intimidou e foi em busca da realização do seu sonho, foi quando solicitou em uma reunião com o Sr. Steve Simpson para que a aceitasse em sua companhia aérea como piloto, o seu pedido foi negado, porém Ellen com muita sutileza e inteligência propôs ao mesmo que a contratasse como enfermeira e comissária de bordo para acalmar e cuidar de todos os passageiros, já que naquela época muitas pessoas passavam mal a bordo devido as cabines não serem pressurizadas e a altitude dos aviões serem baixas. Desta forma, o Sr. Steve Simpson aceitou a sua proposta e foi a partir do dia 15 de maio de 1930 que Ellen Church se tornou a primeira mulher comissária de voo da história.

Isso deu tão certo que Steve Simpson solicitou a Ellen que recrutasse mais 7 enfermeiras. Sendo assim as 8 mulheres (Ellen Church, Jessie Carter, Cornelia Peterman, Inez Keller, Alva Johnson, Margaret Arnott, Ellis Crawford e Harriet Fry) se tornaram as "*The Original Eight*".

Imagem 01: Pioneiras da Aviação Comercial - primeiras comissárias de bordo



Fonte: economia.uol.com.br, 2021.

Imagem 02: Ellen Church



Fonte: meskodiasadvogados.com, 2021

Já no Brasil a primeira comissária se chamava Alice Editha Kalusz. Alice entrou para a aviação no ano de 1954 quando tinha 26 anos de idade.

Imagem 03: Alice Editha a comissária mais antiga da aviação brasileira



Fonte: Revista Panrotas, 2021.

Segundo a revista Panrotas (2021), Alice se destacou muito como comissária de voo, pois era qualificada e falava vários idiomas, o que por sinal a ajudou muito. A mesma trabalhava na mais renomada companhia da época, a Varig e teve a oportunidade de estar presente no primeiro voo da companhia para o estado de Nova York. Essa mulher com toda competência pode capacitar mais de quatro mil profissionais em uma escola para comissárias.

Atualmente podemos ver o quanto essas mulheres foram importantes para a aviação, pois mantiveram o foco e não se intimidaram pelos ‘nãos’ que receberam. Todas lutaram para que tivessem seu lugar de destaque em um mercado de trabalho extremamente machista, mostrando seus valores e competência. Assim, graças a essas guerreiras que podemos ver muitas mulheres atuando na aviação comercial e em diferentes cargos e funções atualmente.

2.0 MULHERES NA AVIAÇÃO COMERCIAL EM CUIABÁ-VÁRZEA GRANDE/MT: ANÁLISE DE DADOS

Os sujeitos de pesquisa do presente artigo foram mulheres que trabalham na aviação comercial no Aeroporto Internacional Marechal Rondon, localizado no município de Várzea Grande/MT na Av. João Ponte de Arruda S/N - Vila Pirineu.

O Aeroporto Internacional Marechal Rondon de Cuiabá foi inaugurado em 14 de junho de 1956 e em 2019 foi concedido à iniciativa privada⁸ em leilão pelos próximos 30 anos, conforme contrato de concessão assinado com a Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC (INFRAERO, 2021).

O mesmo funciona principalmente com voos domésticos. Atualmente 3 companhias de voos comerciais atuam no aeroporto: Gol, Latam e Azul, operando 80 voos diários. Além disso, ainda existem várias empresas de táxis aéreos. Por dia passam pelo aeroporto Marechal Rondon cerca de 6.500 pessoas totalizando uma movimentação de 1.852,239 anualmente, tornando-o o mais importante do estado de Mato Grosso (INFRAERO, 2021).

Neste sentido, para a realização da pesquisa, seis (06) mulheres que trabalham nessas companhias aéreas atuantes no Aeroporto Marechal Rondon, foram entrevistadas. O roteiro de entrevista foi composto por 30 perguntas abertas e dividido em 3 eixos temáticos: perfil socioeconômico, atuação na aviação comercial e sobre ser mulher.

As entrevistas ocorreram entre 18 de junho e 11 de novembro de 2021. Devido a pandemia de COVID-19 não foi possível atingir a meta do número de mulheres entrevistadas, pois houve redução no quadro de funcionários das cias aéreas sem a previsão de recontração. Com o retorno dos voos essas mulheres iniciavam a sua jornada de trabalho em um determinado horário sem ter hora para sair e poder retornar ao seu lar. Desta forma, poucas puderam auxiliar, pois dobravam o período de trabalho e ainda precisavam conciliar as atividades desenvolvidas em seu lar, não lhes sobrava tempo para participar da entrevista.

Outro fator que contribuiu para a não participação na pesquisa foi o fato de que quando essas mulheres pediam para ter acesso ao roteiro de entrevista, sentiam-se desconfortáveis e com medo de que pudessem serem expostas por falar algo que lhes comprometessem a ponto de perderem os respectivos empregos. Mesmo garantindo que suas verdadeiras identidades não seriam reveladas (foram utilizados nomes fictícios: Rosa, Violeta, Girassol, Orquídea, Margarida e Dália), e explicando que o intuito não era prejudicá-las e sim compreender os desafios e dificuldades encontradas pelas mulheres no setor da aviação comercial em Cuiabá/MT, não foi possível entrevistar mais trabalhadoras do local.

Desta forma, a idade das mulheres entrevistadas varia entre 28 a 49 anos, a maioria é casada e possui entre 2 e 4 filhos, um dos pontos positivos é que todas elas têm formação superior e a maior parte delas é graduada em turismo.

⁸ A vencedora do certame foi o consórcio Aeroeste Aeroportos S.A, formado pelas empresas Socicam e Sociedade Nacional de Apoio Rodoviário e Turístico Ltda (Sinart). Desde o dia 30 de dezembro de 2019, a gestão passou a ser da concessionária, conforme previa o plano de transição operacional (PTO) (INFRAERO, 2021).

Os cargos ocupados pelas mulheres que participaram da entrevista, atualmente são: Gerente, Coordenadora, Supervisão, Agente de loja e Agente de aeroporto e estão empregadas nas companhias aéreas atuantes no Aeroporto Marechal Rondon.

A escala de trabalho é de 6x1⁹, com uma jornada de 06 a 08 horas de trabalho, quando a operação está fluindo normalmente, mas compreendemos que a realidade é outra. Sabe-se que muitas vezes essas mulheres entram sem ter hora para retornar para os seus lares.

De acordo com a entrevista, Rosa explica que completou 22 anos na aviação. A sua trajetória no ramo da aviação teve início na companhia Transbrasil em que na época estava entre as quatro maiores companhias aéreas do Brasil. Já Girassol diz: “Eu ingressei nessa área em 1991, na Varig, eu fiquei 5 anos e me apaixonei pela aviação” (Informação verbal)¹⁰. Ambas iniciaram sua carreira aeroportuária muito jovens, falam do seu imenso amor pela aviação e relatam muitas histórias de luta, perseverança e vitórias.

Quando foram questionadas sobre como seria a sua rotina de trabalho, ouvimos seus desabafos dizendo que não é nem um pouco fácil como diz Dália “atualmente eu sou coordenadora de aeroporto, eu coordeno um time de mais ou menos 40 agentes. Somos em 4 coordenadores mais um gerente. Minha rotina de trabalho é um caos” (Informação verbal)¹¹.

Já Violeta relata:

O meu ambiente de trabalho é bem corrido digamos assim, na aviação a gente não consegue ter um ambiente tranquilo para trabalhar você sempre tá trabalhando preocupada com a hora, preocupada com voo sair no horário, preocupada se o passageiro vai conseguir embarcar porque ele tem alguma coisa muito importante. Então você fica naquela preocupação de não conseguir fazer a tempo dele perder o casamento de perder o enterro de perder isso de perder aquilo (Informação Verbal)¹².

Percebe-se que elas desempenham diversas atribuições, por mais que tenham sido contratadas para desempenhar uma só função, na prática isso não ocorre. As mesmas não possuem um setor fixo, ou seja, precisam se desdobrar e desempenhar diversos papéis e garantir que a operação ocorra com sucesso. Essas mulheres trabalham na maior parte do tempo sob

⁹ A cada 6 dias de trabalho o colaborador tem um dia de folga. Além disso, é garantido um domingo de folga por mês.

¹⁰ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de junho de 2021.

¹¹ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

¹² Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 29 de junho de 2021.

muita pressão. Já segundo Orquídea “o ambiente de trabalho é corrido, a operação é bem pesada, você não para muito, você não tem muito tempo ocioso” (Informação verbal)¹³.

Em relação ao salário percebe-se um alto nível de insatisfação por todas elas. Mesmo tendo formação acadêmica e ocupando cargos de gerência e supervisão, o salário delas ainda não é compatível. Para Violeta “a empresa em que trabalho é um dos salários mais desvalorizados do aeroporto, é a que paga pior” (Informação verbal)¹⁴. Mesmo que essas mulheres possuam alto grau de instrução e formação entende-se que isso não seja o suficiente para receber um salário atrativo e compatível com as inúmeras funções que desempenham e pela grande responsabilidade que possuem.

Observa-se que há uma desvalorização em relação ao trabalho feminino, muitas delas se encontram bem desmotivadas e já até se acomodaram no cargo que atuam hoje. Quando questionadas se já haviam sido promovidas, Orquídea responde, “não fui promovida não, eu já criei muitas expectativas no início na minha entrada há uns dois anos e meio. Hoje não tenho mais expectativa nenhuma referente a isso” (Informação verbal)¹⁵.

Algumas delas conseguiram mudar de cargo, porém após muitos anos de espera e luta. De acordo com Rosa o motivo da demora nas promoções é o fato de “ser de base pequena, perante a matriz as oportunidades são poucas principalmente para cargos maiores” (Informação verbal)¹⁶. Já algumas delas, desenvolvem importantes papéis, porém não recebem nada a mais por isso.

A maior parte das entrevistadas são lideradas por uma mulher, o que de fato é um ponto positivo, mas temos exceção como Violeta e Dália que ainda são lideradas por um homem. Com base nas entrevistas realizadas foi possível compreender que alguns cargos são denominados masculinos e que há uma supervalorização, já que as mulheres recebem treinamento e instruções para executar algumas tarefas ou atividades, porém não podem executá-las simplesmente por ser mulher. Conforme o relato de Rosa:

Em questão de alguns serviços eu vejo que tentam separar... Em questão de ter cadeirante para desembarcar, vai um homem para o desembarque, e aí a gente da supervisão e liderança tenta mostrar uma outra forma, porque todo mundo tem o mesmo treinamento para lidar com cadeirantes. Não é questão de força e sim de técnica (Informação Verbal)¹⁷.

¹³ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de novembro de 2021.

¹⁴ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 29 de junho de 2021.

¹⁵ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de novembro de 2021.

¹⁶ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 18 de junho de 2021.

¹⁷ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 18 de junho de 2021.

Na aviação comercial em Cuiabá-Várzea Grande/MT os homens em cargos mais elevados são em maior número, segundo Orquídea “pelo menos aqui na base o que dá pra gente enxergar é que quem chega no nível mais elevado é mais a o pessoal do sexo masculino” (Informação verbal)¹⁸. O que pode ser compreendido a partir destas falas é que a divisão social do trabalho ainda existe e segundo Hérítier-Augé (1984) possui dois princípios organizadores. O primeiro é o princípio da separação (existe trabalho de mulher e trabalho de homem); o segundo é o da hierarquização (um trabalho de um homem “vale” mais que o de uma mulher). Estes subterfúgios são válidos para todas as sociedades historicamente conhecidas, no tempo e no espaço.

Outro fator importante que chamou atenção é que uma das entrevistadas sofreu preconceito em seu processo seletivo, simplesmente pelo fato de ter filhos e ser casada, ou seja, para a empresa ela ainda corria o risco de engravidar, e se isso de fato acontecesse ela poderia gerar altos custos para empresa com sua licença maternidade.

Isso a deixou completamente triste já que ela sabia do seu imenso potencial para ocupar o cargo e ser admitida pela empresa. Segundo Szikra *apud* Faria (2010, p. 24):

[...] as mulheres são confrontadas com discriminações, na medida em que os empregadores preferem contratar homens para escapar dos custos da maternidade, como as políticas governamentais as estimulam frequentemente a sair do mercado de trabalho, seja pelo sentido enviesado das atraentes licenças parentais (como é o caso da Hungria) ou de medidas de aposentadoria antecipada, notadamente na República Tcheca e na Polônia.

É por isso que inúmeras empresas no Brasil e no mundo ainda optam mesmo em dias atuais por contratar homens. O que de fato é um extremo preconceito já que as mulheres são tão capazes quanto os homens. Isso já está mais que comprovado, pois segundo Biroli (2017), as relações de autoridade produzidas pela subordinação das mulheres são criadas por inúmeros fatores. “A dupla moral sexual, a tolerância à violência que as atinge por serem mulheres, a ideologia maternalista e os limites para o controle autônomo da sua capacidade reprodutiva são alguns deles” (p.43).

No aeroporto Marechal Rondon em Cuiabá-Várzea Grande/MT várias mulheres já conseguiram alcançar o seu lugar de destaque, como por exemplo, ser promovida para o cargo de chefia, como gerente e supervisora de base. Mas o que chama a atenção é que já estão há vários anos no mesmo cargo, ou seja, não tem mais para onde crescer, pois os maiores cargos

¹⁸ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de novembro de 2021.

como, diretor e gerente regional são destinados aos homens. É algo que já está mais que evidenciado de acordo com Dália, “eu percebo que na maioria das empresas os gerentes regionais são homens” (informação verbal)¹⁹.

As dificuldades não param por aí, já que algumas mulheres ainda precisam ouvir certos comentários preconceituosos, do tipo, como você consegue cuidar da casa? sobra tempo para cuidar dos seus filhos? e seu esposo? Isso são perguntas que os homens, por exemplo, não escutam e nem são cobrados por isso. A sociedade ainda enxerga o homem como provedor, e a mulher como a simples dona de casa, do lar. “O trabalho que as mulheres fornecem sem remuneração, aquele que está implicado na criação dos filhos e no cotidiano das atividades domésticas, deixa os homens livres para se engajar no trabalho remunerado” (BIROLI, 2018. p. 28).

O trabalho doméstico é extremamente fundamental para sociedade, porém a sociedade ainda limita os campos em que a mulher pode operar ou trabalhar, sendo assim, mesmo que a mulher chegue a desempenhar um papel fora do seu lar, ela ainda continua sendo a responsável pela criação dos filhos, é ela quem deve preparar as próximas gerações para a vida adulta.

Com isso o trabalho doméstico acaba se tornando um peso no ombro das mulheres, já que esse trabalho não é compartilhado com os homens, a pá, a vassoura e o esfregão continuam a ser o seu instrumento de trabalho somente das mulheres dentro do seu lar. E isso faz com que as mulheres continuem sendo vistas como a dona-de-casa, mesmo com o passar de décadas e evoluções igualitárias, isso acaba se tornando invisível. “É um trabalho que parece continuar o mesmo desde a origem dos tempos, da noite das cavernas à alvorada dos conjuntos habitacionais” (PERROT, 2007, p. 115).

Por este motivo é que até hoje encontramos vários homens que ainda são bem resistentes às atividades domésticas como a tarefa de lavar e passar roupas e muitas outras. Historicamente, cuidar dos filhos e do lar é um papel que deve ser desempenhado pela mulher, já trabalhar fora e prover o alimento para todos os membros da família é papel para os homens, isso numa visão que ainda é atual e machista da sociedade como um todo.

Segundo Sousa; Guedes (2016), o fato de os afazeres domésticos não serem considerados trabalho, tornou invisível a relação de poder entre os sexos. Como as atividades domésticas eram baseadas nos vínculos de casamento e reciprocidades parentais, “as relações de subalternidade e opressão entre os sexos ficavam escondidas na cumplicidade familiar, que reserva às mulheres o amor e cuidado à família, e ao homem a provisão financeira” (p. 123).

¹⁹ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

A história se desenhou de forma que a modelo familiar ideal tem a mãe enquanto protagonista e responsável pelos cuidados e educação dos filhos, assumindo a responsabilidade da formação moral das crianças em seus lares. Neste sentido, ficou determinado que os espaços públicos seriam de direito do homem enquanto provedores e chefes de família e o espaço privado seria de responsabilidade da mulher.

Para Hirata e Kergoat (2007), a relação social existente entre homens e mulheres é considerada “relações sociais de sexo”. A divisão do trabalho procedente dessas relações destinou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens, a esfera produtiva, instituindo uma relação desarmônica entre os sexos que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade. As relações sociais entre os sexos se apresentam desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro.

Segundo Sousa; Guedes (2016), relatam ainda que histórica e culturalmente, principalmente dentro da sociedade capitalista, sempre calhou à mulher a responsabilidade pelos cuidados com a casa e com a família, independentemente de sua idade, condição de ocupação e nível de renda.

O trabalho doméstico recaía sobre as mulheres com base no discurso, vivo até hoje, da naturalidade feminina para o cuidado. Essa atribuição social do cuidado ao feminino, primeiramente, limitou a vida das mulheres ao espaço privado, e posteriormente, com as transformações socioeconômicas e a busca de independência feminina, marcou desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social (p. 125).

O fato de as mulheres ingressarem no mundo do trabalho de forma produtiva não equilibrou as funções conferidas aos sexos, ao contrário, somente reforçou as desvantagens vivenciadas pelas mulheres que atualmente dividem com os homens, de forma equilibrada ou não, os recursos financeiros necessários para a manutenção da família.

A partida do lar e as conquistas conseguidas na esfera pública/produtiva não representam uma revolução completa na vida das mulheres - inclusive das nossas entrevistadas, pois mesmo estando atuantes no mercado de trabalho e em postos mais elevados, elas assumem praticamente sozinhas as atividades do lar (espaço privado), o que mantém uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas.

Quando questionadas sobre terem os seus esforços serem reconhecidos pelas empresas, as opiniões se dividiram. Dália chegou a relatar que em um determinado processo seletivo em que a mesma concorria a um cargo de coordenadora, só não conseguiu ser aprovada pelo

simples fato do seu concorrente ser um homem e por ter recebido a indicação do seu superior imediato que também era um homem e gerente regional da base de Cuiabá.

O relato de Dália foi o seguinte:

Eu já estava na base, já conhecia toda a base e ainda assim ele sobressaiu melhor que eu no processo seletivo, mas isso não quer dizer que ele é melhor que eu, porque ele é homem entendeu. É que para aquele momento que a gente fez o processo seletivo e realmente ele foi melhor e me fez reavaliar em que eu precisava melhorar para conseguir passar no processo, eu vi de uma outra forma, não vi o processo seletivo com como competição e nem como preconceito e sim como uma chance de reavaliar, poxa não passei, pera aí onde eu preciso mudar? (Informação Verbal)²⁰

Percebe-se algo muito interessante na fala de Dália, na concepção dela isso serviu para que ela pudesse reavaliar onde ela estava errando, ou seja, ela precisava repensar alguns de seus conceitos. Porém quando ela diz que já estava na base, supostamente acredita-se que a mesma já conhecia todos os procedimentos, rotina dos voos, e com certeza a mesma já estava familiarizada com todos os funcionários. Será que Dália realmente precisava reavaliar ou mudar algo?

Na verdade, o que acontece é que muitas mulheres não conseguem enxergar as atitudes de preconceito que sofrem simplesmente por ainda possuir um “véu” que não foi rasgado para que possam compreender as coisas como elas realmente são e acontecem. Elas chegam a se culpar e realmente acreditam que o problema está nelas. Isso ocorre porque a sociedade ainda as submetem a isso todos os dias, é algo que precisa ser desconstruído dia após dia.

“Outro fator frequentemente lembrado para explicar a inferioridade social da mulher concerne aos preconceitos milenares, transmitidos através da educação, formal e informal, às gerações mais jovens. Não há dúvida de que existem preconceitos contra a mulher”. (SAFFIOTI, 2001, p. 15). Outra atitude que podemos considerar como preconceito é quando alguém diz que a mulher é mais fraca ou menos inteligente que o homem.

Neste sentido, esses preconceitos são internalizados na mulher desde sua criação, fazendo com que a mesma nem sempre perceba que certas atitudes, como no exemplo de Dália, são extremamente preconceituosas e misóginas.

Já quando perguntadas sobre porque as mulheres ainda não ocupam grandes cargos de chefia, a resposta delas foi unânime. De acordo com as entrevistadas é porque as empresas não dão credibilidade a elas, e as mulheres não são capazes de se doar 100% como os homens, pelo fato de serem casadas e terem filhos.

²⁰ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

Girassol em sua entrevista disse de algo de extrema relevância, "ainda tem essa questão do preconceito em achar que as mulheres não são capazes, que não podem ocupar um cargo maior, ter um salário maior. Ainda existem organizações dessa forma" (Informação verbal)²¹.

Neste mesmo sentido, Fay; Oliveira apud Silveira; Freitas (2007), relatam que são muitas as dificuldades de gênero encontradas pelas mulheres em profissões de grande conhecimento científico e tecnológico, como no caso do setor de aviação. Para as autoras a aviação é, historicamente, um espaço masculino.

A aceitação de mulheres como pilotos de aeronaves é recente, tendo ocorrido a partir do final da década de 1980, sendo que uma grande empresa brasileira só a permitiu em meados dos anos 90. Também nessa profissão a mulher esbarra no obstáculo de conciliar o trabalho com a maternidade. Segundo as autoras, muitas mulheres acabam por recorrer a características tipicamente masculinas para adentrar na profissão, e permanecem sob constante pressão, uma vez que a competição profissional lhes é mais desfavorável, devido a uma série de preconceitos culturais (p. 54).

É de extrema importância que as mulheres desenvolvam o hábito de incentivar outras mulheres a não desistir, mostrar que são capazes tanto quanto os homens e podem ocupar o cargo que quiserem e ir em busca dos seus sonhos.

Na opinião de Rosa, trabalhar no setor da aviação não é nada fácil:

[...] não é facilitador não, é desafiador. Hoje eu já me acostumei, se eu for olhar como dizem a vida normal, eu não tenho uma vida normal, pra mim sábado e domingo é dia e o horário não tenho horário, eu adapto a minha vida pessoal depois que a escala do mês sai eu vejo a escala do mês que hora que estou e qual é o meu dia de folga aí eu vou programar a minha vida pessoal, então é bem desafiador a gente tem que gostar e estar disposta a vencer os desafios seja ele no trabalho, seja ele no preconceito como mulher que é grande, mas são desafios (Informação verbal)²².

Esse desafio se dá devido às longas jornadas, exemplo ter que trabalhar aos finais de semana, feriados, muitas vezes nas festas de final de ano, como Natal e Ano Novo. Nem sempre podem ter o privilégio de passar ao lado de seus familiares. Além disso, ao voltar ao seu lar, precisam ser mãe, esposa e ainda assim necessitam arrumar tempo para o lazer e para os estudos se quiserem reconhecimento e ocupar um cargo de destaque.

As dificuldades encontradas por elas são inúmeras, algumas pessoas chegam a subestimar se realmente elas são capazes de ocupar um cargo que se denomina masculino, Girassol foi uma das que sentiu isso na pele:

²¹ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de junho de 2021.

²² Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 18 de junho de 2021.

As dificuldades que enfrentei foram muitas, já parte do preconceito por ser mulher, e que chega e quer tomar o lugar de um homem. Quando assumi a gestão quem me passou foi um homem e para mim foi muito desafiador, houve vários preconceitos por achar que eu não era capaz, quando comecei eu sempre via mais homem na liderança, mas eu não me deixei abater, fui guerreira disse eu posso, sempre busquei dentro da organização meu lugar como mulher (Informação Verbal)²³.

Uma curiosidade era saber como essas mulheres faziam para conciliar a vida profissional com a vida pessoal e o que acontece é que elas precisam se desdobrar. Inclusive uma delas chegou até a fazer um curso de como aprender a administrar o seu tempo. Com certeza não é uma tarefa fácil, já que as mulheres precisam ser “onipresentes e oniscientes” para dar conta de todas as tarefas do dia a dia, conforme já discorremos anteriormente. Enquanto os homens, em sua maioria, não possuem esse tipo de preocupação. Às vezes essas mulheres acabam se doando muito mais ao trabalho do que ao seu próprio lar e na maioria das vezes não recebem o apoio da família ou do seu cônjuge.

Quando questionadas sobre o que é ser mulher, as entrevistadas disseram de uma forma geral que é ser uma pessoa guerreira, lutadora, acolhedora, alguém que não desiste fácil e que não deseja passar por cima dos homens para ter o que almeja. Segundo Girassol:

[...] ser mulher é maravilhoso, somos agraciadas em ser mãe, para mim é inexplicável, hoje perceber que cheguei onde cheguei, sendo mulher e mãe, sendo filha, saber que as pessoas se espelham em mim é muito gratificante, então para mim ser mulher e estar no mercado de trabalho é um privilégio (Informação verbal)²⁴.

Dália frisa que ainda “falta muita coragem para as mulheres, perder o medo de achar que não são capazes porque são mulheres, tem muita mulher que tem medo hoje até porque da sua própria infância” (Informação verbal)²⁵. Já para Girassol as mulheres não devem “se deixar abater diante dos desafios, não se mostrar frágil, se valorizar, se reinventar” (Informação verbal)²⁶. Neste sentido, aos poucos observamos que muitas mulheres já começam a ocupar cargos de destaque, tanto no setor privado como no público. Inclusive já ocupando cargos políticos, algo totalmente impossível no passado. “Há uma aculturação das mulheres à política, ainda mais que elas têm exercido funções de responsabilidade em todos os níveis do governo: ministras, na justiça e nas forças armadas, bastiões masculinos, e mesmo como primeira-ministra” (PERROT, 2007, p. 155).

²³ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de junho de 2021.

²⁴ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de junho de 2021.

²⁵ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

²⁶ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de junho de 2021.

Na opinião das mulheres entrevistadas as empresas deveriam oferecer mais benefícios como por exemplo o auxílio creche, incentivá-las e apoiá-las. Dália se pergunta “O que diferencia o homem de uma mulher é o sexo?” (Informação verbal)²⁷, pois em sua opinião a competência é a mesma. Mas infelizmente muitas pessoas ainda não pensam dessa forma.

Todas as mulheres têm um enorme potencial, conseguem administrar muito bem a vida profissional, vida familiar e o trabalho, elas podem sim ocupar o mesmo cargo que um homem. É algo que precisa ser repensado urgentemente pela sociedade e pelas empresas, deixando de lado a supervalorização masculina.

Nas entrevistas também foi identificado que uma das maiores dificuldades enfrentadas por elas é o assédio sexual e moral. Dália afirma “os homens assediam bastante a gente na aviação principalmente desde a parte de check-in, da parte de tripulação a gente é bem assediada” (Informação verbal)²⁸

Uma das lutas históricas das mulheres é contra o assédio moral, sexual e atitudes machistas, uma situação bem difícil e constrangedora. Segundo Violeta, “passei por situações constrangedoras, já passei por traumas inclusive” (Informação verbal)²⁹. Violeta foi vítima do próprio gestor que a assediou no trabalho.

Segundo Alemany (2009), as definições de assédio sexual são extremamente variáveis. Essa denominação designa todas as condutas de natureza sexual, quer sejam de expressão física, verbal ou não verbal, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, principalmente em seu local de trabalho, e que acarretam um ataque à sua dignidade. A maior parte desses comportamentos é dirigida contra as mulheres e constitui uma expressão do poder dos homens sobre elas.

Além do assédio, Violeta ainda sofreu com seu gestor que tentou prejudicá-la quando a mesma tentou participar de um processo seletivo para se tornar comissária de voo. Segundo Violeta “só que para se candidatar precisava passar por ele, precisava pedir autorização pra ele e a gente tinha até medo de pedir autorização porque toda vez era uma situação constrangedora que a gente passava ele era muito grosso ou não respondia” (Informação verbal)³⁰. De acordo com Violeta, ele tentou de todas formas sabotar o processo seletivo, fazendo com que ela ficasse bem desmotivada, e parasse de tentar ser promovida.

²⁷ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

²⁸ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

²⁹ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 29 de junho de 2021.

³⁰ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 29 de junho de 2021.

Com Dália não foi diferente:

[...] durante a minha jornada de processo seletivo de promoções dentro da cia aérea eu me frustrei bastante com muita coisa, já chorei muitas vezes em processos seletivos em que eu acreditava que eu podia entrar, mas não conseguia porque as pessoas não queriam, enfim é bem frustrante (Informação verbal)³¹.

Dália relata ainda que também passou por situações humilhantes. Durante a entrevista ela diz:

Já fui humilhada por algumas pessoas, de dizer, você é uma gerente de m... que você é gerente mulher e não serve pra nada. Um comandante que me esculhambou, nossa me xingou bastante falou palavrão pra mim, foi bem humilhante, foi bem complicado. Na hora eu me senti chateada, mas eu não me deixei abalar emocionalmente por isso. Poxa estou dando o meu melhor. É uma coisa assim que me abalou emocionalmente no dia, porém é uma coisa que eu não esqueço se você me perguntar daqui a 50 anos eu vou lembrar não me faz mal hoje, mas eu vou me lembrar porque foi marcante pra mim (Informação verbal)³²

De acordo com algumas entrevistadas (quando trabalhavam na mesma empresa) elas eram humilhadas a maior parte do tempo, as ofensas ocorriam na frente de outros colegas de trabalho. Elas se sentiam envergonhadas, constrangidas, tristes e viviam oprimidas em seu próprio ambiente de trabalho.

Segundo Rosa ela “tinha um gestor que era homem e a maneira como ele tratava os colaboradores com palavras assim uma colega de trabalho, por ela ser mulher palavras de baixo calão assim na verdade usou o poder de autoridade ali de homem pra humilhar então isso me deixou muito triste” (Informação verbal).³³

De acordo com a Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001 que altera o Código Penal de 1940, o assédio sexual é definido como “o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Bem como, “vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2001, online).

Já na cartilha desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o assédio sexual é definido como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou

³¹ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

³² Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

³³ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 18 de junho de 2021.

impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual” (BRASIL, 2017, p. 9). E de acordo com a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) assédio sexual é “todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Sendo assim, o assédio sexual é definido como um tipo de violência de ordem sexual que ocorre sem o consentimento da outra pessoa, podendo se manifestar de muitas formas e em diferentes locais.

Girassol relata que se sentiu frustrada na tentativa de resolver a situação de assédio em que as trabalhadoras estavam sendo humilhadas, constrangidas, algumas chegaram a pedir demissão por não aguentarem e ninguém fazia nada por medo de perder o emprego. Segundo Girassol “eu fiquei muito indignada em saber que a empresa permaneceu com esse gestor por muito tempo” (Informação verbal)³⁴.

Historicamente as mulheres são consideradas submissas aos homens, objeto sexual e reprodutivo. Papel dado as mulheres pela sociedade através do patriarcado que também propaga a ideia de superioridade dos homens sobre as mulheres em todos os sentidos. Diminui a mulher a condição de objeto, não somente sexual, mas também no direito.

Na visão de Machado (2001, p. 17):

A história do assédio sexual está intimamente ligada a história do poder e de desigualdade entre homens e mulheres, que por sua vez foi produzida no cerne da cultura e variou de acordo com o tipo de estrutura socioeconômica estabelecida nas sociedades em que ele se manifestava.

Assim descreve a autora:

A desigualdade sexual decorreu, principalmente, da típica estrutura patriarcal existente na grande maioria das sociedades primitivas, estrutura esta que, advém do poder do “pater” – o pai, o homem; “o dono”. A mulher enquanto inexistente como força geradora de trabalho, inexistente o era, também, em termos de direitos.

Esse tipo de comportamento sempre aconteceu dentro das empresas, várias mulheres são assediadas diariamente, algumas por medo acabam aceitando esse tipo de comportamento e outras nem sabem o que de fato é um assédio.

Girassol conta que:

³⁴ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de junho de 2021.

[...] a gente tinha dentro do aeroporto uma pessoa que exercia um cargo, não dentro da aviação, mas em outro setor, onde tinha essa questão do assédio, teve que chegar um dia eu chamá-lo e conversar e dizer assim: olha eu não quero chegar a ter que te denunciar, não estou gostando dessa brincadeira (Informação verbal)³⁵.

Dália diz que sofreu “bastante ofensa, preconceito, assédio, já sofri de tudo, não tenho dúvidas” (Informação verbal)³⁶. Já Orquídea também foi vítima de preconceito quando um homem ocupou o seu lugar durante uma seleção. Por mais que ela tenha se qualificado e conseguido se sobressair na prova, foi informada que não poderia assumir a função porque ela era mulher e aquela função exigia um homem.

Então porque permitiram que ela participasse do processo seletivo já que a vaga era destinada a um homem? São respostas que já estão bem claras, isso fez com que ela nunca mais desejasse participar de nenhum processo seletivo até hoje.

O trabalho da mulher foi marcado pela emancipação da mesma. A época da Revolução Industrial foi sem dúvida um marco histórico e divisório para a efetiva conquista do espaço feminino na sociedade atual. Pamplona Filho (2004) salienta que esta introdução das mulheres no mercado de trabalho não se deu em função de um reconhecimento jurídico de sua igualdade, mas, bem ao contrário, pela sua condição de mão-de-obra mais dócil e barata.

As mulheres travaram uma luta para que hoje pudessem ter a gestão de seus próprios bens, pelo direito ao divórcio, ao trabalho e pela igualdade. Uma das maiores lutas foi pelo “direito ao saber, não somente à educação, mas à instrução, é certamente a mais antiga, a mais constante, a mais largamente compartilhada das reivindicações. Porque ele comanda tudo: a emancipação, a promoção, o trabalho, a criação, o prazer” (PERROT, p. 159).

Algo interessante a ser relatado é quando as mulheres começaram a lutar pela viagem de descoberta, de exploração, para desenvolver o conhecimento. Ainda segundo Perrot (2007):

Era preciso enfrentar a sociedade, dispor de recursos. No século XIX, esse tipo de viagem atraiu um certo número de mulheres livres, como George Sand, por exemplo, que via na viagem um meio de libertação, até no traje: “Enquanto houver espaço diante de nós, haverá esperança”, dizia ela (p.139).

O turismo pôde proporcionar para as mulheres de posse da época várias possibilidades de ampliar os conhecimentos conhecendo novos lugares e diversas culturas. As inglesas e as americanas invadiram a Itália e seus museus, muitas delas eram protestantes, foi quando puderam praticar o primeiro *Grand Tour*, sendo ele para moças e rapazes. Esse grande

³⁵ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 06 de junho de 2021.

³⁶ Entrevista concedida a Daiane da Silva Souza em 11 de novembro de 2021.

progresso ocorreu apenas para a classe burguesa da época, pois as mulheres mais pobres tiveram sua história marcada de uma outra forma.

Essas mulheres da classe operária/trabalhadora da época, tinham que deixar seus lares em busca de uma vida melhor, elas se sujeitavam a trabalhar em casa de família como faxineiras, cozinheiras e babás, para poder ter seu sustento e alimentar sua família. No passado o serviço era muito pesado com longas horas de trabalho, não havia feriado e nem domingo, elas trabalhavam todos os dias da semana sendo um trabalho completamente exaustivo. Porém, após mais de um século de lutas, algumas mudanças foram conquistadas com relação aos direitos trabalhistas.

Todavia, nos dias atuais pouca coisa mudou com relação a mulher burguesa e a da classe operária, pois para que uma tenha sucesso e prestígio na profissão, ainda precisa se apoiar em outras mulheres de classes sociais menos abastadas como no caso das empregadas domésticas para que possam se dedicar a sua própria carreira.

Segundo Saffioti (2001):

Foi o capitalismo que, com a separação entre o local de moradia e o local de trabalho, criou a possibilidade de as mulheres saírem de casa para trabalhar. Isto não significa que as mulheres, antes do advento do capitalismo, fossem ociosas. Ao contrário, trabalhava na produção e conservação dos alimentos, teciam, confeccionavam roupas, enfim, realizavam atividades hoje executadas pela indústria. À medida que estas atividades foram sendo industrializadas, as mulheres tiveram necessidade de sair de casa para ganhar seu sustento e de seus dependentes, ou, então, para colaborar no orçamento doméstico (p. 61).

O que observamos é algo contraditório nesse contexto, pois o preconceito e as barreiras estruturais do sistema são imensamente maiores para as mulheres, porém para as mulheres pobres isso se torna gigantesco, pois até as oportunidades e possibilidades de crescimento são ínfimas.

Por fim, na opinião das mulheres entrevistadas, um mundo seguro e melhor seria o direito à igualdade, serem valorizada. Um mundo ideal seria sem preconceito, um mundo no qual as mulheres fossem vistas da mesma forma que os homens e claro as empresas precisam ter um olhar diferenciado em relação a elas.

Mesmo com a conquista dos direitos das mulheres, ainda existe uma grande luta contra o machismo e preconceito impostos pela sociedade. Percebe-se que ainda há todo tipo de desrespeito com as mulheres, como no caso das entrevistadas. Diariamente várias mulheres são vítimas de violência doméstica e oprimidas em seus próprios lares. Algumas são humilhadas no local de trabalho pelos seus superiores.

A discriminação e o preconceito contra as mulheres ainda é uma grande realidade, mas aos poucos vamos internalizando a ideia de que o lugar da mulher é onde ela quiser. Acreditamos que todo tipo de vitória é possível e a cada dia seguimos lutando para transformar a sociedade em um lugar melhor para existir enquanto mulher.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa possibilitou conhecer um pouco mais sobre a história das mulheres na aviação comercial em Cuiabá/MT. Contamos com a participação de 6 mulheres e foi possível compreender suas rotinas, medos, ambições, dificuldades enfrentadas em suas histórias de vida.

É importante desconstruir vários pensamentos que alimentam a cultura de que a mulher nasceu exclusivamente para ser “do lar”. Afinal, a presente pesquisa mostra exatamente o contrário. Nossas mulheres apesar de todas as dificuldades enfrentadas na construção da carreira não se entregaram e seguem lutando por reconhecimento e respeito.

Este breve estudo teve como objetivo analisar a participação das mulheres na aviação comercial em Cuiabá/MT, buscando saber também a dimensão da desigualdade de gênero no setor. Assim, observamos durante as falas o preconceito sofrido por cada uma delas, além do trauma de serem assediadas no trabalho por seus superiores. Foi possível também entender a difícil rotina para conciliar trabalho e família e como isso nem sempre é sentido pelo homem.

Além de que, através dos relatos constatamos que ainda são os homens que chegam à chefia na maioria das vezes na base de Cuiabá. A desigualdade de gênero ficou bem clara quando as entrevistadas explicaram sobre o que passaram e sofreram (preconceito e misoginia) nos processos seletivos e nas possibilidades de promoção nas empresas.

Compreendemos os medos, as angustias e preocupações dessas mulheres que pouco tempo possuem para fazer qualquer coisa que não esteja relacionada ao trabalho e que mesmo assim, estudaram, criaram seus filhos, cuidaram do lar e estão crescendo em seus cargos.

Infelizmente esse tipo de dificuldade, desrespeito e preconceito não é algo exclusivo das mulheres que trabalham na aviação em Cuiabá/MT, mas se trata de situações rotineiras enfrentadas por mulheres no mundo todo e o tempo todo.

Esperamos que este estudo possa contribuir para mais pesquisas relacionadas as mulheres e que também sirva de inspiração para que a luta pela emancipação feminina continue. *“Que nada nos defina, que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância, já que viver é ser livre”* (Simone de Beauvoir).

REFERÊNCIAS

- ALEMANY, Carme. Assédio sexual. In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. P. 25-30.
- ANTUNES, Ricardo. **O Caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL, Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC). **Institucional, 2018**. Disponível em: <https://www.anac.gov.br/noticias/2018/numero-de-mulheres-na-aviacao-cresce-106-nas-categorias-de-piloto>. Acessado em: 23 mar.2021
- BRASIL. LEI No 10.224, DE 15 DE MAIO DE 2001; que Altera o Decreto-Lei n o 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Acesso em: 02 dez. 2021
- DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **Revista O Social em Questão**. Ano XIV, n. 25/06, 2011.
- DIAS Maesko Bruno. Ellen Church: **A primeira comissária de bordo**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/09/18/primeira-aeromoca-era-enfermeira-queria-ser-piloto.htm>. Acessado em: 19 mar.2021
- FARIA, Nalu; MORENO, Renata. **Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres**. São Paulo: Sof, 2010.
- GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Héléne; SENOTIER, Daniéle. **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, set./dez. 2007.
- INFRAERO, Aeroportos; Aeroporto Concedido à iniciativa privada. Disponível em: <https://www4.infraero.gov.br/aeroportos/aeroporto-internacional-cuiaba-varzea-grande-marechal-rondon-mt/>. Acessado em: 23 dez.2021.
- JUSBRASIL, **Artigo 113 da Constituição Federal de 16 de Julho de 1934**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10619582/artigo-113-da-constituicao-federal-de-16-de-julho-de-1934/artigos>. Acessado em 28 mar. 2021
- KOLONTAI, Alexandra. **A nova mulher e a moral sexual**: a mulher moderna. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- LUCIA, Maria; FREITAS, Taís. **Trabalho, corpo e vida das mulheres: críticas à sociedade de mercado**. São Paulo: Sof, 2007.

MACHADO, Lenise Fabres. O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 18, n. 207. 2001.

NEGÓCIOS, Época. **Mulheres conquistaram mais cargos de gestão em médias empresas em 2020**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2021/03/epoca-negocios-mulheres-conquistaram-mais-cargos-de-gestao-em-medias-empresas-em-2020.html>. Acessado em 19 out.2021

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004.

PANROTAS. **Comissária mais velha do Brasil**. Disponível em: <https://www.panrotas.com.br/noticia-turismo/gente/2016/07/comissaria-mais-velha-do-brasil-morre-aos-88-anos-127876.html>. Acessado em: 20 mar.2021

PENA, Maria V. J. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PERROT, Michele. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

PERROT, Michele. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PINHEIRO, Luana S.; JUNIOR Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natalia de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Nota da mulher**, Brasília, março de 2016, Ipea.

POLITIZE. **O que é machismo**. Disponível em: < <https://www.politize.com.br/o-que-e-machismo/>>. Acesso em dez 2021.

RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e Sexualidade**. História das Mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2001.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 2001.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Revista Estudos Avançados**. V. 03, n. 87, 2016. Disponível em: < <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119119>>. Acesso em out 2021.

STAFLEU, Helder F, Mulheres na aviação: **Participação das mulheres no mercado aeronáutico**. Monografia conclusão curso de Ciências Aeronáuticas - Universidade do Sul Santa Catarina/2019.

THOMPSON, Eric Palmer. **A formação da classe operária inglesa**. 3 v. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

APÊNDICE

ROTEIRO DE ENTREVISTA

ELAS PODEM, ELAS QUEREM: UM ESTUDO PRELIMINAR SOBRE O TRABALHO DAS MULHERES NA AVIAÇÃO COMERCIAL EM CUIABÁ/MT

Olá, sou Daiane da Silva Souza acadêmica do último semestre do Curso de Bacharelado em Turismo do IFMT - Campus Cuiabá e desenvolvo a pesquisa intitulada “*Elas podem, elas querem: um estudo sobre o trabalho das mulheres na aviação comercial em Cuiabá/MT*” sob orientação da Profa. Dra. Ana Paula Bistaffa de Monlevade. A presente pesquisa tem como objetivo analisar a participação das mulheres na aviação comercial em Cuiabá/MT, compreendendo o processo histórico de inserção dessas mulheres na área e relatando as diferentes formas de empregabilidade da mulher neste setor com relação a cargos e salários. Além disso, busca-se descrever a dimensão da desigualdade de gênero no setor de aviação comercial (aeroporto) em Cuiabá/MT.

Todavia, **essa pesquisa assegura o anonimato das participantes, pois não serão divulgadas informações pessoais das entrevistadas.** Além disso, reafirmamos o compromisso de utilizar os dados coletados apenas para a escrita de trabalhos acadêmicos. Para tanto, contamos com seu apoio nesta pesquisa através das respostas para as perguntas a seguir.

Qualquer dúvida estamos à disposição.

Atenciosamente.

Daiane da Silva Souza (daianesouza9284@gmail.com)

Profa. Dra. Ana Paula Bistaffa de Monlevade

1) Perfil socioeconômico

1.1 Qual sua idade?

1.2 Qual é o seu grau de escolaridade?

1.2.1 Se possui ensino superior completo diga em qual área é formada?

1.2.2 Se está cursando o ensino superior relate em qual área irá se formar?

1.3 Qual seu estado civil?

1.4 Reside sozinha ou com mais pessoas? Se sim, quem?

1.5 Tem filhos? Se sim, quantos?

2) Atuação na aviação comercial

2.1 Há quanto tempo trabalha na aviação?

2.2 Como ingressou nessa área?

2.3 Em quais áreas já atuou e em quais cargos?

2.4 Atualmente qual é o seu cargo na companhia aérea? Explique sua rotina de trabalho.

2.5 Considera que o salário que recebe é compatível com seu cargo, funções e responsabilidades? Explique.

2.6 Neste período atuando na aviação comercial já foi promovida ou ainda aguarda por isso? Explique o que permitiu que sua promoção ocorresse ou não. Quais fatores levaram a isso? Qual o seu sentimento com relação a isso?

2.7 Explique como é o seu ambiente de trabalho. Quais atividades desempenha e jornada de trabalho.

2.8 Quem são os líderes/chefes a quem é subordinada? Explique se alguma vez já percebeu alguma supervalorização do trabalho masculino em detrimento ao feminino no espaço em que trabalha? Ou mesmo observou privilégios para os homens em relação às mulheres no ambiente de trabalho. Qual o seu sentimento com relação a isso?

2.9 Em sua opinião e experiência na aviação comercial, os homens chegam em maior número, com mais facilidade e com salários mais altos em cargos de chefia? Por que isso acontece? O pensa a respeito?

2.10 Como você avalia o respeito para com o homem que trabalha nesse setor em comparação com as mulheres atuantes na aviação?

2.11 Considera que seu esforço é reconhecido pela empresa que atua ou tem outra percepção sobre isso? Explique.

2.12 E com relação aos homens, acredita que seus esforços são reconhecidos de forma que as mulheres? Explique.

2.13 Em sua opinião, porque as mulheres ainda não ocupam grandes cargos de chefia?

2.14 Em sua opinião trabalhar no turismo/aviação é um fator complicador ou facilitador sendo mulher? Explique.

3) Ser mulher

3.1 Quais as principais dificuldades que enfrenta ou já enfrentou no mercado de trabalho por ser mulher?

3.2 Como se organiza para conciliar a vida profissional com a pessoal? Em seu entendimento, quais as maiores complicações que uma mulher enfrenta para dar conta de todas as responsabilidades que possui?

3.3 Em sua vida profissional já passou por momentos constrangedores, preconceitos, ofensas ou assédio no ambiente de trabalho. Relate se sentir a vontade.

3.4 Quando ocupou cargo de chefia ou liderança sentiu algum desrespeito ou situações humilhantes por ser mulher num cargo mais elevado? Relate essa experiência e seus sentimentos caso isso tenha acontecido.

3.5 Relate um fato machista que te deixou frustrada ou triste?

3.6 Em sua opinião o que falta para que mais mulheres cheguem a cargos de chefia e liderança?

3.7 Em sua opinião, o que as empresas deveriam fazer para aumentar a força de trabalho feminina e incentivar mais mulheres a chegarem aos cargos de chefia e liderança?

3.8 Em sua vida profissional já ocorreu o fato de um homem ocupar um cargo que poderia ser seu? Se sim, por que acredita que não conseguiu o cargo? Qual o seu sentimento com relação a isso?

3.9 O que é ser mulher pra você?

3.10 Como gostaria que a sociedade fosse em relação a mulher? Em sua opinião como seria um mundo bom e seguro para ser mulher?