



**UNISUL**

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**HÉLDER FURTADO STAFLEU**

**MULHERES NA AVIAÇÃO: PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO  
AERONÁUTICO**

**Palhoça**

**2019**

**HÉLDER FURTADO STAFLEU**

**MULHERES NA AVIAÇÃO: PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO  
AERONÁUTICO**

Monografia apresentada ao Curso de graduação em Ciências Aeronáuticas, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Prof. Cleo Marcus Garcia

Palhoça

2019

**HÉLDER FURTADO STAFLEU**

**MULHERES NA AVIAÇÃO: PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO  
AERONÁUTICO**

Esta monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Ciências Aeronáuticas e aprovada em sua forma final pelo Curso de Ciências Aeronáuticas, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 21 de junho de 2019

---

Orientador: Prof. Cleo Marcus Garcia

---

Prof. Esp. Antônio Carlos Vieira de Campos

## RESUMO

Ao longo da história, a sociedade vem se modificando constantemente. Dessa forma, percebe-se a atuação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho. Há mulheres atuando em várias profissões, inclusive nas tradicionalmente vistas como masculinas, como, por exemplo, o mercado aeronáutico. O presente estudo visa compreender como se deu a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho e, mais especificamente, como essa presença se deu na aviação, mercado de trabalho considerado majoritariamente masculino. Por isso, se torna importante compreender o processo pelo qual se deu esta inserção da mulher no mercado de trabalho dominado pelos homens. Apesar do avanço já percebido atualmente, a presença feminina ainda é pequena no comando de aeronaves, embora na função de comissário de bordo a presença feminina ser dominante. Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, com procedimento bibliográfico e documental por meio de livros, artigos, reportagens, regulamentos e leis. A abordagem utilizada foi qualitativa e quantitativa, através de uma fundamentação teórica, análise de gráficos e tabelas. De forma geral, observou-se que as mulheres têm estado cada vez mais presentes nesse campo profissional. Segundo dados da ANAC, observou-se um aumento significativo na participação das mulheres, tanto nos postos de piloto de avião quanto de helicóptero, além do aumento também para os cargos de mecânico de aeronaves e despachante de vôo. Ainda que a participação delas seja muito reduzida, esse aumento é extremamente importante para quebrar os preconceitos culturais. Quanto maior for a participação das mulheres nesse setor, maior será o interesse de novas mulheres em ingressar na aviação.

**Palavras-chave:** Mulheres. Mercado de Trabalho. Aviação. Desigualdade. Gênero.

## **ABSTRACT**

Throughout history, society has been constantly changing. In this way, we can see the increasing performance of women in the labor market. There are women working in many occupations, including those traditionally seen as masculine, such as the aeronautical market. The present study aims to understand how the evolution of women's participation in the labor market occurred and, more specifically, how this presence occurred in aviation, a labor market considered mainly male. It is therefore important to understand the process by which this insertion of women into the labor market dominated by men was given. Despite the advance already perceived today, the presence of women is still small in the command of aircraft, although in the function of flight attendant the female presence is dominant. This research is characterized as exploratory, with bibliographic and documentary procedure through books, articles, reports, regulations and laws. The approach used was qualitative and quantitative, through a theoretical basis, analysis of charts and tables. In general, it has been observed that women have been increasingly present in this professional field. According to ANAC data, there was a significant increase in the participation of women, both in aircraft and helicopter pilot positions, as well as in aircraft mechanic and flight dispatch positions. Although their participation is still very small, this increase is extremely important to break the cultural prejudices. The greater the participation of women in this sector, the greater the interest of new women in joining aviation.

**Keywords:** Women. Job market. Aviation. Inequality. Genre.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1 PROBLEMA DA PESQUISA.....	14
1.2 OBJETIVOS.....	14
1.2.1 Objetivo Geral.....	14
1.2.2 Objetivos Específicos.....	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	14
1.4 METODOLOGIA .....	16
1.4.1 Natureza e tipo da pesquisa .....	16
1.4.2 Materiais e métodos.....	16
1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	17
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>18</b>
2.1 NOVA DEFINIÇÃO DO PAPEL SOCIAL DA MULHER .....	18
2.2 EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO 20	
2.3 HISTÓRICO DAS MULHERES NA AVIAÇÃO .....	24
2.3.1 Amelia Earhart .....	25
2.3.2 Tammie Jo Shults .....	27
2.3.3 As pioneiras brasileiras na aviação.....	27
2.4 DIFICULDADES DA VIDA PESSOAL NA CARREIRA DE PILOTO .....	30
2.5 MULHERES NO MERCADO AERONÁUTICO EM OUTROS PAÍSES.....	30
2.5.1 Mulheres no mercado aeronáutico nos Estados Unidos.....	34
2.6 MULHERES NO MERCADO AERONÁUTICO NO BRASIL .....	35
<b>3 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>38</b>
<b>4 REFERÊNCIAS</b> .....	<b>40</b>
<b>5 ANEXOS</b> .....	<b>42</b>
5.1 ANEXO I – RELATÓRIO ISWAP <i>TOTAL NUMBER PILOTS / FEMALE PILOTS / FEMALE CAPTAINS</i> – 20/2/2019 .....	42

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o século XIX, as mulheres têm sido estereotipadas como sendo o “sexo frágil”, seres humanos fracos e indefesos, carecendo da presença do homem para auxiliá-las. A elas coube o cuidado da casa e dos filhos e, aos homens, era destinado o sustento do lar. Dessa forma, surge um cenário antagônico, em que as mulheres ficam sempre às sombras, confinadas em suas casas, enquanto o sexo masculino domina o âmbito público. Michele Perrot (1998) descreve que “o século XIX levou a divisão das tarefas e a segregação sexual dos espaços ao seu ponto mais alto. Seu racionalismo procurou definir estritamente o lugar de cada um. Lugar das mulheres: a Maternidade e a Casa”.

Após a Segunda Guerra Mundial, o mercado de trabalho se tornou mais equitativo entre homens e mulheres. Porém, ainda hoje é preciso lutar para inserir as mulheres em áreas tidas por “masculinas”. A cobrança sobre as mulheres é muito maior do que a cobrança sobre os homens, sendo objeto da chamada “dupla-jornada”. O mercado de trabalho feminino, em geral, apresenta sérios desafios. A participação da mulher no mercado de trabalho ainda é restrita a algumas áreas específicas e a média salarial é bem mais baixa se comparada à dos homens. Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2017 o salário médio pago às mulheres foi apenas 77,5% do que foi pago aos homens.

No mercado aeronáutico isso é constatado e de maneira mais agravante do que nos demais setores. A participação feminina é ainda pequena, concentrando-se mais nas funções de comissário de bordo, estando pouco presente nas funções de piloto, mecânico e despachante, mercado historicamente ocupado pelos homens.

Diversos são os motivos para a representatividade das mulheres ser baixa dentro da aviação, podendo estar entre fatores sociais, financeiros e/ou familiares. Um dos principais fatores é o preconceito, pois há algumas profissões que são fortemente associadas como sendo masculinas.

A despeito disso, as mulheres vêm conquistando seu espaço também na aviação. Segundo a Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC, 2018), entre 2015 e 2017, a quantidade de mulheres com licença de pilotos privados de avião (PPR) passou de 279 para 740, o que resultou num acréscimo 165%. Também foi expressivo o aumento na categoria de Pilotos Privados de helicóptero (PPH), que passou de 47 para 167 licenças emitidas. Um aumento considerável também foi

registrado na categoria de mecânico de voo, com crescimento de 30% de licenças no período.

Consoante ao exposto, torna-se essencial entender como se dá a participação das mulheres na aviação e os desafios que elas encontram ao longo da empreitada de ingresso nesse mercado, enfrentando, além dos preconceitos do mercado tradicional de trabalho, os preconceitos inerentes ao ramo da aviação.

## 1.1 PROBLEMA DA PESQUISA

Quais os principais desafios apresentados pelo segmento aeronáutico quanto à participação das mulheres no Brasil?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Identificar os principais desafios apresentados pelo segmento aeronáutico quanto à participação das mulheres no Brasil.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Descobrir, do ponto de vista histórico, como se deram as primeiras participações das mulheres no mercado aeronáutico brasileiro.
- b) Analisar o cenário atual feminino na aviação.
- c) Determinar as possibilidades futuras de crescimento no setor.
- d) Discutir os principais desafios enfrentados na trajetória das mulheres na profissão.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa procurou identificar, sob a perspectiva da inserção da mulher no mercado de trabalho no ramo da aviação, os principais desafios enfrentados pelas mulheres. Sabe-se que em diversos ramos profissionais a

escassez de profissionais femininas sempre foi mais relevante, e, hoje, esse cenário não é diferente.

No Brasil, sabe-se que a Constituição Federal (1988) garante a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres e também proíbe a diferença de salários, do exercício de funções e a criação de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Além disso, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabelece outros critérios para assegurar a igualdade material das mulheres na seara trabalhista, como a vedação de publicar anúncio de emprego que faça referência ao sexo; proibição de recusar emprego, promoção ou incentivar a dispensa por motivo de sexo; vedação de considerar o sexo como fator de remuneração e ascensão profissional; e proibição de exigir atestado de gravidez ou esterilidade na admissão. Percebe-se que as leis de proteção ao mercado de trabalho feminino no Brasil já são muito avançadas nesse sentido, embora faltem leis que incentivem a contratação de mulheres. A questão cultural, por outro lado, ainda é a principal barreira que as mulheres encontram, principalmente em determinados setores.

Dessa forma, é importante tentar entender os fatores culturais que estabelecem tamanho preconceito em aceitar mulheres no ramo da aviação, ficando elas restritas a poucas funções. Por experiência própria, atuando há 10 anos no ramo, tive contato com pouquíssimas mulheres exercendo função de piloto. Como mecânicas de aeronave, conheci apenas uma mulher dentro dessa profissão. Por outro lado, na função de comissário de bordo, a presença das mulheres é maciça, apesar de os homens também terem ingressado fortemente nos últimos anos.

Com base neste contexto, esta pesquisa foi motivada pela necessidade de se analisar a inserção dessas profissionais no o mercado de trabalho aéreo, sendo de grande importância pesquisar, divulgar e compartilhar informações a respeito de um setor que cresce limitado, principalmente, pelo preconceito. Quanto mais pessoas tiverem acesso aos motivos que levam as mulheres a ficarem de fora desse mercado e entenderem que as barreiras não são biológicas e, sim, culturais, mais fácil será quebrar o preconceito e estimular a igualdade de condições das mulheres no meio da aviação.

O trabalho foi baseado em pesquisas históricas da evolução da mulher no mercado de trabalho - mais especificamente no setor aeronáutico, pesquisas de dados estatísticos da inserção da mulher nesse setor e análise de autores

consagrados sobre o assunto, para que seja possível compreender os fatores que levam as mulheres a ficarem às margens desse setor.

## 1.4 METODOLOGIA

### 1.4.1 Natureza e tipo da pesquisa

A presente pesquisa caracterizou-se como exploratória, com procedimento bibliográfico e documental e com abordagem tanto qualitativa na apresentação do estudo, quanto quantitativa na aferição de dados estatísticos para embasar a pesquisa, buscando os dados mais atualizados quanto forem disponíveis.

A pesquisa exploratória, conforme Lakatos e Marconi (2003, p.188), tem uma tríplice finalidade, que é “desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e classificar conceitos”.

O procedimento para coleta de dados utilizado foi o bibliográfico, definido por Rauen (2002, p. 65) como a “busca de informações bibliográficas relevantes para a tomada de decisão em todas as fases da pesquisa”. Desse modo, a pesquisa em questão visou a uma profunda investigação teórica e prática sobre cada uma das supracitadas abordagens, primordial para a análise proposta inicialmente. O procedimento documental, conforme Gil (2002) tem o objetivo de descrever e comparar dados, características da realidade presente e do passado.

A abordagem da pesquisa foi qualitativa, por se basear na realidade para fins de compreender uma situação única (RAUEN, 2002) e quantitativa, por buscar conhecimento por meio de raciocínio de causa e efeito, redução de variáveis específicas, hipóteses e questões, mensuração de variáveis, observação e teste de teorias. (CRESSWELL, 2007).

### 1.4.2 Materiais e métodos

Os materiais analisados foram:

**Bibliográficos:** Livros e periódicos que apresentam o histórico, a situação atual, e os desafios das mulheres no mercado de trabalho, tanto no âmbito geral quanto no meio específico da aviação.

**Documentais:** Documentos diversos sobre a legislação geral de igualdade entre homens e mulheres, e os específicos que regem a Aviação Civil oferecem requisitos e padrões de procedimentos em relação ao tema proposto.

São eles:

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Código Brasileiro de Aeronáutica;
- Lei 7.183 – Lei do Aeronauta;
- Documentos da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC);
- Relatórios do Governo Federal e da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

## 1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho foi estruturado para atingir os objetivos propostos, tendo sido composto da seguinte estrutura:

No capítulo 1 apresenta-se a introdução, em que constam a problematização e problema do estudo, os objetivos, a justificativa e a metodologia.

O capítulo 2 apresenta a fundamentação teórica, em que se demonstra, basicamente, aspectos sobre o papel social da mulher, a evolução de sua participação no mercado de trabalho, um histórico das primeiras mulheres na aviação e dados a respeito do cenário do mercado de trabalho feminino da aviação.

O trabalho prossegue com a conclusão, seguido das referências.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 NOVA DEFINIÇÃO DO PAPEL SOCIAL DA MULHER

A divisão sexual, sobretudo divisão sexual do trabalho, remonta dos primórdios da história da humanidade, quando as características físicas estabeleceram as condições para a sobrevivência da espécie. Tais distinções de características conduziram homens e mulheres a realizarem tarefas distintas. Seja na época em que a principal atividade era a caça e coleta, em que se predominava o nomadismo, até a sua sedentarização com a Revolução Neolítica, o ser humano vivia em sociedade, formando e evoluindo para as diferentes estruturas sociais que conhecemos hoje.

A história das mulheres nesse ambiente apresenta uma condição de ciclicidade se partimos da ótica das guerras mundiais pelas quais passamos na modernidade. Durante as guerras, observa-se a predominância da mão-de-obra feminina, visto que os homens se encontravam nos *fronts* de batalha. Com o fim da 1ª Guerra Mundial nos anos 60, os homens retornaram aos postos de trabalho, ocupando o que, por um período, teriam sido os postos de trabalhos das mulheres, causando uma exclusão social delas. Tal fato contribuiu para a eclosão dos movimentos feministas, como resposta.

O desenvolvimento tecnológico surgido nos anos seguintes e motivado sobremaneira pela 2ª Guerra Mundial estabeleceu um cenário mais propício à atuação feminina, com melhorias nos sistemas de comunicação e disseminação de publicações de pensadores com estudos a esse respeito. As diferenças puramente sexuais estabeleciam a cisão entre homens e mulheres – que se dá por gênero. A filósofa feminista Simone de Beauvoir, um dos nomes de maior peso da história, estabeleceu novas linhas de discussão sobre o feminismo, inspirando a aplicação do “gênero”, no momento em que afirmou:

“Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico ou econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade: é o conjunto da civilização que elabora o produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam o feminino.”  
BEAUVOIR, 1980 – 10 ed.).

Simone de Beauvoir estabelece, assim, a base da concepção teórica da “identidade do gênero”, que influencia as aspirações para uma nova teoria feminista das escolas europeias e americanas mais importantes do mundo.

Figura 1 – Surgimento dos movimentos feministas – movimento sufragista pelo direito ao voto



Fonte: desconhecida

PINTO (2010, p. 16), afirma:

O feminismo aparece como movimento libertário, que não quer só espaço para a mulher – no trabalho, na vida pública, na educação -, mas que luta, sim, por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, em que esta última tenha liberdade e autonomia para decidir sobre sua vida e seu corpo. Aponta, e isto é o que há de mais original no movimento, que existe uma outra forma de dominação – além da clássica dominação de classe -, a dominação do homem sobre a mulher – e que uma não pode ser representada pela outra, já que cada uma tem suas características próprias.

A lógica binária “homem x mulher” que, até então, estabelecia os mecanismos de dominação e opressão, era a lógica dominante, invariável e universal da supremacia masculina que organizava o cenário. A partir disso, o uso do termo gênero passou a ser a fórmula utilizada pelos historiadores como alternativa política legítima para assegurar a neutralidade da abordagem, garantindo a atuação feminina na história da humanidade. Dessa forma, propiciou-se uma nova

interpretação da antiga retórica feminista, dominada pela visão marxista de pensamentos calcada no capitalismo patriarcal. A teoria do gênero emanou da emancipação da mulher nos campos políticos, contemporizando não só o produto das atividades da mulher, mas também o sentido que suas atividades adquirem na sociedade.

A construção da identidade do gênero perpassou os anos 80 e buscou elementos de equilíbrio com a presteza que a era tecnológica exigia e estabeleceu a construção da identidade do gênero, legitimando as orientações culturais, que geram diferentes tipos de escolhas, como um dos fatores de formação personificada. (SCOTT, 1990).

## 2.2 EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Durante o processo de industrialização, ocorrido no século XIX, as burguesas eram deixadas às margens da vida pública e do mercado de trabalho remunerado. Porém, de acordo Fraise & Perrot (1998, p. 10), com o advento da Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX), “o indivíduo feminino poderá tornar-se semelhante ao indivíduo masculino, ao trabalhador e ao cidadão, poderá romper os laços de dependência econômicos e simbólicos que o ligam ao pai e ao marido”.

A grande marca do século XX no ocidente foi a pesada entrada das mulheres no espaço profissional. Iniciando-se com as duas Grandes Guerras Mundiais (1914 a 1918 e 1939 a 1945, respectivamente), em que as mulheres passaram a ter que assumir os negócios da família, em razão da ida dos homens à guerra (PROBST, 2004). Com o fim das guerras, muitos homens morreram e muitos dos que sobreviveram estavam mutilados, o que os impedia de voltar a trabalhar. Só assim foi que se passou a ter uma maior demanda das mulheres no mercado de trabalho público, fora de seus aposentos domésticos. Dessa forma, é nítida a percepção de como a inserção da mulher no mercado de trabalho é majoritariamente atrelada à necessidade de mão-de-obra.

No Brasil, essa divergência de gêneros tem origem na época Colonial, segundo Camilla Gewehr (2011). Nessa época, o sistema era baseado na escravidão, dominado famílias patriarcais. As escravas do sexo feminino trabalhavam igualmente aos escravos masculinos nas plantações, acumulando ainda as tarefas domésticas do dia-a-dia. Com a chegada da Família Real

Portuguesa no Brasil, o modelo familiar foi revisto, tornando-se o modelo de família burguesa. Assim,

(...) alguns fatores – como o crescimento urbano, o surgimento da sociedade industrial e a consolidação do sistema capitalista, além da família nuclear burguesa – influenciaram para que mulheres e homens passassem a ter funções bem distintas. Os homens seriam responsáveis por manter a casa financeiramente e a mulher, pelos afazeres domésticos e filhos, consolidando-se, portanto, uma separação do espaço público e do espaço privado (op. Cit, 2011, p. 16).

Rosa Maria Lombardi (2004) mostra como as relações sociais de sexo se encontram hierarquizadas. Até pouco tempo atrás, acreditava-se que a mulher era biologicamente desigual ao homem e, por isso, devia ocupar sempre posições subordinadas. O argumento disso era baseado nas diferenças biológicas e, portanto, da ordem de sua natureza (GROSSI, 1998).

Existem três correntes surgidas no século XX usadas para embasar a polarização das identidades masculina e feminina: a teoria do determinismo biológico, segundo a qual as determinações biológicas seriam imutáveis; o fundacionalismo biológico, que “não equivale ao determinismo biológico porque, ao contrário deste, inclui algum elemento de construcionismo social” (NICHOLSON, 2000, p. 05), tomando uma posição de meio termo entre as outras duas correntes; e, por fim, o construcionismo social (mais utilizada atualmente), que trata o gênero por construção social, cultural e histórica, em que vivências corporais dos dois sexos são distintas e “o corpo é mais uma variável do que uma constante, não mais capaz de fundamentar noções relativas à distinção masculino/feminino através de grandes varreduras da história humana” (op. Cit. 2000, p. 06).

A globalização do mundo moderno a partir do fim do século XX, com seus avanços tecnológicos e o aumento da competitividade “inter-nações” passou a exigir novas formas de organização do trabalho. Tais mudanças, pautadas no modelo capitalista, fizeram eclodir a especialização flexível e com novas formas de relações trabalhistas. Terceirizações de serviço, trabalho em tempo parcial, informalização do mercado, trabalho intermitente (surgido com a recente Reforma Trabalhista de 2017), dentre outras alternativas, tornaram-se fundamentais para os empresários sobreviverem nessa nova dinâmica, mantendo suas empresas atrativas e competitivas. De acordo com Wunsch Filho (2004), a crença no emprego estável, bem pago e por tempo indeterminado, construída no auge do capitalismo industrial pós Segunda Guerra Mundial, desmoronou.

Bruschini e Lombardi (2003), afirmam que o estabelecimento desse cenário abriu caminho para uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, pela quebra de padrões comportamentais que essas novas mudanças trouxeram consigo.

Evidências antropológicas afirmam que as sociedades pré-históricas de caçadores-coletores eram majoritariamente igualitárias, tendo homens e mulheres papéis relativamente semelhantes em importância. As estruturas patriarcais, com as quais temos familiaridade hoje em dia, constituíram-se a partir dos desenvolvimentos tecnológicos (como domesticação dos animais e agricultura), tendo como data aproximada o ano de 4.000 a.C. Percebe-se, portanto, que, por vários séculos, a mulher vem tendo um papel inferior em importância na sociedade, vivendo às margens do meio político e social. Não lhes era permitido acesso à educação formal, aprendendo apenas as competências imprescindíveis para desempenhar o papel de mãe e de esposa.

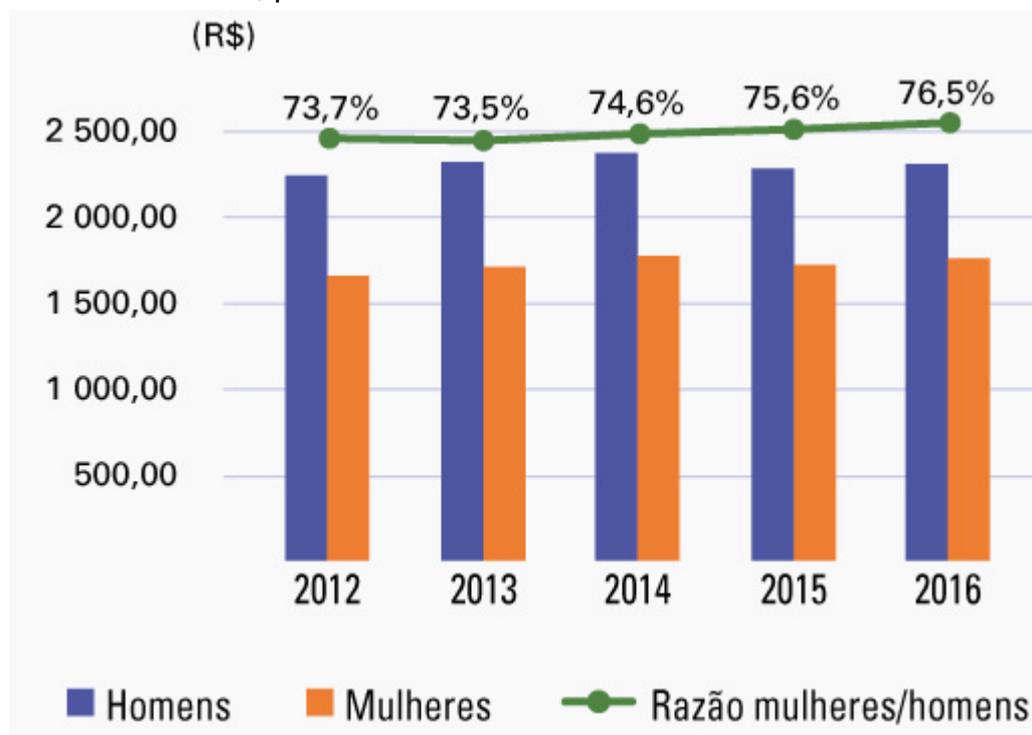
As mulheres deixam poucos vestígios diretos, escritos ou materiais. Seu acesso à escrita foi tardio. Suas produções domésticas são rapidamente consumidas, ou mais facilmente dispersas. São elas mesmas que destroem, apagam esses vestígios porque os julgam sem interesse. Afinal elas são apenas mulheres cuja vida não conta muito. (PERROT, 2007, p.17)

Após o fim das Grandes Guerras, a inclusão das mulheres no mercado de trabalho se deu em maior efetividade. Porém, ainda enfrentavam preconceitos e suas atividades não eram tão bem vistas quanto às dos homens, sendo muito menos valorizadas pela sociedade. Segundo Elisiana Probst (2006):

“No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas subiu de 8% em 1990, para 13% em 2000”.

Além da pequena participação das mulheres no mercado de trabalho, ainda existem as disparidades salariais entre os gêneros. Em 2016, segundo dados do IBGE, elas recebiam remunerações equivalentes a 76,5% se comparado aos homens. Apenas 39,1% dos cargos gerenciais estavam sendo ocupados por mulheres. Essa diferença aumenta de acordo com a faixa etária, partindo de 43,1% de mulheres em cargos de chefia no grupo até 29 anos, e de 31,8% no grupo de 60+.

Figura 2 – Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016

Ainda hoje a discriminação é grande e é percebida, sobretudo, pela menor média salarial se comparada ao mercado masculino. Por outro lado, segundo o estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de oito de março de 2018, o papel das mulheres vem crescendo no mercado de trabalho. De acordo com o relatório “Perspectivas Sociais e de emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018”, a taxa global de participação feminina na força de trabalho ficou em 48,5% (embora ainda esteja 26,5 pontos percentuais abaixo da masculina).

Avanços vêm sendo observados no que concerne ao reconhecimento da mulher como membro ativo e produtivo de desenvolvimento da sociedade. CORRÊA (2004) afirma que a presença expressiva de mulheres em cargos e funções cada vez mais diversificados mostra que elas tendem a delimitar seu espaço no âmbito público de produção. Somado a disso, elas lideram os índices de escolaridade.

Para Girão (2001) a partir da Revolução Industrial, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se deu de forma intensa (época em que se explorava a mão de obra de modo a obter os menores custos de produção possíveis), sendo a necessidade de complementação da renda familiar o principal

motivador para que elas fossem introduzidas forçadamente, estando obrigadas a desempenhar tarefas mal remuneradas.

Paoli (1985) destaca que o trabalho feminino, apesar de ser de igual produtividade se comparado ao masculino, era desvalorizado em função das características tipicamente tidas femininas, como docilidade, capacidade de adaptação às condições operacionais e disciplinares, paciência para lidar com trabalhos repetitivos, dentre outras.

Para Thiry-Cherques e Pimenta (2003), embora a participação da mulher brasileira no mercado de trabalho crescer cerca de 15% a cada 10 anos, o equilíbrio está longe de ser alcançado em função do preconceito, principal dificultador do ingresso e da permanência da mulher no mercado de trabalho. Esse preconceito decorre, principalmente, da ideia sem fundamento de que o desempenho delas é afetado por alterações biológicas de humor em razão dos ciclos hormonais, por seu estado conjugal, pela existência de filhos, por concepções culturais de que a mulher é o sexo frágil e que possui limitações intelectuais. Tais conceitos pré-estabelecidos dificultam a inserção das mulheres de modo que, para que elas alcancem posições semelhantes às dos homens, devem ser muito mais qualificadas e estar dispostas a aceitar salários menores.

### 2.3 HISTÓRICO DAS MULHERES NA AVIAÇÃO

A história da mulher na aviação apresenta registros que precedem o primeiro voo de Santos Dumont, que comandou um dirigível com a cubana Aída de Acosta, no ano de 1903, em Paris. A década de 1900 apresentou diversas mulheres na aviação, como a engenheira E. Lillian Todd (primeira projetista e construtora de aeronaves). No mundo todo existem constatações de que as mulheres já estavam presentes nesse meio. Em 1963, a cosmonauta russa Valentina Tereshkova foi ao espaço para realizar 48 órbitas ao redor da Terra, num voo de mais de 70 horas de duração.

Contudo, a participação feminina no mercado da aviação ainda é muito reduzida e cercada de preconceitos. No cenário das guerras mundiais, as mulheres não participaram ativamente dos confrontos, ainda que colaborassem com o transporte de suprimentos e na formação de pilotos. Wohl, em sua obra, demonstra o pensamento masculino da época:

A maior parte dos pilotos homens acreditava que a mulher não tinha nada que fazer no céu. Elas eram temperamentais, propensas ao pânico e não tinham força física para emergência. Voar era perigoso e mulheres não tinham o direito de arriscar a sua vida e a dos outros. Por isso muitos homens eram relutantes em dar treinamentos às mulheres e em vender aviões a elas<sup>8</sup> (WOHL, 1994, p.279-280).

OLIVEIRA (2006) verificou a batalha das mulheres na aviação, cerceada por preconceito e perseguições. A aviação sempre foi um ramo competitivo entre os homens, e a chegada de um piloto-mulher era vista como ameaça. Além do tabu já mencionado, haveria o risco de novas profissionais aviadoras concorrendo pelos postos de trabalho.

### **2.3.1 Amelia Earhart**

Uma das mulheres mais importantes na aviação foi Amelia Mary Earhart, nascida em 24 de julho de 1897, no estado do Kansas, Estados Unidos da América.

Tornou-se a mais popular aviadora, em decorrência do seu forte temperamento e seu espírito de aventura. De acordo com Débora Mestrinari (2010), ainda com sete anos, Amelia construiu uma rampa que simulava uma montanha russa, sendo essa a sua primeira experiência de voo. Mesmo a experiência não tendo sido bem-sucedida (Amelia se machucou na brincadeira), ela saiu sorridente e dizendo que era como se tivesse voado! Contudo, a primeira experiência concreta de Amelia na aviação foi em uma feira aérea que visitou no Canadá. Assistiu a um voo de um piloto da Primeira Guerra Mundial, que passou rasante por ela, o que despertou seu interesse pela aviação. “Earhart sentiu-se varrida por uma mistura de excitação e medo” (MESTRINARI, 2010). Em 1920, Amelia fez uma viagem que mudaria sua trajetória: foi realizado um vôo com o piloto Frank Hawks e, a trezentos pés acima do chão, decidiu que era o que ela desejava para sua vida.

Trabalhando em vários empregos, como fotógrafa, motorista de caminhão e estenógrafa na companhia telefônica da cidade, conseguiu juntar US\$1, 000 para as lições de voo. Amelia começou seu aprendizado em Kinner Field, próximo a Long Beach, mas para chegar até a base aérea, Amelia pegava um ônibus até o ponto final e ainda andava cerca de 6 km. Sua professora foi Anita "Neta" Snook, uma das mulheres pioneiras da aviação e que usava um pesado Curtiss JN-4 canadense para treinamento. Amelia aproximou-se de Neta e lhe perguntou: ‘Quero voar, você me ensina?’ (MESTRINARI, 2010, p. 02).

Após seis meses de treinamento, em 1922, Amelia comprou o próprio avião, um Kinner Airter S-1-A, apelidando-o de “Canário”. Nesse mesmo ano, bateu o recorde mundial feminino, alcançando a altitude de 14.000 pés.

No ano seguinte, tornou-se a 16ª mulher a conseguir a licença de voo da Federação Internacional de Aeronáutica (FAA). Além dos recordes quebrados, Amelia também foi membro da “American Aeronautical Society”, e escrevia para o jornal de Boston, promovendo a aviação e organizando um projeto para pilotos femininos.

Figura 3 – Licença de Voo de Amelia Earhart

UNITED STATES OF AMERICA  
DEPARTMENT OF COMMERCE  
AERONAUTICAL BRANCH

LICENSE NO. 5716

RN TRANSPORT PILOT'S LICENSE  
Issued to AMELIA M. EARHART  
Date issued MAY 1 1930

Age 31  
Weight 118  
Height 5' 8"  
Color hair BLOND  
Color eyes GREY

Amelia Earhart  
PILOT'S SIGNATURE

This Certifies, That the pilot whose photograph and signature appear hereon is a Transport Pilot of "Aircraft of the United States." The holder may pilot all types of licensed aircraft, but may transport passengers for hire only in such classes and types specified in the accompanying Pilot's Rating and Authority which is made a part hereof.

Unless sooner suspended or revoked, this license and rating authority expires indicated on pages 5 and 6 hereof.

ADJUTANT GENERAL

This Transport Pilot's License and attached Rating Authority expires  
OCTOBER 15 1930

Unless extended below by proper endorsement of a duly authorized inspector of the Department of Commerce.

LICENSE RENEWALS	
INSPECTOR'S ENDORSEMENT	EXPIRATION DATE
Wm. A. Agerton	4-15-31
Harwood	10-15-31
Harwood	4-15-32
W. Langgagie	10-15-32
S. I. Kellie, E.S.	4-15-33
Gilbert G. Budwig	10-15-33
C. H. Young	4-15-34
W. H. ...	10-15-34
C. H. Young	4-15-35
Am. Earhart	10-15-35

Note: All provisions of the Air Commerce Regulations are made a part of the terms hereof as though written herein.

Fonte: MESTRINARI, 2010, p. 03.

Amelia Earhart foi convidada em 1928 por Amy Phipps Guest para ser a primeira mulher a cruzar o Atlântico, primeiramente como passageira do Fokker F.VIIb/2m. Foi apenas em 1932 que ela cruzou o Atlântico em um voo solo, tendo se tornado a primeira mulher a fazê-lo. Em primeiro de junho de 1937, Amelia decolou de Miami para tentar o audacioso desafio de dar a volta ao mundo, juntamente com o piloto Fred Noonan. Porém, no dia seguinte, o avião desapareceu, não se sabendo ao certo motivo. A última posição conhecida foi próxima às Ilhas Nukumanu,

aproximadamente 1.300 km após a decolagem. Amelia foi declarada morta em 5 de janeiro de 1939 (MESTRINARI, 2010).

Entre 1930 e 1935, Amelia bateu sete recordes de velocidade e distância para mulheres em várias aeronaves: Kinner Airster, Lockheed Vega e Pitcairn Autogiro (MESTRINARI, 2010, p. 05).

### **2.3.2 Tammie Jo Shults**

Tammie era a piloto da Southwest no voo do dia 17 de abril de 2018 quando a turbina esquerda da aeronave explodiu, quebrou uma janela e sugou uma passageira, que morreria mais tarde (CUNHA, 2018).

Ex-piloto de combate da Força Aérea americana, apesar do susto, ela manteve a calma, estabilizou o avião e conseguiu fazer um pouso de emergência na Philadelphia, evitando uma tragédia ainda maior. O acidente ganhou destaque no mundo todo (CUNHA, 2018), especialmente porque o ato heroico foi realizado por uma mulher.

O que mais chamou a atenção não foi o fato de uma mulher ser capaz de pilotar, com maestria, um avião de combate ou de grande porte, mas sim o fato de o número de pilotos do sexo feminino ser ainda irrisório em comparação ao do sexo masculino.

### **2.3.3 As pioneiras brasileiras na aviação**

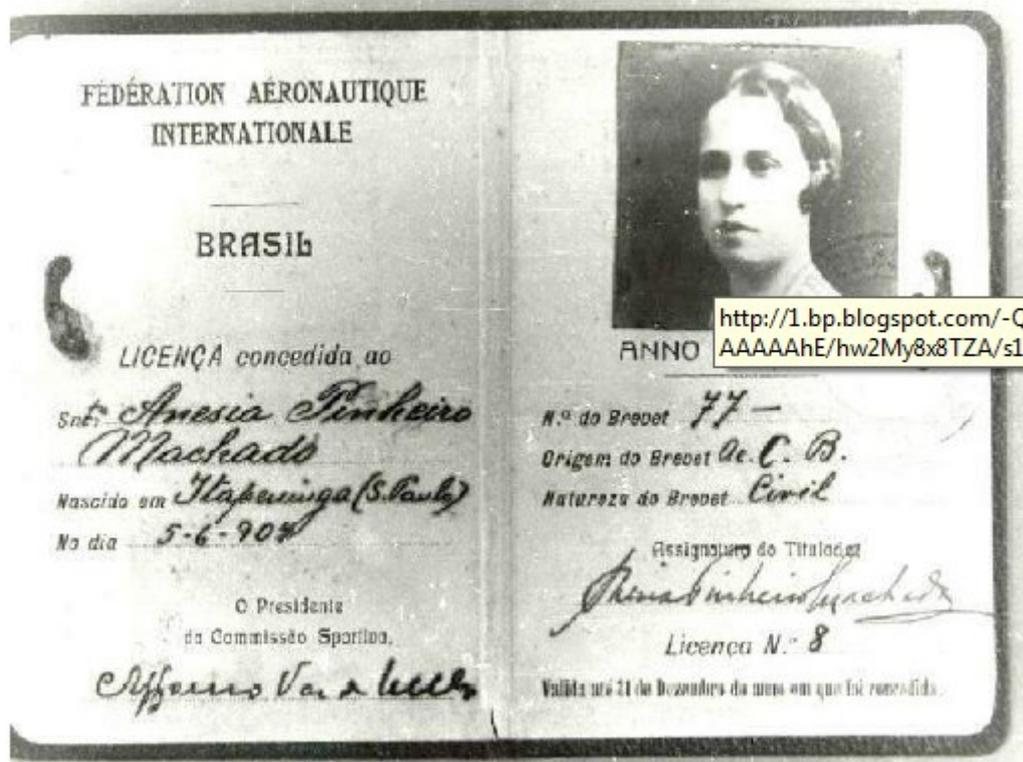
No Brasil, em 1922, duas brasileiras obtiveram o brevê na Federação Aeronáutica Internacional, autorização oficial para pilotar aeronaves. Thereza Marzo conquistou sua licença de voo em 8 de abril de 1922, e Anésia Pinheiro Machado em 9 de abril de 1922. Em 1940, depois de instituída a autoridade aeronáutica no Brasil, Anésia Pinheiro Machado tornou-se a primeira mulher a obter a licença de piloto comercial no país.

Figura 4 – Brevê nº 76 de Thereza de Marzo



Fonte: FILETI, M. K. Thereza di Marzo – Primeira mulher brevetada, 2012.

Figura 5 – Brevê nº 77 de Anésia Pinheiro



Fonte: FILETI, M. K. Anésia Pinheiro Machado, 2012.

Outra mulher que figurou no cenário aeronáutico brasileiro foi Ada Rogato, nascida em São Paulo no dia 22 de dezembro de 1920. Em 1935, Ada obteve o primeiro brevê feminino de voo à vela, e virou a primeira mulher a conquistar, em 1942, a licença de paraquedista. Foi também foi a primeira piloto agrícola. (RODRIGUES & LIMA, 2009; PINHO, 1992).

Antes de se lançar em reides históricos durante a década de 1950, a aviadora já ganhava destaque em todo o território, utilizando suas habilidades para atrair o público em diversos shows aéreos. Com a eclosão da Segunda Guerra Mundial, realizou voluntariamente nada menos que 213 voos de patrulhamento no litoral do estado de São Paulo e, em 1948, tornou-se pioneira do polvilhamento aéreo, quando foi convidada pelas autoridades para ajudar no combate à praga da broca-de-café (BRIZA, 2013).

Figura 6 – Ada Rogato em seu Cessna



Fonte: Ada – Mulher, Pioneira, Aviadora (C&R Editorial), de Lucita Briza.

Em 1996, o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA) ofertou pela primeira vez vagas para o gênero feminino para os cursos de Engenharia Aeronáutica. Na época, quatro mulheres foram selecionadas, porém apenas duas fizeram a matrícula.

## 2.4 DIFICULDADES DA VIDA PESSOAL NA CARREIRA DE PILOTO

Antes de decidir seguir carreira como piloto de avião, há vários fatores a serem considerados (ISWAP, 2000). O piloto, tanto do sexo masculino quanto do feminino, deve decidir se este estilo de vida é apropriado. Pilotos de linhas aéreas normalmente ficam longe de casa mais do que de outras carreiras. Viagens costumam demorar três, quatro e até 12 dias. O mais provável é trabalhar nos feriados, voar em todas as horas do dia e da noite, perpassando vários fusos horários. Esse tipo de estilo de vida pode ser divertido e excitante, mas pode ser uma grande dificuldade para a vida pessoal, em especial para a mulher casada ou mãe, culturalmente responsável pela construção familiar.

Em seu relatório de 2019, a Sociedade Internacional de Pilotos Aéreos Femininas (ISWAP) acrescentou que 25.000 mulheres fizeram pedido de adesão à ISWAP. 1.830 foram aceitas, mas apenas 1.074 concluíram o treinamento (ISWAP, 2019).

Além disso, há a saúde física. As companhias aéreas querem pessoas em boas condições físicas durante toda a carreira, atestadas por médico de aviação designado, por exemplo, para poder voar como Piloto de Transporte Aéreo (ATP), sendo algumas condições médicas capazes de torná-lo inelegível (ISWAP, 2000). A boa visão do piloto pode ser um fator decisivo na contratação.

Pilotos de linhas aéreas geralmente são domiciliados nas principais cidades. Normalmente, não é possível escolher uma cidade inicialmente, sendo necessário que o piloto se desloque de sua residência várias vezes por mês. A maioria das companhias aéreas oferece um assento (*jumpseat*) na cabine para pilotos das linhas aéreas, o que ajuda nesse deslocamento (ISWAP, 2000).

## 2.5 MULHERES NO MERCADO AERONÁUTICO EM OUTROS PAÍSES

Buscar dados conclusivos globais relacionados à participação da mulher no mercado aeronáutico ainda é um desafio. De acordo com a *Centre for Aviation* (CAPA), a Organização da Aviação Civil (ICAO, sigla em inglês para *International Civil Aviation Organization*) utilizou incorretamente a porcentagem de 5,18% como uma proporção global, quando na verdade trata-se da representatividade das

mulheres informada pela Associação de Pilotos Aéreos (ALPA, da sigla em inglês para *Air Line Pilots Association*), que inclui apenas profissionais dos Estados Unidos e do Canadá (RAMOS, 2018).

Uma medida apontada pela CAPA, que pode ajudar no sentido de aumentar o equilíbrio mulher-homem na profissão, é a ICAO passar a obrigar as companhias aéreas a revelarem o número de pilotos de cada gênero atuando na empresa (RAMOS, 2018).

O progresso em direção à igualdade de gênero no quadro de pilotos ajudaria a acelerar esse equilíbrio entre homens e mulheres em todo o setor de aviação. Como ponto de partida, a ICAO deve tomar medidas para que todas as companhias aéreas publiquem a discriminação de gênero de seus números-piloto (RAMOS, 2018).

Uma recente pesquisa divulgada pela *Centre for Aviation* (CAPA) revelou dados sobre a diferença de gênero quando se fala a respeito de comandantes e pilotos em companhias aéreas (RAMOS, 2018). De acordo com o estudo, de todos os pilotos atuando nas companhias aéreas dos Estados Unidos, apenas 4,4% são mulheres em 2017. No Reino Unido são 4,3%, segundo dados de 2016, os últimos disponíveis (RAMOS, 2018).

Mais preocupante ainda é a demora no crescimento da participação feminina. Nos Estados Unidos, em 2007, elas eram 3,7% dos pilotos das companhias aéreas. Ou seja, no período de uma década, a alta da representatividade foi de apenas 0,7 ponto percentual. No Reino Unido, onde a porcentagem no final de 2007 era de 3,4%, o crescimento foi de 0,9 ponto percentual em nove anos (RAMOS, 2018).

A Sociedade Internacional de Pilotos Aéreos Femininas (ISWAP, da sigla em inglês para *International Society of Women Airline Pilots*) é uma fonte alternativa que reúne e publica dados sobre o número de pilotos do sexo feminino de companhias aéreas em diferentes países, embora isso não seja ainda tão abrangente.

De acordo com a ISWAP existem 7.409 mulheres piloto no mundo todo, o que representa apenas 5,18% dos pilotos das 34 principais empresas aéreas do planeta. Essa porcentagem é ainda menor nos EUA: segundo a Administração Federal de Aviação (FAA), 4,36% de todos os pilotos do país são mulheres (CUNHA, 2018).

O ANEXO I – RELATÓRIO ISWAP **TOTAL NUMBER PILOTS / FEMALE PILOTS / FEMALE CAPTAINS – 20/2/2019** contém uma relação do número de pilotos e capitãs mulheres no mundo em 2019 (ISWAP, 2019). A tabela 1 destaca alguns números das empresas e países apontados no relatório (CUNHA, 2018):

<b>Empresa</b>	<b>País</b>	<b>Pilotos mulheres</b>
United Airlines	EUA	7,4%
Lufthansa	ALE	7%
British Airways	GBR	5,9%
Air Canada	CAN	5,5%
TUI	ALE	5,3%
KLM	HOL	5,2%
JetBlue	EUA	5%
EasyJet	GBR	5%
Air New Zealand	NZL	4,7%
Delta	EUA	4,5%
American Airlines	EUA	4,4%
Qantas	AUS	4,3%
Cathay	HKG	3,7%
Southwest	EUA	3,6%
Virgin Atlantic	GBR	3,2%
Azul	BRA	3,1%
Gol	BRA	2,1%
Emirates	EAU	1,5%
Latam	BRA	1,4%
Norwegian	NOR	1%

Tabela 1 – Companhias aéreas com mais mulheres pilotos no mundo (in CUNHA, 2018)

A United Airlines é a empresa aérea com maior porcentagem de mulheres piloto em todo o mundo, segundo os dados da ISWAP. São 934 pilotos mulheres, o equivalente a 7,4% de todos os pilotos da empresa norte-americana (CUNHA, 2018). Nos Estados Unidos a United é a empresa que mais conta com mulheres

pilotos (940), seguida pela Delta Air Lines (692) e pela American Airlines (626) (RAMOS, 2018).

A alemã Lufthansa aparece como segunda na lista, com 375 mulheres (RAMOS, 2018), correspondendo a 7% do total. A British Airways ocupa o terceiro posto entre as grandes empresas aéreas mundiais, com 5,9% de mulheres pilotos em seu quadro de funcionários (CUNHA, 2018).

A indiana IndiGo merece atenção, com 322 mulheres pilotos, representando 13,9% de todo o seu quadro, maior porcentagem no mundo (RAMOS, 2018). Em seu relatório de 2019 a ISWAP dá destaque para a IndiGo (ISWAP, 2019). A proporção de homens para mulheres na IndiGo é de 6 para 1. Na IndiGo, as mulheres representam perto de 45% da força de trabalho. Há cerca de 300 mulheres pilotos atualmente empregados como copilotos e comandantes. Nos últimos 5 anos o número de mulheres pilotos subiu de 69 para 300 e há 15 pilotos mulheres na posição gerencial de supervisor de frota e formadores. Dois pilotos mulheres foram nomeados como inspetores de Operações de Voo com DGCA (entidade reguladora da Índia *Directorate General of Civil Aviation*)

A Direção Geral da Aviação Civil é o órgão regulador governamental indiano para a aviação civil no âmbito do Ministério da Aviação Civil. Esta diretoria investiga acidentes e incidentes de aviação. Está sediada ao longo de Sri Aurobindo Marg, em frente ao Aeroporto Safdarjung, em Nova Deli. Fonte: Wikipedia. Disponível em <[https://en.wikipedia.org/wiki/Directorate\\_General\\_of\\_Civil\\_Aviation\\_\(India\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Directorate_General_of_Civil_Aviation_(India))>.

Outras companhias aéreas não incluídas no ranking do ISWAP publicaram dados acerca de pilotos do sexo feminino. O site da Air France, por exemplo, diz que 8% de seus pilotos são mulheres, e os dados do relatório anual da Iberia em 2017 mostram uma relação de 5,5% nesta proporção (RAMOS, 2018).

A Easyjet tem como meta que 20% dos novos copilotos sejam mulheres até 2020, tendo alcançado sua meta original de 12% em 2016; os dados do ISWAP, porém, mostram que apenas 5% de todos os seus pilotos eram mulheres em julho de 2018 (RAMOS, 2018).

Na Emirates são apenas 1,5% de representantes do sexo feminino como pilotos (CUNHA, 2018).

Apesar de o Oriente Médio ser famoso por suas empresas aéreas de ótima qualidade, como a própria Emirates, além de Qatar e Etihad, por exemplo, o

número de mulheres como pilotos continua muito pequeno. Em 2016, por exemplo, a Royal Brunei Airlines teve um cockpit 100% feminino em um voo para Jeddah, na Arábia Saudita. Mas, apesar de terem pilotado o avião até lá, a piloto e sua copiloto não puderam dirigir até o hotel em que se hospedaram por conta das rígidas leis do país com as mulheres (CUNHA, 2018).

A proporção das 79 empresas aéreas globais avaliadas pela ISWAP é de 5,2% mulheres entre o total de pilotos, taxa maior do que Reino Unido e Estados Unidos, "mas provavelmente reflete algum viés de auto-seleção", afirma a *Centre for Aviation* (Capa), que explica: as companhias aéreas que disponibilizam seus dados para o ISWAP tem maior probabilidade de ter uma boa representatividade de mulheres pilotos - aquelas com baixa proporção neste sentido podem não desejar enviar seus dados, pela repercussão negativa (RAMOS, 2018). É essa entidade que mostra a IndiGo como a companhia com maior proporção de mulheres pilotos, seguida de duas subsidiárias da Qantas: a Network Aviation, também com 13,9%, e a Qantas Link, com 13,8% (RAMOS, 2018).

Quatro outras companhias aéreas na lista do ISWAP também têm uma porcentagem de dois dígitos de pilotos do sexo feminino: a canadense Porter Airlines (12,7%), a South African Express (12,1%) e duas companhias aéreas regionais canadenses - Wasaya (11,8%) e Air Georgian (11,2%). Além disso, das 79 aéreas que revelam dados para a entidade, menos de metade delas (38) contam com mais de 5% de pilotos mulheres. As duas maiores aéreas do ranking com mais de 5% das mulheres pilotos são a United (em 17º, com pouco menos de 8%) e a Lufthansa (em 20º, com cerca de 7%) (RAMOS, 2018).

### **2.5.1 Mulheres no mercado aeronáutico nos Estados Unidos**

Segundo estudo da *Centre for Aviation* (CAPA), 7% de todos os certificados de piloto de aeronaves da Administração Federal de Aviação dos Estados Unidos (FAA) pertencem a mulheres - o que representa 42,6 mil pessoas. Isso significa que as empresas não têm contratado uma quantidade considerável das mulheres disponíveis no mercado e, boa parte delas, ainda são estudantes (cerca de 19 mil) ou são pilotos privados (que não entram na conta das companhias aéreas). (RAMOS, 2018).

As mulheres também estão pouco representadas entre as equipes de terra certificadas pela FAA (apenas 4,3% em 31 de dezembro de 2017), mas são majoritárias entre as comissárias de bordo (79,5%) (RAMOS, 2018).

Por outro lado, se a representatividade das mulheres ainda demora a crescer, ao menos o número de pilotos do sexo feminino está crescendo nos Estados Unidos. De 2007 a 2017, o número total de mulheres pilotos em todas as categorias no país cresceu 19% (contra apenas 3% na alta geral dos pilotos) (RAMOS, 2018).

O número de mulheres atuando nas companhias aéreas cresceu ainda mais: 31% (contra 11% para todos os pilotos) - de 5,34 mil em 2007 para 6,99 mil em 2017 (RAMOS, 2018).

Além disso, as companhias aéreas norte-americanas são as que mais contam com mulheres pilotos em números, principalmente por terem o maior número de funcionários no total (RAMOS, 2018).

Nos Estados Unidos a United Airlines é a empresa que mais conta com mulheres pilotos no globo (940) seguida pela Delta Air Lines (692) e pela American Airlines (626) (RAMOS, 2018).

## 2.6 MULHERES NO MERCADO AERONÁUTICO NO BRASIL

O cenário feminino na aviação está sendo constantemente transformado. O último levantamento feito pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) aponta um aumento de 106% da quantidade de licenças em atividade de mulheres expedidas pela agência, excluindo a carreira de comissário de bordo que sempre teve maior participação de mulheres (BRASIL, 2019).

No Brasil, a Gol, que contava até março de 2018 com 32 mulheres em seu corpo de pilotos, realizou voo com tripulação inteiramente feminina para celebrar Dia da Mulher (RAMOS, 2018).

Os números a seguir são fornecidos pelas companhias aéreas brasileiras (CUNHA, 2018).

A Azul possui 1.693 pilotos, dos quais 54 são mulheres, o que equivale a 3,1% do total. Já a Gol tem 1.405 pilotos em seu quadro funcional, dos quais 30 são do sexo feminino, ou 2,1%. Na Latam Brasil dos 1.981 pilotos que voam seus aviões, 29 (ou 1,4%) são mulheres. Na Avianca Brasil são 33 mulheres neste posto.

A empresa informa ter 28% de mulheres no time de liderança, mas sem especificar em que funções (CUNHA, 2018).

Apesar de os números serem quase irrisórios, segundo a ANAC houve um crescimento de 106% no número de mulheres com licenças ativas na aviação do país (CUNHA, 2018).

O levantamento da ANAC (2018) apontou que entre 2015 a 2017, o número de mulheres com brevê de piloto privado de avião (PPR) passou de 279 para 740, resultando num aumento de 165%. Já na categoria de pilotos de helicóptero, o número de Pilotos Privados de Helicóptero (PPH) do sexo feminino, passou de 47 em 2015 para 167 em 2017, ou seja, 255%

Por outro lado, esse mesmo levantamento mostrou que o crescimento foi menor nas categorias de Piloto de Linha Aérea - Avião (PLA), (de 29 em 2015 para 41 em 2017) e Piloto de Linha Aérea – Helicóptero (PLH) (passou de 14 para 22). O total no Brasil de mulheres pilotos é de 1.465 (mil quatrocentos e sessenta e cinco), contra 46.556 (quarenta e seis mil quinhentos e cinquenta e seis) profissionais do sexo masculino. Já no setor de manutenção de aeronaves, o número de mecânicas cresceu 30% no período analisado, passando de 179 (cento e setenta e nove), em 2015, para 233 (duzentos e trinta e três). Todavia, esse número ainda é considerado pequeno se comparado aos profissionais masculinos, que era de 8.092 (oito mil e noventa e dois) em 2017. Para as comissárias, que historicamente dominam a categoria, estão em 6.485 (seis mil quatrocentos e oitenta e cinco) profissionais. Já os homens representam 3.335 (três mil trezentos e trinta e cinco) habilitados para essa função.

A tabela 2 exhibe dados compilados comparando o número de licenças no Brasil, por categoria e por sexo.

LICENÇAS EM ATIVIDADE				
LICENÇA	2017		2015	
	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 (Agência Nacional de Aviação Civil), 2018

**Tabela 2 – Tabela comparativa de número de licenças no Brasil, por categoria e por sexo**

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente estudo foi possível perceber que o mercado de mulheres no comando de aviões e em outros setores relacionados reflete as mudanças que vem ocorrendo nas últimas décadas. Nas décadas passadas, não era possível imaginar que uma aeronave poderia estar sob o comando de uma tripulação inteiramente composta por mulheres. Hoje, apesar de ainda ser raro, podemos encontrar algumas mulheres ocupando essas posições. As dificuldades encontradas pelas mulheres e os principais desafios apresentados pelo segmento aeronáutico quanto à participação das mulheres no Brasil foi o foco do presente estudo, constatando as evoluções estruturais e históricas ocorridas com a presença feminina no mercado aeronáutico.

Desde sua entrada no mercado profissional, as mulheres sofreram uma grande discriminação. Sua participação era relegada, principalmente, aos trabalhos domésticos. Foi só com a Segunda Guerra Mundial e com o desenvolvimento tecnológico que as mulheres tiveram uma maior participação no mercado de trabalho. Sobretudo com as revoluções feministas da década de 60, o papel feminino nos postos de trabalho tem se tornado cada vez mais igualitário, apesar das dificuldades encontradas até os dias atuais.

Entretanto, há alguns setores de trabalho em que a participação da mulher ainda é vista com uma carga bastante negativa, estando a participação delas muito limitada. As mulheres ainda ocupam menos postos de trabalho e menor proporção em cargos de chefia, além de receberem uma média salarial inferior à dos homens. O setor aeronáutico é um exemplo de como a participação das mulheres ainda é bastante restrita.

Sob as perspectivas físicas e intelectuais, há muito já foi provado que não existem papéis apropriados só para homens ou só para mulheres. O que, de fato, acontece é uma construção cultural e social que determina que certas profissões, como a de piloto de aeronaves, sejam destinadas apenas aos homens. Por vários séculos, à mulher é reservado um papel inferior em importância na sociedade, vivendo às margens do meio político e social.

A partir do fim da Primeira Guerra Mundial foi possível encontrar os registros das primeiras mulheres que se aventuraram na aviação. As pioneiras da aviação, como a americana Amelia Earhart e a brasileira e Ada Rogado, serviram e ainda servem de inspiração para outras mulheres que gostariam de tornar possível o sonho de voar.

Como apontado anteriormente nesse estudo, apesar das mulheres ocuparem uma fatia pequena desse mercado, os dados da ANAC (2018), que comparou os dados de 2015 com os dados de 2017, mostram que, no Brasil, esse setor está em franco crescimento com relação à participação do sexo feminino. O número de mulheres que possuíam brevê de piloto aumentou em 165%. Na categoria de helicópteros, o aumento foi ainda mais significativo, ficando em 255%. Esse aumento é de extrema importância para quebrar as barreiras de preconceito da sociedade. Quanto mais mulheres atuarem nesse setor, mais fácil será para novas mulheres ingressarem, pois servirão de inspiração para outras com objetivos semelhantes, mas que sentem receio de trabalhar em um mercado predominantemente masculino.

#### 4 REFERÊNCIAS

BEUAVOIR, Simone. O segundo sexo: a experiência vivida. Rio de Janeiro. Nova Fronteira, 1980.

BRASIL, Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC). Institucional, 2018. Disponível em: <<http://www.anac.gov.br/noticias/2018/numero-de-mulheres-na-aviacao-cresce-106-nas-categorias-de-piloto>> Acesso em: 07 abr. 2019.

BRIZA, L. As pioneiras do ar. Revista de História, Maio de 2013. Disponível em: <<http://www.revistadehistoria.com.br/secao/artigos/as-pioneiras-do-ar>>. Acessado dia: 07/04/2019.

CUNHA, Tatiana Cunha. As companhias aéreas com mais mulheres como pilotos em seus aviões, Junho de 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/blog/modo-aviao/as-companhias-aereas-com-mais-mulheres-como-pilotos-em-seus-avioes/>>. Acessado em: 14/04/2019.

FRAISSE, Geneviève; PERROT, Michelle. Ordens e Liberdades. In: DUBY, Georges, PERROT, Michelle. (Orgs.). História das Mulheres no Ocidente. Porto: Edições Afrontamento, 1998, v. 4.

GEWEHR, Camilla de A. Expectativas e realidades da tripulante técnico na aviação regular brasileira. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Aeronáuticas). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

GIRÃO, I.C.C. **Representações sócias de gênero**: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

GROSSI, Miriam P. Identidade de Gênero e Sexualidade. Antropologia em Primeira Mão. n. 24, p. 1-18. Florianópolis, 1998.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2012-2016 – Relatório Comentários. IBGE, 2017.

ISWAP, The International Society of Women Airline Pilot. Tips on Becoming an Airline Pilot,, 2000. Disponível em: <[https://www.iswap.org/content.aspx?page\\_id=86&club\\_id=658242](https://www.iswap.org/content.aspx?page_id=86&club_id=658242)> Acesso em: 14 abr. 2019.

ISWAP, The International Society of Women Airline Pilot. Worldwide List of Airline Numbers and Women Pilots February 20 2019, 2019. Disponível em: <[https://s3.amazonaws.com/ClubExpressClubFiles/658242/documents/Worldwide\\_List\\_of\\_Airline\\_Numbers\\_and\\_Women\\_Pilots\\_February\\_20\\_2019\\_453724515.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIB6I23VLJX7E4J7Q&Expires=1556790902&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DWorldwide\\_List\\_of\\_Airline\\_Numbers\\_and\\_W](https://s3.amazonaws.com/ClubExpressClubFiles/658242/documents/Worldwide_List_of_Airline_Numbers_and_Women_Pilots_February_20_2019_453724515.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIB6I23VLJX7E4J7Q&Expires=1556790902&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DWorldwide_List_of_Airline_Numbers_and_W)>

omen\_Pilots\_February\_20\_2019.pdf&Signature=erqKhCcOkf3hAZSwAFjkuZGuw%3D> Acesso em: 14 abr. 2019.

Worldwide\_List\_of\_Airline\_Numbers\_and\_Women\_Pilots\_February\_20\_2019

MESTRINARI, Débora de R. Amelia Earhart. Revista Eletrônica AeroDesign Magazine – Volume 2 – nº 2 – 2010.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. Estudos feministas. Florianópolis, v. 8, n. 2, 2000.

OLIVEIRA, Geneci Guimarães de. ROTA DE COLISÃO: A História das mulheres no “reservado” espaço da cabine de comando. Monografia conclusão curso de Bel. História-PUCRS/2006.

PAOLI, M.C. Os trabalhadores urbanos na fala dos outros. In: LOPES (org.) **Cultural e identidade operária**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1985;

PERROT, Michelle. Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998, p.186.

PROBST, Elisiana R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acessado dia: 04/04/2019.

RAMOS, Leonardo. Número de pilotos mulheres tem alta inexpressiva em 10 anos. Agosto de 2018. Disponível em: <[https://www.panrotas.com.br/aviacao/pesquisas-e-estatisticas/2018/08/pilotos-mulheres-crescem-menos-de-1-ponto-percentual-por-decada\\_157815.html](https://www.panrotas.com.br/aviacao/pesquisas-e-estatisticas/2018/08/pilotos-mulheres-crescem-menos-de-1-ponto-percentual-por-decada_157815.html)>. Acessado dia: 30/04/2019.

RODRIGUES, L. E. M. J.; LIMA, C. C. Mulheres aviadoras, o pioneirismo de Ada Rogato e seus feitos históricos na Aviação Brasileira. Revista Eletrônica AeroDesign Magazine, Volume 1, no. 1, 2009. Disponível em: <<http://www.engbrasil.eng.br/revista/v112009/historia/har.pdf>>. Acesso em: 07/04/2019.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: Educação e Realidade: Gênero e Educação. Porto Alegre V.16, n. 2, jul/dez, 1990.

WOHL, Robert. A passion for wings: aviation and the western imagination.1908-1918. London: Yale University, 1994. p. 279-280.

WUNSCH FILHO, V. Perfil epidemiológico dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Belo Horizonte, v.2, p-103-117, Abr/Jun.2004

## 5 ANEXOS

### 5.1 ANEXO I – RELATÓRIO ISWAP **TOTAL NUMBER PILOTS / FEMALE PILOTS / FEMALE CAPTAINS** – 20/2/2019

(Fonte: ISWAP 2019)

#### **Worldwide Airline and Corporate Pilot Numbers ISA+21 February 20, 2019 Total Number Pilots/Female Pilots/Female Captains \* ALPA carriers**

ABX Air 235/8/4 **3.40%**  
 Aer Lingus 606/60/21 **6% (recruiting heavily)**  
 Aeroflot /50/8  
 Air Asia (India) 260/26/10 **10%**  
 airBaltic 338/19/6 **5.62%**  
 Air Canada 3700/242/37 **6.5% (9/2018)**  
 Air Georgian (GGN) 227/22/7\* **9.69%**  
 Air India 1710/217/93 **12.7%**  
 Air India Express 347/46/14 **8.47%**  
 Air New Zealand 963/45/9 **4.67%**  
 Air Transat (TSC) 635/33/4\* **5.20%**  
 Air Transport International (ATI) 249/8/2\* **3.21%**  
 Air Wisconsin (ARW) 567/28/12\* **4.71%**  
 Alaska (ALA) 2903/189/41\* **6.51%**  
 (Virgin America merged with Alaska 10/2018)  
 Allegiant 786/32/10 **4.07%**  
 Alliance Air 122/17/2 (India) **13.9%**  
 American Airlines 14912/626/152 **4.20%**  
 Arka 80/2/0 **2.50%**  
 Atlas 1451/55/15 **3.79%**  
 Avianca Brasil 648/33/4 **5.09%**  
 Bearskin (BRS) 44/3/1\* **6.82%**  
 Blue Dart 59/5/0 **8.4%**  
 British Airways 4180/245/52 **5.86%**  
 Calm Air International (CMA) 86/7/2\* **8.14%**  
 Canadian North (CNP) 110/7/2\* **6.36%**  
 Cathay Pacific 3500/130/17 **3.71%**  
 Cobham (Australia Regional) 240/15/6 **6.25%**  
 CommutAir (CMT) 357/20/9\* **5.60%**  
 Compass Airlines (CPZ) 779/53/20\* **6.80%**  
 Delta Air Lines (DAL) 14,476/690/112\* **4.77%**  
 easyJet 3300/164/62 **5.00%**  
 El Al (Israeli) 500/4/? **<1.00%**  
 Emirates 4000/60/15 **1.5%**  
 Endeavor Air (EDV) 2079/89/31\* **6.72%**  
 Envoy (ENV) 2393/85/34\* **3.55%**

Ethiopian Airlines  
 Etihad Airways  
 ExpressJet (XJT) 1324/89/31\* 6.23%  
 FedEx Express (FDX) 4862/207/69\* 4.26%  
 First Air (FAB) 124/11/0\* 8.87%  
 Frontier (FFT) 1356/69/29\* 5.09%  
 German Wings  
 Go Air 391/20/10 (India) 5%  
 GoJet Airlines 556/33/9 5.94%  
 Hawaiian Air (HAL) 805/77/24\* 9.56%  
 Horizon Air (QX) 585/38/20 6.50% (6.8% women captains!)  
 Iceland Air 640/70/? 10.9%  
 IndiGo 2689/351/118 (India) 13.87%  
 Israir 60/1/0 1.67%  
 Japanese Airlines (incl. subsidiaries) 2700/34/3 1.3%  
 Jazz (JAZ) 1538/97/31\* 6.31%  
 Jet Airways 1867/231/100 12.4%  
 jetBlue (JBU) 3772/184/40\* 4.88%  
 Jet Connect (New Zealand) 101/4/0 3.96%  
 Jet Lite 114/15/5 (India) 13%  
 Jetstar 95/7/4 (Australia) 7.4%  
 KLM 2900/140/42 4.83%  
 Kalitta Air (CKS) 574/7/1\* 1.22%  
 Kelowna Flightcraft (KFC) 38/2/1\* 5.26%  
 Lufthansa 5400/375/54 6.94%  
 Mesa Airlines (MAG) 1375/68/18\* 4.95%  
 Miami Air International 70/2/1 2.4%  
 Network Aviation (Australia Regional) 101/14/0 13.86%  
 Norwegian Air Shuttle 2674/102/33 3.81%  
 Omni Air International  
 Pakistan International Airlines 600/17/3 2.83%  
 PenAir 100/3/2 3.00%  
 Piedmont (PDT) 742/36/10\* 4.85%  
 Porter Airlines 267/34/19 12.73%  
 PSA (PSA) 1888/88/38\* 4.66%  
 Qatar 1300/4/ <1%  
 Qantas (Australia International and Domestic) 2183/109/15 5%  
 Qantas Link (Australia Regional) 441/51/21 11.6%  
 Republic Airlines 2104/105/40 4.99%  
 Royal Jordanian 400/9/3 2.25%  
 Ryanair  
 SAS (Scandinavian Airlines) 1510/57/35. 3.77%  
 Sky Regional (SKV) 301/14/5\* 4.65%  
 SkyWest 4605/307/65 6.67%  
 Southern Air  
 Southwest 8505/306/121 3.6%  
 South African Airways 759/71/ 9.35%  
 South African Express 140/17/6 12.14%  
 Spice Jet 853/113/23 (India) 13.2%  
 Spirit Airlines (SPA) 2133/68/34\* 3.19%

Sun Country (SCA) 355/17/5\* 4.79%  
 Sunwing 421/22/7 5.33%  
 SusiAir 170/5/2 2.94%  
 Tiger Airways 216/9/5 4.17%  
 Transavia (Netherlands) 614/52/26 8.5% (4.2% women captains)  
 Trans States (TSA) 489/20/9\* 4.09%  
 TUI 151/8/? 5.30%  
 United Airlines (UAL) 12,849/963/302\* 7.49%  
 UPS 2556/158/67 6.18%  
 Virgin Atlantic 842/27/7 3.21%  
 Virgin Australia group 1600/60/17 3.75%  
 (Virgin Australia, Virgin New Zealand, Virgin Regional)(F/O 38 S/O 5)  
 Vistara 355/42/10 (India) 11.8%  
 Wasaya (WSG) 100/11/3\* 11.00%  
 WestJet (WJA) 1570/93/29\* 5.92%  
 WestJet Encore (WEN) 567/54/25\* 9.52%  
 Zoom (India) 30/9/0 30%  
**155,269 total, 8674 women 5.59%, 2405 women captains 1.55%**  
**India's grand total: 8797/1092/385 12.4% Women captains: 10.4%**  
**CORPORATE**

Aircraft Management 25/1 4.00%

Boeing 135/5/5 3.70%

Private Company/Client 25/4/3 13.04%

#### **Fractional Ownership and/or Part 135 Operators**

Bemidji Airlines (Encore) 470/44/24 9.36%

Cape Air 201/17/13 7.5%

Cape Air Guam 14/4/3. (Going away...)

Flexjet

IBC Airways (Miami)

Jet Linx Aviation 190/5/3 2.63%

Jetsuite 90/9/4 (CJ, Phenom and EMB135/Legacy) 10.00%

Mountain Air Cargo 50/2/2 4.00%

NetJets Europe 538/18/10 (Management 10/0) 3.35%

NetJets US 2454/65/33 2.65%

New England Airlines 6/2/2. 33.33%

Las Vegas Sands 32/2 6.25%

Silver Airways 157/4/1 2.55%

Surf Air 77/12/6 15.58%

XOJET 184/16/10 9.10% total female pilots (10.4 % captains are female!)

**This list doesn't include retired women:** 400 women have retired from ALPA carriers since 1985.

#### **PLEASE KEEP THOSE UPDATES COMING!**

The FAA data that is out of date and confusing/irrelevant was removed.

At IndiGo we have close to 45% women of our total (male + female) work force. The facts below will give you some idea about our women pilots:

- There are close to 300 women pilots currently employed with IndiGo as co-pilots and commanders
- The ratio of male to female pilots at IndiGo is 6:1
- In the last 5 years the number of women pilots have gone from 69 to 300 till date
- We have 15 women pilots in the managerial position of fleet supervisor and trainers

· Two of our women pilots have been nominated as Flight Operations Inspectors with DGCA

(Six airlines in India: Air India, Jet Airways, IndiGo, Go Air, Spice Jet, Air Asia India)

WASPs: 25,000 women made application to join the WASP; 1,830 were accepted but only 1,074 completed the training.

The airline numbers are compiled using this information:

- 1) Worldwide Facebook page women airline pilots report data after asking management
- 2) Directorate General (India)
- 3) Airline management reported numbers (Women pilots ask management)
- 4) Women pilots count the seniority list at their airline (Margin for error with certain names like Robin!)