

# **Mulheres na Aviação Civil: Estudos para uma regulação inclusiva no setor.**

**Meta A02 - Panorama do conhecimento por meio de revisão da literatura.**

Relatório Técnico Integrado de Revisão da Literatura com Minutas de Artigo Científico



Brasília, Julho de 2024.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
1.1	<b>Identificação do Projeto</b>	4
1.2	<b>Justificativa do Projeto</b>	4
1.3	<b>Metas</b>	4
1.3.1	Especificação Detalhada da Meta 02	5
1.4	<b>Valores entregáveis</b>	6
1.5	<b>Estrutura do Relatório</b>	7
<b>2</b>	<b>PERSPECTIVA JURÍDICA</b>	<b>9</b>
2.1	<b>Aspectos Gerais da Revisão da Literatura sob Perspectiva da Legislação e Serviço Social</b>	9
2.1.1	Jurisprudência	15
2.1.2	Notícias	15
2.1.3	Serviço Social	18
2.2	<b>Levantamento da literatura sobre ações de inclusão de mulheres na aviação civil - perspectiva da legislação e convenções internacionais.</b>	19
2.2.1	Análise da evolução histórica de mulheres na aviação civil por meio da revisão de literatura.	19
2.2.1.1	Identificação dos primeiros passos na aviação civil e como as mulheres foram inicialmente excluídas ou marginalizadas	21
2.2.1.2	Análise sobre as percepções sociais e culturais à época dos primeiros passos da aviação) sobre o papel das mulheres no setor	30

2.2.1.3	Avaliação do papel das mulheres na aviação durante as guerras mundiais, quando muitas mulheres atuaram como pilotos de transporte, courier e em funções de suporte, contribuindo para a evolução de suas posições. . . . .	33
2.2.1.4	Identificação e analise da literatura que destaca as conquistas de aviadoras notáveis, como Amelia Earhart e outras pioneiras no Brasil e no mundo, e como suas realizações influenciaram as percepções sobre as mulheres na aviação. . . . .	34
2.2.1.5	Análise das mudanças sociais nas décadas de 1950 e 1960 que influenciaram a participação das mulheres na aviação civil, condições de oportunidades e desafios enfrentados pelas primeiras pilotas em voos comerciais. . . . .	45
2.2.1.6	Identificação e revisão de estudos, artigos, relatórios e outras fontes relacionadas ao tema. . . . .	47
2.2.2	Levantamento da revisão de literatura jurídica sobre ações de inclusão de mulheres na aviação civil. . . . .	48
2.2.2.1	Levantamento da literatura jurídica nacional e internacional sobre inclusão de mulheres na aviação, abrangendo estudos acadêmicos, artigos legais, decisões judiciais e legislação. . . . .	48
2.2.2.2	Exame das convenções e tratados internacionais relevantes, como aqueles estabelecidos pela ONU (Organização das Nações Unidas, ONU - Mulheres, OIT (Organização Internacional do Trabalho) e pela OACI (Organização da Aviação Civil Internacional); . . . . .	49
2.2.2.2.1	Organização da Nações Unidas (ONU) . . . . .	49
2.2.2.2.2	Organização Internacional de Aviação Civil (OACI). . . . .	51
2.2.2.2.3	Cúpula Global de Gênero na Aviação 2018. . . . .	56
2.2.2.3	Cúpula Global de Gênero na Aviação 2023. . . . .	56
2.2.2.3.1	Escritórios Regionais da OACI. . . . .	61
2.2.2.3.2	Acordo entre a Organização Internacional da Aviação Civil (OACI) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) . . . . .	64

2.2.2.4	Organização Internacional do Trabalho (OIT) . . . . .	65
2.2.2.4.1	ONU-MULHERES . . . . .	68
2.2.2.4.2	A ONU, a OACI e os objetivos de desenvolvimento sustentável . . . . .	69
2.2.2.5	Análise de documentos legais, como leis, regulamentos, tratados e convenções nacionais e internacionais relacionadas à aviação civil e igualdade de gênero . . . . .	70
2.2.2.6	Investigação de casos específicos que tenham impactado a inclusão de mulheres na aviação civil, considerando decisões judiciais relevantes ou mudanças legislativas . . . . .	72
2.2.2.6.1	Caso Diaz v. Pan American World Airways, Inc. (1971) . . . . .	72
2.2.2.6.2	Caso Burwell v. Eastern Air Lines, Inc. (1980) . . . . .	73
2.2.2.6.3	Caso Rogers v. American Airlines, Inc. (1981) . . . . .	73
2.2.2.6.4	Caso Ulane v. Eastern Airlines, Inc. (1984) . . . . .	74
2.2.2.6.5	Caso Miranda vs. Azul Linhas Aéreas Brasileiras S. A. (2023) . . . . .	74
2.2.2.6.6	Caso Garcia vs. TAM Linhas Aéreas S. A. (2023) . . . . .	75
2.2.2.7	Exploração dos trabalhos existentes na área para eliminação de todas as formas de discriminação, destacando lacunas e áreas de interesse específicas	75
2.2.2.8	Avaliação do impacto das normas e convenções na efetiva inclusão de mulheres na aviação, considerando estatísticas de participação, progresso ao longo do tempo e desafios persistentes . . . . .	76
<b>3</b>	<b>PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO . . . . .</b>	<b>78</b>
<b>3.1</b>	<b>Levantamento da literatura sobre ações de inclusão de mulheres na aviação - perspectiva da psicologia do trabalho. . . . .</b>	<b>78</b>
3.1.1	Levantamento das possíveis bases de dados para buscas. . . . .	78
3.1.2	Definição dos descriptores para teste. . . . .	79

3.1.3	Definição dos cargos “lado ar” a serem considerados na revisão. . . . .	79
3.1.4	Definição e teste dos critérios de inclusão e exclusão. . . . .	79
3.1.5	Reunião com técnico da Biblioteca Central para validação das bases de dados e descritores. . . . .	80
<b>3.2</b>	<b>Resultados sumarizados da atividade</b> . . . . .	<b>80</b>
3.2.1	Categorização dos textos selecionados . . . . .	80
3.2.2	Políticas Públicas . . . . .	82
3.2.3	Ações de Inclusão . . . . .	83
3.2.4	Equidade de Gênero . . . . .	83
3.2.5	Condições de trabalho . . . . .	84
3.2.6	Organização do trabalho . . . . .	85
3.2.7	Relações socioprofissionais . . . . .	86
3.2.8	Práticas de reconhecimento . . . . .	87
3.2.9	Dinâmica trabalho e vida pessoal . . . . .	88
3.2.10	Barreiras para mulheres na aviação civil . . . . .	89
3.2.10.1	Barreiras socioculturais . . . . .	89
3.2.10.1.1	Estereótipos de gênero . . . . .	89
3.2.10.1.2	Expectativas sociais . . . . .	90
3.2.10.2	Barreiras organizacionais . . . . .	90
3.2.11	Esforços para melhorar a representação e inclusão de mulheres na aviação . . . . .	91
<b>3.3</b>	<b>Discussão dos resultados relativos a Perspectiva da Psicologia</b> .	<b>92</b>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS INTEGRADAS SOBRE A REVISÃO DA LITERATURA</b> . . . . .	<b>97</b>

4.1	<b>Considerações sobre ações para inclusão de gênero e diversidade no mercado de aviação civil</b>	100
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	104
5	<b>ANEXO 1 - INFORMAÇÕES ADICIONAIS SOBRE A HISTÓRIA DAS MULHERES NA AVIAÇÃO LATINO-AMERICANA E BRASILEIRA</b>	109
5.1	<b>Pioneiras Latino-Americanas</b>	109
5.2	<b>Pioneiras Brasileiras</b>	118

## **Lista de abreviaturas e siglas**

ACI	Airports Council International
ACW	Air Cargo Week
AMA	Associação das Mulheres Aviadoras do Brasil
ANA	Agência Nacional de Aviação Civil - Brasil
ANA	Autoridade Nacional da Aviação Civil - Portugal
APE	Asia-Pacific Economic Cooperation
CAA	Civil Aviation Administration of China
CAP	Centre for Aviation
CAS	Civil Aviation Safety Authority - Austrália
CBA	Código Brasileiro de Aeronáutica
CFR	Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica
COCESNA	Corporação Centro-Americana de Serviços de Navegação Aérea
DECEA	Departamento de Controle do Espaço Aéreo
DINACIA	Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica do Uruguai
DITRDCA	Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts (Australian Government)
ECOSOC	Conselho Econômico e Social das Nações Unidas
FAI UFSCar	Fundação de Apoio Institucional ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico - UFSCar
IATA	International Air Transport Association
ICAO	International Civil Aviation Organization

ICAO-APAC	ICAO Asia and Pacific Office
ICAO-ESAF	ICAO Eastern and Southern African Office
ICAO-EUR/NAT	ICAO European and North Atlantic Office
ICAO-MID	ICAO Middle East Office
ICAO-NACC	North American, Central American and Caribbean Office
ICAO-SAM	ICAO South American Office
ICAO-WACAF	ICAO Western and Central African Office
INUMET	Instituto Uruguaio de Meteorologia
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
OACI	Organização da Aviação Civil Internacional
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
ONU-Mulheres	
PDS	Concessionária do Aeroporto de Carrasco Puertas del SUR
PIB	Press Information Bureau, Government of India, Ministry of Civil Aviation
RFC	Royal Flying Corps
SBPC	Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UnB	Universidade de Brasília
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
UN-SWAP	Plano de Ação do Sistema das Nações Unidas

---

USP	Universidade de São Paulo
WAI	Women in Aviation International
WIA	Women in Aerospace
WTTC	World Travel & Tourism Council

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 Identificação do Projeto

**Número do processo administrativo** SEI 23106.106195/2023-12

**Objetivo do TED** Identificar e analisar o panorama do conhecimento sobre Mulheres na Aviação Civil, e propor um *roadmap* para a formulação, acompanhamento e a avaliação de ações de inclusão.

**Número do TED** 01/2023

**Período de duração do projeto:** Dezembro de 2023 a Março de 2025

### 1.2 Justificativa do Projeto

A presente proposta de trabalho tem como escopo a realização de um estudo qualitativo da participação feminina no âmbito da aviação civil. O objetivo principal desta empreitada é contribuir na formulação de propostas de políticas afirmativas que visem não apenas incentivar, mas também promover o substancial aumento da representação do gênero feminino dentro da esfera da aviação civil.

### 1.3 Metas

O projeto contém sete metas, apresentada na Tabela 1. O presente documento consiste na execução da Meta 02, cuja descrição detalhada é apresentada na seção seguinte.

Tabela 1 – Quadro de metas

Meta 1	Estrutura Analítica do Projeto (EAP) - Executada e Aprovada pela ANAC
<b>Meta 2</b>	<b>Panorama do Conhecimento por meio da Revisão da Literatura</b>
Meta 3	Levantamento e análise de dados relativos ao perfil setorial, por gênero e raça/carreira, em diferentes países.
Meta 4	Análise comparativa de ações voltadas à inclusão de mulheres na aviação civil, considerando iniciativas dos países mais bem sucedidos na inclusão de mulheres no mercado para avaliar efetividade de políticas públicas.
Meta 5	Análise comparativa do mercado de aviação civil brasileiro com o de empresas estrangeiras (perfil de pessoal setorial) - perspectivas de desenvolvimento histórico de políticas de inclusão de mulheres na aviação civil em diferentes jurisdições.
Meta 6	Identificação, análise e proposição de <i>roadmap</i> para a perspectiva quantitativa, incluindo inteligência artificial, para formulação, acompanhamento e a avaliação dos dados de inclusão.
Meta 7	Identificação, análise e proposição de <i>roadmap</i> para a perspectiva qualitativa, para formulação, acompanhamento e a avaliação dos dados de inclusão.
Meta 8	Versão final do panorama e da proposta de <i>roadmap</i> para a formulação.

### 1.3.1 Especificação Detalhada da Meta 02

**Objetivo:** Análise das barreiras enfrentadas pelas mulheres para entrada e permanência no mercado de trabalho que envolve a aviação civil. Proporciona a contextualização necessária para a pesquisa, esclarecendo o panorama brasileiro em relação aos estudos já realizados sobre a aceitação e valorização das mulheres na aviação. Da mesma forma, a avaliação das leis nacionais e internacionais, especialmente dos tratados internacionais, possibilita a compreensão da integração legislativa do papel das mulheres em campos ainda pouco explorados, como cargos e atividades, sob uma perspectiva profissional feminista. Além disso, busca-se reunir materiais doutrinários relevantes na área do direito e da psicologia do trabalho, para englobar os debates acadêmicos contemporâneos e seu desenvolvimento ao longo do tempo. Reforça-se a intenção de conduzir um levantamento abrangente sobre a trajetória histórica das mulheres na aviação, bem como de realizar revisões da literatura acerca das iniciativas de inclusão feminina nesse setor, abordando perspectivas legais, convenções internacionais, complementando e confrontando com a realidade expressa pela psicologia do trabalho. Serão incluídos diversos tipos de textos, tais como artigos

---

teóricos e empíricos, teses, dissertações, publicações em congressos, livros e capítulos, todos eles explorando a realidade das mulheres que atuam no âmbito da aviação civil e a temática da inclusão de gênero nesse contexto.

**Premissas:** Será realizado um levantamento das barreiras enfrentadas pelas mulheres para entrada e permanência no mercado de trabalho que envolve a aviação civil e revisões da literatura sobre ações de inclusão de mulheres na aviação (perspectivas da legislação e convenções internacionais e da psicologia do trabalho). Serão incluídos textos (artigos teóricos e empíricos, teses e dissertações, publicações em congressos, livros e capítulos), abordando: trabalhadoras mulheres do lado ar na aviação civil e a temática do trabalho feminino na aviação civil.

**Exclusões:** Não serão analisados dados das trabalhadoras mulheres envolvidas com as atividades de lado terra dos aeroportos (atendimento) e de aviação militar (exceto controladoras de tráfego aéreo).

**Entradas:** Serão consultadas as bases de dados de literatura científica mais qualificadas, considerando as áreas de conhecimento propostas, bem como revistas profissionais e outras referências técnicas da aviação civil.

**Saídas:** Minutas de artigos de revisão da literatura.

**Critérios de aceitação/qualidade:** O produto será entregue sob a forma de um artigo científico, cuja metodologia será aprimorada durante a formulação da pesquisa, com base nas referências teóricas da literatura jurídica e/ou da psicologia do trabalho, conforme o padrão acadêmico convencional. Em relação à qualidade, todos os resultados serão certificados pelos professores responsáveis, visando garantir a científicidade e a excelência almejadas para a resposta proposta. Serão entregues duas minutas de artigos científicos.

**Oportunidades de melhoria:** No futuro, poderá-se ampliar o espectro de bases de dados e ampliar a busca em outras revistas profissionais.

**Previsão de entrega:** Julho de 2024

#### **1.4 Valores entregáveis**

---

Existe o interesse mútuo da ANAC e da UnB neste projeto, que se justifica por razões sociais, tecnológicas e acadêmicas. As principais contribuições do referido projeto

podem ser entendidas como:

- Social: Do ponto de vista social, o projeto de pesquisa tem potencial de proporcionar um significativo impacto na sociedade para uma regulação inclusiva, à medida que propicia à Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) atender a algumas de suas importantes competências da Lei 11.182/2005 e do Decreto 5.731/2006.
- Tecnológicas: ponto de vista tecnológico, haverá o desenvolvimento de pesquisa aplicada, com a utilização de melhores práticas e tecnologias emergentes, incluindo inteligência artificial, aplicadas à administração pública, visando identificar e analisar o panorama do conhecimento sobre Mulheres na Aviação Civil, e propor um *roadmap* para a formulação, acompanhamento e a avaliação de ações de inclusão.
- Científicas: ponto de vista acadêmico, esta pesquisa tem caráter de ineditismo, justificando trabalhos desde a graduação ao doutorado. Além disso, o projeto trará a disseminação de conhecimento entre as equipes da ANAC e da UnB, em nível de graduação e pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), bem como a produção de materiais científicos que possam servir de referência a outras organizações públicas e privadas.
- Econômico: A inclusão de mulheres na aviação através de regulações específicas pode ter vários impactos econômicos significativos como aumento da força de trabalho qualificada com a participação crescente de mulheres, melhoria da reputação das empresas que contém políticas de inclusão a serem vistas de forma mais positiva no mercado da aviação civil.

## 1.5 Estrutura do Relatório

A Meta 02 proposta corresponde à revisão bibliográfica relativa ao tema abordado na pesquisa, traçando um Panorama do conhecimento por meio de revisão da literatura. É realizada uma pesquisa ampla, abarcando periódicos tanto nacionais quanto internacionais, com o propósito de entender a sub-representação feminina na aviação civil e identificar iniciativas bem-sucedidas para promover a participação das mulheres nesse setor.

A referida revisão da literatura é conduzida em duas frentes, divididas em dois capítulos: Perspectiva jurídica (Capítulo 2) e a Perspectiva da psicologia do trabalho (Capítulo 3), de forma a atender os itens descritos no Dicionário da Estrutura Analítica do Projeto, proposto na Meta 01. Essas duas abordagens são integradas no Capítulo

3 e juntas, compõe este Relatório Técnico Integrado de Revisão da Literatura sobre a participação das mulheres no mercado de aviação civil, conforme ilustrado na Figura 1.

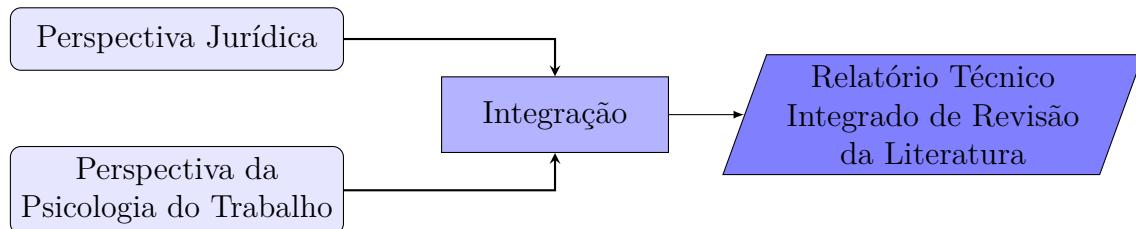


Figura 1 – Revisão da literatura: Construção de um relatório técnico integrado a partir de perspectivas jurídicas e da psicologia do trabalho.

## 2 Perspectiva Jurídica

### 2.1 Aspectos Gerais da Revisão da Literatura sob Perspectiva da Legislação e Serviço Social

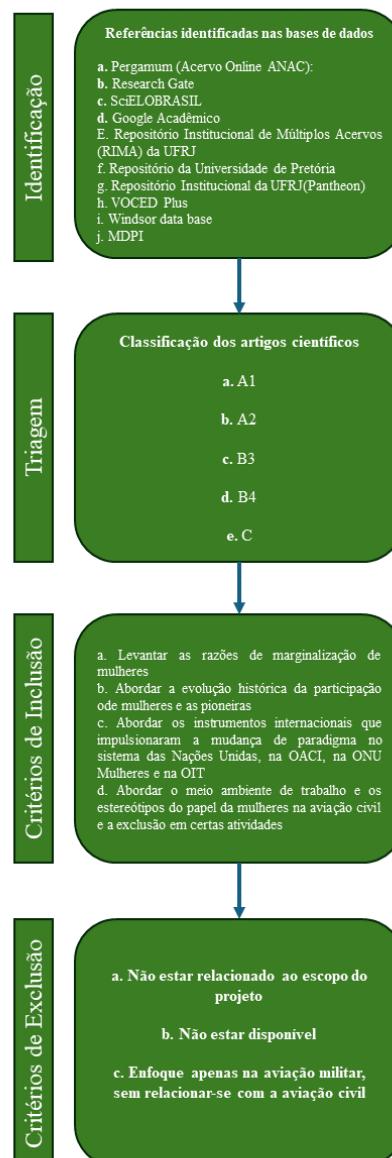


Figura 2 – Fluxograma de seleção dos textos.

O Relatório Integrado da Revisão da Literatura consiste no levantamento em bases de dados da produção acadêmica sobre temas relacionados a mulheres na aviação civil, a ações de inclusão a partir das perspectivas jurídicas sobre legislações e convenções internacionais e da psicologia do trabalho. O Fluxograma apresentado na Figura 2 ilustra o processo de seleção de documentos.

Foram mapeados para análise 121 trabalhos (publicados entre 1992 e 2024), incluindo anais de congressos:

## 1. Artigos científicos (Classificação A1, A2, B3, B4 e C)

Revistas:

- Revista Brasileira de Aviação Civil e Ciências Aeronáuticas
- Revista do CIAAR
- Revista Psicologia e Sociedade
- *Aviation in Focus - Journal of Aeronautical Sciences*
- Revista Estudos Feministas
- Revista Brasileira de Orientação Profissional
- *Journal of Aviation/Aerospace*
- *Collegiate Aviation Review International*
- *Journal of Air Transport Management*
- *Journal of Aviation*
- *International Journal of Aviation Research*
- *Collegiate Aviation Review International*
- *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace*
- *The Collegiate Aviation Review International*
- *The International Journal of Aviation Psychology*

- *Journal of Aviation Technology and Engineering*
- *Journal of Air Transport Studies*
- IAWA
- *Revista Conexão Sipaer*
- *Delloit Review*
- *Journal of Aviation Management and Education*
- *SA Journal of Industrial Psychology*
- *Journal of Aviation*
- *Journal of Positive Psychology & Wellbeing*
- *Michigan Journal of International law*
- *Journal of Aviation Aerospace Education & Research*
- Revista "Social Politics: International Studies in Gender, State and Society"
- Revista "Gender Work and Organization"
- *Liberty University*
- *International Labour Office*
- *Harvard Business Review (HBR)*
- *Canadian Center of Science and Education*
- Revista "Public Works Management & Policy"
- *International Encyclopedia of Anthropology*
- *International Journal of Aviation Management (IJAM)*
- *Hein Online (Air & Space Law)*
- Revista Estudos Feministas
- Revista Brasileira de Orientação Profissional
- *Journal of Aviation/Aerospace*

- *Journal of Aviation*
- *IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci.*
- *Research in Transportation Business & Management*
- *Estudos de Psicologia*
- *Advances in Developing Human Resources*
- *Journal of Sustainable Tourism.*

## **2. Artigos de anais de congressos**

- Journal of Sustainable Tourism.WIT - 10º Women in Information Technology - XXXVI Congresso da Sociedade Brasileira de Computação.

## **3. Livros e capítulos de livros**

## **4. Teses**

## **5. Dissertações**

## **6. Monografias de graduação**

## **7. Monografias de especialização**

## **8. Relatórios.**

Idiomas:

- Inglês
- Português
- Espanhol
- Francês.

As pesquisas foram publicadas em periódicos das áreas de Ciência da Saúde (ex.: Medicina Aeroespacial); Ciências Humanas (ex.: direito, psicologia, história, sociologia, educação (pedagogia, aeroespacial); Ciências Sociais Aplicadas (ex.: políticas públicas, gestão (gestão de negócios, gestão de pessoas), administração (pública e de empresas), economia (turismo), ciências contábeis); Ciência Militar (ex: Alta Gerência ); Ciências Aeronáuticas ex: aviação); Ciências Exatas: Engenharia (do meio ambiente), Tecnologia; Ciência da Computação.

No que se refere ao público-alvo e temas relevantes:

- Direitos trabalhistas na aviação internacional
- Atuação feminina no mercado de trabalho
- Desigualdade de gênero e cuidados com aparência
- Mulheres e aviação no caso adventia
- Desigual progressão de pilotos/comissárias
- Feminização laboral na aviação
- Igualdade de gênero, desafios e oportunidades na aviação para o desenvolvimento econômico dos países
- Inclusão e diversidade na aviação civil
- Cenário atual de mulheres nos cargos de pilota e copilota
- Presença feminina na Força Aérea em manutenção aeronáutica
- Mulher, tempo e trabalho na aviação
- Família e maternidade e os direitos na escala e amamentação
- Liderança feminina em cargos de gestão na aviação
- Hierarquias de classe e gênero.

Legislações nacionais e internacionais:

- OACI
- OIT

- ONU
- ONU-Mulheres
- OMS
- APEC
- OEA
- UNESCO
- Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófona
- Mercosul
- União Europeia.

Países investigados:

- África do Sul
- Alemanha
- Austrália
- Brasil
- Colômbia
- Estados Unidos
- Índia
- Irlanda
- Reino Unido.

Estes países foram selecionados tendo como critérios adoção de políticas de inclusão de mulheres na aviação civil e número elevado de companhias aéreas com participação de mulheres no mercado de trabalho. Brasil e Colômbia representam dois países da América do Sul.

## 2.1.1 Jurisprudência

Mapeou-se a jurisprudência dos Estados Unidos (América do Norte), Reino Unido (Europa), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e vários Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) do Brasil com período considerado de levantamento a partir do ano de 2017 a 2024, quais sejam: TRT da 1<sup>a</sup> Região, TRT da 2<sup>a</sup> Região, TRT da 3<sup>a</sup> Região, TRT da 4<sup>a</sup> Região, TRT da 5<sup>a</sup> Região, TRT da 10<sup>a</sup> Região, TRT da 12<sup>a</sup> Região, TRT da 13<sup>a</sup> Região, TRT da 14<sup>a</sup> Região, TRT da 17<sup>a</sup> Região e TRT da 23<sup>a</sup> Região.

Foram utilizadas as palavras-chaves: aeronauta e mulher, cujas questões de gênero abordadas nas reclamações trabalhistas perante à Justiça do Trabalho Brasileira, foram: a) Custos com maquiagem, cabelos, manicure, sobrancelhas, meias calças; b) Equiparação - ganhava 28% a menos que os colegas homens que exerciam a mesma função; c) Assédio sexual do superior hierárquico; d) Assédio moral + Custos com maquiagem, cabelos, manicure, sobrancelhas, meias calças; e) Integração de passagens fornecidas no salário; f) Custos com maquiagem + Equiparação salarial por desvio de funções; g) Conversão de demissão com justa causa para demissão sem justa causa (assédio sexual); h) Horas extras próprias à aeroviária, entre outros benefícios estabelecidos em lei.

Também detectou-se os temas: i) Doença ocupacional (depressão) por estar sempre de plantão para os voos + custos com maquiagem; j) Assédio moral + demissão em período de estabilidade por aborto espontâneo; k) Horário de trabalho da aeronauta mulher; l) Custos com barbeiro, sapatos engraxados, meias pretas, relógio; m) Custos com maquiagem + doença ocupacional (danos morais e estéticos); n) Custos com maquiagem e cabelo + Danos morais ("O pedido é formulado sob duplice argumento, estando um relacionado ao fato de ser obrigada a trabalhar a autora de cabelos presos em razão de serem crespos, ao contrário do que acontecia com as comissárias de cabelos lisos, e o outro ao fato de ser coagida a assinar pedido de transferência, a fim de a reclamada não suportar despesas") e m) indenização à uma comissária de voo por ser portadora do vírus HIV durante aviso prévio (dispensa discriminatória).

## 2.1.2 Notícias

Também foram observadas para análise 40 notícias (publicadas entre 1937 e 2024 com informações sobre equidade de gênero na aviação civil a partir dos sites oficiais dos órgãos brasileiros – nacionais – e organizações internacionais e não governamentais que também foram instrumentos-guias para o levantamento de informações.

Quanto às fontes oficiais:

- Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC)
- Ministério de Portos e Aeroportos
- *Air Cargo Week* (ACW)
- *APEC Transportation Working Group*
- Autoridade Nacional da Aviação Civil de Portugal (ANAC)
- *Austrain Government - Civil Aviation Safety Authority* (CASA)
- *Aviation World India's Premier Aviation Magazine*
- Câmara dos Deputados do Brasil
- CAPA - Centre for Aviation
- Capitão Alberto Neto - PL/AM
- AEROIN
- AEROIN
- Correio da Manhã
- Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts (Australian Government)
- Fundação de Apoio Institucional ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FAI UFSCar)
- Hon Catherine King MP - Minister for Infrastructure, Transport, Regional Development and Local Government (Austrain Government)
- Justiça do Trabalho - Tribunal Superior do Trabalho (TST)
- TRT
- TRT
- SBPC

- MERCOSUL
- ONU MULHERES
- Indian Ministry of Civil Aviation
- Press Information Bureau, Government of India, Ministry of Civil Aviation
- Presidência da República do Brasil, Casa Civil e Subchefia para Assuntos Jurídicos
- The Time of India
- Women in Aviation International
- Departamento de Controle do Espaço Aéreo (DECEA)

Os países/continentes/blocos econômicos das fontes oficiais:

- Brasil (América do Sul)
- Reino Unido (Europa)
- Filipinas (Ásia)
- Âmbito da Cooperação Econômico da Ásia (APEC)
- Chile (América do Sul - APEC)
- Portugal (Europa)
- Austrália (Oceania)
- Índia (Ásia)
- Europa, América do Norte, Ásia e Austrália (Oceania)
- Índia (Ásia)
- Estados Unidos (América do Norte)
- Malásia
- Mercosul.

### 2.1.3 Serviço Social

Sobre a escolha das bases de dados para o levantamento bibliográfico sobre ações de inclusão de mulheres na aviação, sob a perspectiva do serviço social, também foi criteriosa e estratégica, buscando garantir a abrangência, qualidade e relevância dos resultados.

De início foram escolhidas 11 revistas de referência na área do serviço social, reconhecidas por sua qualificação editorial, relevância para a temática e abrangência temporal, como:

- Revista Argumentum
- Revista Katálysis
- Revista Em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea
- Revista Libertas
- Revista Oikos
- Revista Direitos, Trabalho e Política Social
- Revista Gênero
- Revista Ser Social
- Revista Temporalis
- Revista Serviço Social em Debate
- Revista Serviço Social e Sociedade

Essa seleção criteriosa de revistas permite abranger uma variedade de perspectivas teóricas e metodológicas, proporcionando um panorama abrangente das pesquisas sobre gênero, trabalho, direitos sociais e inclusão social no campo do serviço social.

Os Anais da ABEPSS, Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social, foram consultados como fonte complementar de trabalhos relevantes. Essa coletânea reúne pesquisas apresentadas nos Congressos Brasileiros de Serviço Social, oferecendo acesso a uma rica produção científica sobre as mais diversas temáticas da área, inclusive estudos sobre ações de inclusão de mulheres na aviação.

Foram selecionados os bancos de dados de cinco universidades brasileiras com tradição na pesquisa em serviço social e produção científica de alto nível na área:

- Universidade de São Paulo (USP)
- Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)
- Universidade de Brasília (UnB)
- Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
- Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

Para o estudo sobre inclusão de mulheres na aviação, a escolha das bases de dados foi estratégica e criteriosa, visando garantir a qualidade, relevância e abrangência dos resultados. Revistas especializadas em serviço social, Anais da ABEPSS e bancos de dados de universidades renomadas constituem um conjunto sólido de bases que permitiram um mapeamento abrangente das pesquisas existentes sobre o tema no Brasil.

A fim de investigar a inclusão de mulheres na aviação sob a ótica do serviço social, foi realizada uma pesquisa literária minuciosa. Foram usados descritores abrangentes e específicos, como "inclusão de mulheres", "aviação", "igualdade de gênero", "serviço social", "políticas de inclusão", "gênero e trabalho", "mulheres na aviação", "diversidade no trabalho", "empoderamento feminino" e "barreiras de gênero". Essa combinação estratégica tentou cobrir todas as nuances e intersecções entre os temas de interesse, maximizando a recuperação de documentos relevantes. As buscas foram conduzidas nos repositórios de 11 revistas especializadas em serviço social e nos bancos de dados das cinco maiores universidades brasileiras (USP, UFRJ, UnB, UFMG e Unicamp). Foi feita a utilização operadores booleanos para refinar os resultados, combinando descritores como "inclusão de mulheres" AND "aviação" AND "serviço social".

## **2.2 Levantamento da literatura sobre ações de inclusão de mulheres na aviação civil - perspectiva da legislação e convenções internacionais.**

### **2.2.1 Análise da evolução histórica de mulheres na aviação civil por meio da revisão de literatura.**

A análise da evolução histórica das mulheres na aviação civil contribui para explicar as razões que levaram à exclusão e à marginalização das mulheres no transporte aéreo e para apontar para um futuro diferente, mais equitativo e inclusivo. Embora o passado continue a ser uma “ferramenta analítica mais útil para lidar com a mudança constante”,

como afirma Hobsbawm (2013, p.25), o que legitima o presente e o explica não é o passado como um conjunto de pontos de referência, como leis ou constituições, nem mesmo a duração de instrumentos como as instituições permanentes, mas “o passado como um processo de tornar-se presente”.

Dessa forma, levantar dados sobre a participação de mulheres na aviação, os motivos de sua marginalização no setor de transportes, a cronologia histórica e informações sobre as aviadoras pioneiras são questões fundamentais para a compreensão do presente.

No contexto social, Durkheim (1999, p. 24) revela a importância da relação entre as estruturas organizacionais e a vida econômica na coesão social e no funcionamento da sociedade. A partir desse pensamento sobre as estruturas organizacionais da sociedade, ressalta-se a importância deste estudo para a inclusão das mulheres na divisão do trabalho social.

Voar é uma inspiração retratada na mitologia grega nas figuras de Ícaro e Dédalo, que inspirou o sonho humano de voar, materializado em inventores como o brasileiro Alberto Santos Dumont, que realizou em Paris, em 1906, o primeiro voo público com um equipamento “mais pesado do que o ar”, o 14-Bis, ou os irmãos Orville e Wilbur Wright, que contribuíram para a aviação com o desenvolvimento do Flyer, em 1903. Igualmente notáveis, mulheres como Harriet Quimby, a primeira a obter o brevê de piloto nos Estados Unidos, em 1911, e a primeira pilota a atravessar o Canal da Mancha em um voo solo, em 1912, também contribuíram para o desenvolvimento da aviação.

Porém, a aviação civil foi um campo amplamente dominado por homens no mercado do trabalho, refletindo as estruturas políticas, sociais e culturais da época, ainda que a inclusão e a participação feminina nas várias atividades da vida civil e política sejam reivindicações muito anteriores ao surgimento da aviação. O documento "A Reivindicação dos Direitos da Mulher", de Mary Wollstonecraft (1792) (1792), é a base do feminismo, pois se argumentou que as mulheres não são naturalmente inferiores aos homens, reivindicando a igualdade de gênero.

Em 1791, logo após a Revolução Francesa, a ativista Olympe de Gouges escreveu a “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”, em que contestava a exclusão das mulheres dos direitos universais proclamados na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, redigida dois anos antes. Esse documento jurídico marcou a luta pela emancipação feminina na sociedade e por rupturas políticas, sociais e culturais.

A partir do século XX, houve uma transformação gradual com a crescente participação das mulheres na aviação. Este relatório técnico tem como objetivo analisar

a evolução histórica da presença feminina na aviação civil, recorrendo para isso a uma revisão abrangente da literatura existente sobre o tema. A análise tem como foco explorar as contribuições pioneiras das mulheres aviadoras, os desafios e barreiras enfrentados ao longo das décadas e as conquistas que marcaram essa trajetória.

A pesquisa se propõe a identificar os fatores que marginalizaram e excluíram as mulheres no passado e analisar as mudanças de paradigma a partir de 1990 que impulsionaram a inclusão feminina na aviação, em especial as políticas e as iniciativas implementadas para promover a igualdade de gênero. Assim, esse estudo pretende lançar luz sobre os desafios persistentes que ainda mantém baixa a participação de mulheres no setor.

Por meio da revisão sistemática da literatura, busca-se identificar, analisar e sintetizar as evidências existentes sobre a participação feminina nas aviações civil e militar. Isso inclui explorar as barreiras enfrentadas, as conquistas alcançadas, as políticas de inclusão e os impactos dessas mudanças ao longo do tempo. Não obstante haver um profundo gap na participação de mulheres como pilotos, engenheiras e mecânicas na aviação, ao revisitar a história e as narrativas sobre o papel feminino nesse mercado, pretende-se destacar não apenas os avanços alcançados, mas também as histórias inspiradoras e as lições aprendidas, sublinhando-se a importância de uma indústria mais inclusiva e equitativa.

Atualmente, o percentual de pilotos em serviço aumentou de 3,6% para 4,0% globalmente, com os maiores aumentos sendo observados nas regiões da Ásia-Pacífico e América Latina/Caribe. A América do Norte obteve a maior pontuação global, com 4,6% de pilotos, seguida pela África e Europa com 4,1% e 4,0%, respectivamente, de acordo com os dados da OACI 2023. Já o número de mulheres controladoras de tráfego aéreo manteve-se estável globalmente com 20,6% de participação no setor, com aumentos sendo observados na América Latina/Caribe e no Oriente Médio. A região da América Latina/Caribe apresentou o maior percentual de mulheres controladoras, com 31,8% das vagas, seguida pela Europa, com 21,4% (OACI, 2023).

### *2.2.1.1 Identificação dos primeiros passos na aviação civil e como as mulheres foram inicialmente excluídas ou marginalizadas*

O interesse da humanidade em desbravar o espaço aéreo remonta desde o final do século XVIII, com o lançamento do primeiro “navegador aeroestático” pelos irmãos Montgolfier em 1783 (Editors of Encyclopaedia Britannica, 2024). Um ano depois, a cantora de ópera francesa Élisabeth Thible viria a se tornar a primeira mulher a ascender

em um balão, em Lyon, em 1784 (Ceretta, 2023, p. 31). Desde os primórdios da exploração do espaço aéreo, as mulheres também tinham interesses tanto quanto os homens em desbravar o ar. Entretanto, pela imposição de regras sociais da época que limitavam a inserção feminina em várias áreas, acabaram excluídas e marginalizadas no princípio do desenvolvimento do transporte aéreo. Em 2 de julho de 1900, o conde Ferdinand Von Zeppelin voa com seu dirigível LZ 1 sobre o Lac de Constance (Bodensee), na fronteira entre a Áustria e a Suíça.

A primeira pilota registrada na história da aviação foi a francesa Elisa Deroche, conhecida como “Baronesa Raymonde de Laroche” (Ceretta, 2023). Fez seu primeiro voo solo em um aeroplano em 1909 e foi a primeira mulher a ter licença para pilotar, em 1910, pouco anos depois de Santos Dumont e os irmãos Wright terem feito os primeiros voos da história.

Blanche Stuart Scott é apontada como a primeira americana a voar sozinha em 2 de setembro de 1910 embora o crédito oficial seja atribuído a Bessica Raiche, quando voou sozinha em 16 de setembro de 910 (Holden, apud Wilson, 2010).

Um dos fatores que podem explicar a marginalização das mulheres está relacionado ao que Durkheim (2010, p. 277) chamou de “divisão anômica do trabalho”, isto é, não se garantia o acesso a treinamentos e a licenças de pilotagem, por exemplo. O autor defendia a importância de a atividade econômica ser regulamentada e demarcada sem a perda de qualquer traço de diversidade, (Durkheim, 2010, p. 25), assegurando assim a plena participação de todos os indivíduos e grupos sociais.

Desse modo, a marginalização e a exclusão de mulheres na aviação foram caracterizadas desde seu início por essas “anomias sociais”, acentuando-se as desigualdades de gênero. Embora fatores de marginalização e de exclusão sejam conceitos relacionados, apresentam distinções quanto às formas de desvantagem social, como se verá a seguir.

## A. Fatores de marginalização

Considera-se fator de marginalização o processo pelo qual certos indivíduos ou grupos sociais são sistematicamente colocados à margem da sociedade, isto é, com menos acesso a oportunidades, a recursos e poder disponibilizados a outros grupos. A marginalização significa acesso mais restrito ou reduzido ao mercado de trabalho. Essa é uma realidade a que mulheres estão submetidas em diversos países. A revisão sistemática da literatura identificou os principais fatores de marginalização nos primórdios da aviação: sociais, culturais, políticos e econômicos.

- Sociais:** As desigualdades sociais são fortemente influenciadas por preconceitos e discriminações com base em raça, gênero, orientação sexual e idade, por exemplo. Estereótipos de gênero e preconceitos sociais colocavam em dúvida a capacidade das mulheres e restringiam suas oportunidades e reconhecimento na aviação e em diversas outras áreas. A valorização da masculinidade, conforme destacado por (Fuller, 1996), privilegiava os homens em detrimento das mulheres, reforçando barreiras que limitavam a participação feminina e perpetuando uma cultura que marginalizava as contribuições femininas. Essa dinâmica histórica sublinhou a necessidade de uma mudança cultural profunda para se alcançar a igualdade de gênero em todas as áreas profissionais. Permitir que mulheres pilotassem aviões comercialmente era uma questão completamente diferente. Quando a aviadora Ellen Church se candidatou à uma vaga na Boeing, em 1930, a empresa a contratou como a primeira comissária de bordo do país, mas não como pilota, como ela desejava. Em 1934, outra pequena companhia aérea contratou Helen Richey como pilota, mas o sindicato dos pilotos, integrado exclusivamente por homens, a forçou a desistir poucos meses depois (Wilson et al., 2004, P. 66) porque simplesmente era mulher.
- Culturais:** A entrada de mulheres em setores dominados por homens, como o de transporte, enfrentou – e ainda enfrenta – diversas barreiras. Desde os primórdios da aviação, as mulheres foram desencorajadas a seguir carreiras no setor devido a normas sociais que promoviam a ideia de que a elas cabia apenas os papéis domésticos e de cuidadoras. A aviação era vista como um campo técnico e perigoso, apropriado apenas para homens (A. J. Mills, 1998).  
A. J. Mills (1998) afirma que os estereótipos raciais e de gênero contribuíram para a discriminação e os resultados organizacionais de pelo menos duas maneiras principais: primeiro, as imagens corporativas do homem “branco” na era pré-guerra consolidaram uma imagem particular de masculinidade como controlada, científica e sem emoção, enquanto marginalizavam as mulheres e pessoas negras; segundo, essas imagens quase certamente serviram para excluir tanto mulheres quanto pessoas não brancas de empregos que exigiam essas características, reforçando assim as barreiras de gênero e raciais no ambiente de trabalho.
- Políticos:** A marginalização dos processos de tomada de decisão e falta de representação em posições de liderança das mulheres na aviação, conforme observado por (Mutisya, 2010), é evidente pela ausência de políticas inclusivas e representativas, como apontado por Wilson et al. (2004). A. J. Mills (1998) destaca que políticas

históricas contribuíram tanto para a marginalização quanto para a exclusão, impedindo que mulheres alcançassem posições de liderança no setor, reforçando uma estrutura organizacional que privilegia os homens e que perpetua a desigualdade de gênero.

Essa falta de inclusão e representatividade política reflete uma marginalização que não apenas afeta a carreira das mulheres, mas também impacta a diversidade e a eficácia das decisões tomadas na aviação.

**4. Econômicos:** A disparidade salarial e de oportunidades de carreiras para as mulheres na aviação civil é uma questão persistente que reflete desigualdades mais amplas de gênero no local de trabalho. Historicamente, as mulheres têm enfrentado uma série de barreiras ao tentar entrar e progredir na indústria da aviação. Essas barreiras incluem estereótipos de gênero, discriminação institucional e uma cultura dominada por homens que marginaliza as contribuições femininas.

Um dos aspectos mais visíveis dessa desigualdade é a disparidade salarial. Estudos mostram que, mesmo quando as mulheres conseguem alcançar posições de destaque, como pilotos ou engenheiras de voo, elas frequentemente recebem salários inferiores aos de seus colegas homens (Seligson (2019)). Isso ocorre apesar de realizarem as mesmas funções e terem qualificações semelhantes. A diferença salarial é um reflexo da desvalorização do trabalho feminino e da percepção de que os homens são mais “competentes” ou “dignos” de remuneração mais alta.

Além da questão salarial, as oportunidades de avanço na carreira também são limitadas para as mulheres na aviação civil. A presença feminina em cargos de liderança e de tomada de decisão é extremamente baixa. Mulheres são sub-representadas em posições como capitãs de voo, gerentes de operações, diretores-executivos. Isso se deve, em parte, às redes de apoio e mentorias que favorecem os homens, bem como à falta de políticas organizacionais que promovam a igualdade de gênero.

A marginalização das mulheres desses papéis de liderança não apenas prejudica suas carreiras individuais, mas também limita a diversidade e a inovação dentro da indústria da aviação. A presença de mulheres em todos os níveis hierárquicos pode trazer perspectivas diferentes e soluções criativas para os desafios enfrentados pelo setor. No entanto, para alcançar essa inclusão, é essencial implementar políticas de igualdade de oportunidades, promover mentorias para mulheres e criar um ambiente de trabalho que valorize e respeite a diversidade de gênero, o que requer

um compromisso concertado de empresas, governos e organizações de defesa da igualdade de direitos das mulheres.

## B. Fatores de exclusão

Os fatores de exclusão referem-se ao processo pelo qual certos indivíduos ou grupos sociais são impedidos de participar plenamente da vida social, política e econômica, resultando em seu completo isolamento e invisibilidade na sociedade. Esses fatores são especialmente evidentes na aviação civil, onde práticas discriminatórias e leis desfavoráveis historicamente impediram e continuam a impedir a participação das mulheres em alguns países. A exclusão das mulheres nesse setor é um reflexo de barreiras institucionais e culturais que limitaram suas oportunidades e reconhecimento.

**1. Barreiras Legais:** Os fatores de exclusão que afetam as mulheres na aviação são variados e complexos, envolvendo leis e práticas institucionais. Leis que proíbem explicitamente a participação de certos grupos, como as de segregação racial, historicamente impediram a inclusão de mulheres e minorias em diversas setores, incluindo o da aviação. A exclusão institucional é um dos principais obstáculos para a igualdade de gênero. Políticas e práticas institucionais frequentemente limitam o acesso das mulheres a serviços e oportunidades na aviação. A militarização do voo, por exemplo, incentivou uma associação entre pilotagem e masculinidade. A criação do *Royal Flying Corps* (RFC), a força aérea britânica, em 1912, durante a Primeira Guerra Mundial, reforçaram essa associação, perpetuando a ideia de que a pilotagem era um domínio masculino (A. J. Mills, 1998, p. 174).

Em termos de legislação específica, o Decreto nº 1.232/1962, que regulamenta a profissão do aerooviário no Brasil, dedica um capítulo inteiro ao trabalho da mulher e do menor, refletindo um tratamento legal de incapacidade. As mulheres eram proibidas de realizar trabalhos perigosos ou insalubres e de trabalhar à noite, com algumas exceções. Além disso, a legislação estipulava direitos específicos, como períodos de descanso remunerado após aborto não criminoso, tempo para amamentação e proteção contra demissão devido a casamento ou gravidez. Embora esses dispositivos visassem proteger as mulheres, eles também reforçavam estereótipos de incapacidade e limitavam suas oportunidades profissionais.

A aviação militar também impôs barreiras significativas. O Decreto-Lei nº 3.864, de 1941, e os Estatutos dos Militares estabeleciam que as mulheres estavam isentas

do serviço militar ativo, podendo ser aproveitadas em funções de apoio em caso de mobilização. A criação do Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA) em 1981 representou um avanço, mas ainda restringia as mulheres a certos papéis dentro da força aérea. Durante a Segunda Guerra Mundial, seis enfermeiras integraram o Quadro de Enfermeiras da Reserva da Aeronáutica, atuando no “teatro de operações, mas esse avanço foi limitado a funções de apoio” (Pereira e Brito, 2018).

Essas legislações e práticas institucionais criaram um ambiente onde as mulheres eram sistematicamente excluídas ou limitadas em suas oportunidades de participação plena na aviação. Embora algumas dessas leis tenham sido revogadas ou modificadas, o impacto duradouro dessas práticas discriminatórias continua a ser um desafio significativo para a equidade de gênero no setor da aviação civil.

Não é demais lembrar que grande parte do contingente de pilotos civis se formou após carreira militar. Fechar as oportunidades para mulheres na aviação militar significava que sua capacitação dependia exclusivamente de financiamento próprio, que revelou enorme barreira econômica à inclusão de mulheres neste setor.

**2. Barreiras no acesso a treinamento, educação e certificação:** As mulheres frequentemente eram excluídas de programas de treinamento e certificação necessários para avançar na aviação. As oportunidades para treinamento e educação em aviação eram extremamente limitadas para elas, criando barreiras significativas ao desenvolvimento profissional. Instituições de treinamento de voo muitas vezes rejeitavam candidatas do sexo feminino ou impunham critérios de admissão mais rigorosos, dificultando o acesso das mulheres a esses cursos. Essas práticas discriminatórias não apenas restringiam a entrada das mulheres na aviação, mas também perpetuavam a ideia de que elas não eram adequadas ou competentes para o setor. Sem acesso igualitário ao treinamento e à educação, as mulheres encontravam-se em uma posição desvantajosa, impossibilitadas de obter as certificações necessárias para avançar em suas carreiras. Essa exclusão sistemática reforçava a dominação masculina na indústria e limitava as contribuições das mulheres ao setor.

## C. Outros Fatores

### 1. Políticas Discriminatórias.

Muitas organizações de aviação historicamente implementaram políticas que explicitamente excluíam as mulheres de funções de pilotagem ou limitavam-nas a papéis de apoio, como comissárias de bordo. Essas políticas eram

frequentemente justificadas por percepções culturais enraizadas de que as mulheres eram inadequadas para funções técnicas ou de liderança na aviação. Essa discriminação institucionalizada restringia o acesso das mulheres a posições de maior responsabilidade e contribuía para a perpetuação de estereótipos de gênero, impedindo que trabalhassem em áreas tradicionalmente dominadas por homens. As mulheres, por vezes, encontravam-se excluídas de programas de treinamento essenciais e certificações que poderiam abrir portas para carreiras avançadas na aviação. Em vez disso, eram direcionadas a funções que reforçavam estereótipos de gênero, subestimando seu potencial e limitando suas oportunidades de crescimento profissional.

## 2. Políticas de Emprego

Muitas companhias aéreas e organizações de aviação tinham políticas explícitas que impiediam a contratação de mulheres como pilotos ou engenheiras aeronáuticas. As mulheres eram frequentemente relegadas a papéis de apoio, como comissárias de bordo, que eram vistos como uma extensão das funções tradicionais de cuidadoras.

**3. Licença maternidade** As políticas de licença-maternidade influenciam significativamente a carreira e a equidade de gênero na aviação. Muitas mulheres enfrentam interrupções em suas trajetórias profissionais devido às responsabilidades familiares, como a maternidade, podem limitar suas oportunidades de progressão na carreira. A ausência de políticas de licença-maternidade adequadas e de apoio institucional frequentemente impõem desafios adicionais para as mulheres que buscam equilibrar suas obrigações pessoais e profissionais. Isso resulta em uma menor representação feminina em cargos de liderança e funções técnicas na aviação. Implementar políticas mais inclusivas e de suporte à maternidade é crucial para promover um ambiente de trabalho mais equitativo e permitir que as mulheres avancem em suas carreiras na aviação. (Trimarchi, 2022, p. 95).

**4. Interrupções de Trabalho e Contratos Temporários** (Trimarchi, 2022, p. 95) observa que a tripulação de cabine é frequentemente empregada por meio de agências, com contratos a termo certo de dois ou três anos. Essas condições de trabalho precárias resultam em horários variáveis, menor segurança no emprego, salários reduzidos, riscos no local de trabalho, condições psicológicas estressantes, incerteza contratual, estresse emocional e turnos mais longos. Essas práticas criam um ambiente de trabalho instável e desfavorável para as mulheres. A falta de estabilidade

---

no emprego dificulta a criação de um plano de carreira a longo prazo, tornando mais difícil para as mulheres se estabelecerem e progredirem na indústria da aviação.

**5. Barreiras à Liderança** Na aviação civil, poucas mulheres ocupam atualmente posições de liderança, e as mudanças na indústria têm sido lentas. Organizações como a Associação Internacional de Mulheres da Aviação (IAWA), fundada em 1988, e a *Women in Aviation International* (WAI) trabalham para promover a inclusão feminina, mas a desigualdade de gênero na gestão de topo persiste. A falta de mulheres em cargos de liderança não só priva a indústria de uma diversidade de perspectivas, como também restringe as oportunidades para outras mulheres que aspiram a esses postos de alta responsabilidade (Trimarchi, 2022, p. 95).

(Turnbull, 2013, p. 24) afirma que, para muitas mulheres no setor de transporte, os empregos não evoluem para carreiras – elas permanecem presas em posições de menor salário e nível mais baixo, sem acesso às oportunidades de progressão disponíveis para os homens. Como resultado, elas são mais propensas a desistir ou a não ter vontade de retornar ao setor após um período de interrupção. Por isso, é necessário revisar os processos de recrutamento de pessoal e garantir que as mulheres não sejam negadas ou impedidas de acessar ocupações ou níveis de liderança por causa de seu gênero.

**6. Discriminação racial** Este é o primeiro caso de discriminação de gênero e de raça na aviação. Em 15 de junho de 1921, Bessie Coleman recebeu a primeira licença de piloto emitida para uma mulher negra americana pela *Fédération Aéronautique Internationale* (FAI). Determinada a realizar o desejo de sua mãe de que seus filhos "fizessem algo significativo", Coleman superou barreiras significativas durante a era das leis Jim Crow (estaduais e locais), que impunham a segregação racial no sul dos Estados Unidos (Cochrane, 2021). Bessie foi rejeitada pelas escolas de aviação nos EUA por discriminação de raça e, em razão disso, viajou a Paris para fazer o treinamento de voo, tornando-se a primeira pilota negra licenciada. A jornada de Coleman reflete as lutas raciais e de gênero enfrentadas na década de 1920. Em 1923, Coleman realizou um voo anunciado como "a única aviatrix negra no mundo" em Columbus, Ohio, e passou um ano e meio economizando dinheiro (Cochrane, 2021). No âmbito militar, a discriminação persistiu, com mulheres pilotos afro-americanas sendo excluídas do programa *Women Airforce Service Pilots* (WASP) forçando-as a buscar outras carreiras (Mutisya, 2010). O impacto de Coleman é uma prova de coragem e resiliência, desafiando normas sociais e raciais de sua época tanto no ar

quanto no solo.

**7. Discriminação etária** A limitação de 65 anos para o trabalho dos aeronautas foi estabelecida pela Convenção sobre Aviação Civil Internacional<sup>1</sup>, elaborada em Chicago, em 1944, e ratificada pelo Brasil em 1946. A discriminação etária tem ocorrido frequentemente em relação a pilotos e tripulantes de cabine. Nos EUA, por exemplo, a idade foi considerada um fator de qualificação profissional necessário para o desempenho normal de determinadas funções, como pilotar. Em 2006, a OACI aumentou o limite de idade para pilotos de 60 para 65 anos. Essa restrição foi removida em 2012, levando à implementação dos limites de idade atuais: 65 anos em operações com múltiplos pilotos e 60 anos em operações de transporte aéreo comercial com piloto único (*Annex 1 — Personnel Licensing*).

Alguns países, como o Japão, estão considerando aumentar ainda mais esses limites sob certas condições. Apesar dessas mudanças, a discriminação etária continua a ser um problema, afetando a segurança no emprego e as oportunidades de carreira para pilotos mais velhos, tanto homens quanto mulheres (Trimarchi, 2022, p. 96).

Devido a essas políticas discriminatórias e práticas institucionais, as mulheres enfrentaram e continuam a enfrentar desafios significativos na aviação civil. Embora alguns progressos tenham sido feitos, a indústria ainda precisa adotar medidas mais eficazes para promover a equidade de gênero e criar um ambiente de trabalho inclusivo e justo para todos.

## **D. Fatores de inclusão de mulheres na aviação**

### **1. Casamento**

O casamento ofereceu certas vantagens para as mulheres nos primórdios da aviação. Estudos de (Mutisya, 2010, p. 5-6) revelam que aviadoras renomadas, como Amelia Earhart, Jacqueline Cochran, Louise Thaden e Phoebe Omlie, eram todas casadas. Segundo a autora, havia a percepção de que uma piloto casada demonstrava a capacidade de uma mulher desempenhar com sucesso tanto os papéis domésticos quanto profissionais simultaneamente. Além disso, o apoio de seus maridos, também pilotos, ajudava a diminuir os preconceitos prevalentes na indústria (Corn, 1979; Mutisya, 2010). As mulheres pilotos conscientemente aderiam às normas femininas para preservar suas carreiras.

---

<sup>1</sup> Decreto de promulgação nº 21.713, de 27 de agosto de 1946

## **E. Exemplos de Liderança Feminina**

(Trimarchi, 2022, p. 2024) observa que, nas últimas décadas, várias organizações internacionais, como a OACI, o Conselho Internacional de Aeroportos (ACI) e o Conselho Mundial de Viagens e Turismo (WTTC), foram ou são lideradas por mulheres. O autor destaca que a IATA também lançou programas de formação executiva e outras iniciativas específicas para mulheres, reconhecendo a persistente disparidade de gênero na gestão de topo, onde as mulheres ocupam apenas cerca de 4% dos cargos. Esses exemplos de liderança feminina, diz o autor, demonstram o potencial e a competência das mulheres na aviação, servindo como modelos inspiradores para as futuras gerações e sublinhando a importância de iniciativas contínuas para promover a equidade de gênero no setor.

### ***2.2.1.2 Análise sobre as percepções sociais e culturais à época dos primeiros passos da aviação) sobre o papel das mulheres no setor***

#### **A. As Percepções sociais e culturais**

Estudos de Wilson et al. (2004), Smart (2016) e Mutisya (2010) destacam várias percepções sociais e culturais que influenciaram a exclusão ou marginalização das mulheres na aviação, e moldaram as oportunidades para pilotos durante os primeiros passos deste setor. É necessário verificar as percepções dos pilotos sobre questões de gênero na cabine de comando. (Bridges, Neal-Smith, & Mills, 2014, p. 7).

##### **1. Normas Sociais**

No início do século XX, as normas sociais estavam fortemente enraizadas em expectativas tradicionais de gênero. As mulheres eram predominantemente vistas como cuidadoras e responsáveis pelas tarefas domésticas. A ideia de mulheres pilotando aeronaves era frequentemente considerada imprópria e inaceitável. Wilson et al. (2004) aponta que muitas pessoas acreditavam que o lugar das mulheres era no lar e não em profissões técnicas ou perigosas. A aviação, sendo uma nova fronteira tecnológica e associada a altos riscos, era vista como um campo exclusivamente masculino. A autora revela que ouve um ceticismo generalizado em relação às habilidades das mulheres para pilotar aviões, baseado na suposição de que elas eram fisicamente e emocionalmente menos capazes do que os homens para lidar com as demandas de voar.

(Mutisya, 2010) também contribui para a compreensão das percepções culturais que afetam as mulheres na aviação. Ele destaca que as normas sociais tradicionais

reforçavam a ideia de que a aviação não era adequada para mulheres, perpetuando a exclusão delas do setor. As mulheres eram frequentemente desencorajadas a seguir carreiras na aviação devido a essas normas culturais que promoviam a ideia de que deveriam se concentrar em papéis domésticos e de cuidadoras. Essas normas restringiam as mulheres de seguir carreiras na aviação, visto como um campo masculino.

## 2. Desafios e conquistas das pioneiras

Pioneiras como Amelia Earhart, Harriet Quimby e Jacqueline Cochran desafiaram essas normas sociais. No entanto, apesar de suas conquistas, elas frequentemente enfrentavam escrutínio público e ceticismo, afirma. Wilson et al. (2004) destaca que, embora suas realizações fossem celebradas, elas eram frequentemente vistas como exceções raras e não como indicativo de uma mudança mais ampla nas capacidades das mulheres. As primeiras mulheres na aviação receberam muita atenção da mídia, mas essa visibilidade muitas vezes reforçava estereótipos. A cobertura da mídia frequentemente destacava a aparência e os comportamentos “femininos” das aviadoras, em vez de suas habilidades e realizações técnicas. Assim, as mulheres eram frequentemente percebidas como frágeis e emocionalmente instáveis, o que alimentava a resistência contra sua participação na aviação. Essa percepção influenciava tanto as políticas de contratação quanto as atitudes sociais em geral.

## 3. Desafios e Estereótipos de Gênero na Aviação

Yanikoğlu, Kılıç, and Küçükönal (2020) abordam a discriminação de gênero no local de trabalho e os estereótipos que as mulheres enfrentam na aviação na sociedade turca. Alguns passageiros e colegas têm dificuldades em aceitar mulheres no *cockpit*. As autoras (2020, p. 4) ainda apresentam a aviação como uma profissão dominada por homens, e as mulheres pilotos enfrentam resistência e preconceitos, especialmente de colegas masculinos originários do setor militar. As mulheres pilotos recebem declarações discriminatórias e são frequentemente testadas mais rigorosamente do que seus colegas masculinos. Um exemplo de preconceito explícito de gênero aconteceu com uma capitã após uma sessão de pilotagem na Turquia: “você pousou como um homem”. Isto revela preconceitos de gênero.

Além disso, Yanikoğlu et al. (2020) observam que algumas mulheres pilotos sentem a necessidade de adotar comportamentos masculinos para serem aceitas no ambiente de trabalho. Manter um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um desafio

significativo para mulheres pilotos, especialmente após se tornarem mães. Embora mesmo sem casos de assédio sexual físico, as mulheres pilotos relatam assédio verbal e comportamentos discriminatórios. Os preconceitos de gênero contra as mulheres pilotos representam um fardo psicológico significativo que afeta o desempenho e comportamento em suas atividades.

Smart (2016) apresenta os estereótipos sobre as fraquezas percebidas das mulheres (tanto físicas quanto mentais) é amplamente atribuído a relatos não científicos enraizados em valores culturais. Ela argumenta que, apesar disso, certas diferenças fisiológicas entre homens e mulheres precisam ser levadas em consideração ao discutir melhorias no design (ou seja, cockpit e trajes de voo) para acomodar essas diferenças e melhorar as experiências das mulheres na aviação. De fato, um dos primeiros exemplos da influência dos valores sociais sobre o conhecimento científico remonta à decisão da ICAN em 1924 de proibir as mulheres de voar, baseada no argumento (respaldado na época pela ciência médica) de que o ciclo menstrual das mulheres as tornava inadequadas para voar durante certos períodos do mês (A. J. Mills & Mills, 2006)

#### **4. Barreiras Institucionais e Necessidade de Políticas Inclusivas**

Além das barreiras culturais e sociais, a discriminação de gênero na aviação inclui desafios institucionais e legais, segundo (Mutisya, 2010) , entre elas a adoção, pelas empresas, de regras inadequadas de licença-maternidade e desigualdade salarial em relação aos homens. Antes de 1995, uma aviadora naval que engravidasse seria expulsa da academia nos EUA, a menos que interrompesse a gestação. Embora essa política tenha mudado, permitindo um ano de licença para gestantes, a progressão na carreira ainda é prejudicada quando a mulher engravidada.

Para reduzir esse desequilíbrio que afeta profissionalmente as mulheres, fazem-se necessárias a inclusão das questões de gênero nos treinamentos de CRM (*Crew Resource Management*), a adoção de sistemas confidenciais de denúncias e a implementação de políticas rigorosas contra discriminações. Yanıkoglu et al. (2020) apontam que a inclusão de mulheres em posições de gestão, a educação de mulheres e meninas sobre as oportunidades de carreira na aviação e a prestação de assistência financeira para a educação na aviação são passos fundamentais para se alcançar esse objetivo.

### **2.2.1.3 Avaliação do papel das mulheres na aviação durante as guerras mundiais, quando muitas mulheres atuaram como pilotos de transporte, courier e em funções de suporte, contribuindo para a evolução de suas posições.**

(A. J. Mills, 1998), que estudou a atuação das mulheres durante as guerras mundiais, associa o ato de voar com a identidade masculina devido à militarização do voo e à transferência para a aviação comercial do simbolismo do tempo de guerra, sempre relacionado aos perigos de voar e à bravura dos pilotos. Na *British Airways*, isso foi formalizado através de uma determinação que exigia que todos os pilotos e 75% do pessoal de terra – administrativo ou mecânico – fossem membros da Força Aérea Real ou da reserva. Embora a Força Aérea Real Feminina tenha sido estabelecida em 1918, as mulheres foram excluídas da pilotagem. Em 1924 e EM 1925, as reuniões da Comissão Internacional para a Navegação Aérea (ICAN) e da Organização da Aviação Civil Internacional (OACI) proibiram explicitamente o emprego de mulheres como pilotos (A. J. Mills (1998). *Smart* (2016) diz que a proibição persistiu no período pós-Segunda Guerra Mundial, embora algumas pequenas companhias aéreas no Reino Unido e nos EUA tenham contratado pilotos na década de 1930 (Cadogan, 1992, *apud* Mills).

A Segunda Guerra Mundial criou uma necessidade urgente de mão de obra, o que levou a participação de mulheres como pilotos, embora quase sempre em funções não combatentes. Programas como o *Women Airforce Service Pilots* (WASP), nos Estados Unidos, permitiram que mulheres demonstrassem suas habilidades. Após a guerra, no entanto, muitas mulheres foram desmobilizadas e suas contribuições, minimizadas.

As mulheres na aviação desempenharam papéis cruciais durante a guerra. Embora inicialmente excluídas e subestimadas, as mulheres demonstraram sua capacidade e resiliência em tempos de necessidade. Apesar dos avanços, muitas barreiras culturais e institucionais persistiram, dificultando a progressão contínua das mulheres na aviação. A luta por igualdade e reconhecimento contínua, refletindo as contribuições significativas que as mulheres fizeram e continuam a fazer na aviação.

#### **A. Entre as duas Grandes Guerras: *The Ninety-Nines, Inc.*,**

*The Ninety-Nines, Inc.* é uma organização não governamental fundada em 1929 em Nova York por um grupo de 99 mulheres pilotos, embora tenham participado da primeira reunião 117 mulheres. Elas perceberam a necessidade de criar uma associação (Seligson, 2019, p. 7). Vale registrar a participação de uma pilota latino-americana, Hermelinda

Urvina Mayorga, do Equador, que desempenhou um papel fundamental no apoio e na promoção das mulheres na aviação. *The Ninety-Nines, Inc.*, surgiu em um momento em que as mulheres enfrentavam inúmeros desafios e preconceitos. A organização criou uma rede de apoio para oportunidades de educação e treinamento, ajudando as mulheres a obterem as qualificações e habilidades necessárias para suas carreiras.

Além de oferecer suporte prático, *The Ninety-Nines, Inc.* ajudou denunciar as diversas formas de discriminação que as mulheres vivenciavam no ambiente de trabalho, como a suspensão aplicada pelo Departamento de Comércio Aéreo às pilotas em período menstrual (Mutisya, 2010, p. 6); trata-se de uma ONG em favor do envolvimento das mulheres na aviação (Wilson et al., 2004, p. 45).

#### *2.2.1.4 Identificação e análise da literatura que destaca as conquistas de aviadoras notáveis, como Amelia Earhart e outras pioneiras no Brasil e no mundo, e como suas realizações influenciaram as percepções sobre as mulheres na aviação.*

Apesar de as mulheres ainda serem figuras ocultas na aviação civil, relegadas a papéis menores no setor, algumas desafiaram e conseguiram romper barreiras impostas e limitações, abrindo assim caminho para futuras gerações de aviadoras.

Apresenta-se os principais trabalhos sobre a história das mulheres na aviação. A tese de Wilson et al. (2004) destaca várias mulheres pioneiras que contribuíram significativamente para a aviação durante os séculos XIX e XX.

Gainsborg (2021) apresenta no livro as mulheres ibero-americanas: “Rosas Aladas de Iberoamérica: una síntesis de las primeras mujeres aviadoras”. Wanderley (2010) também contribui para o registro das mulheres pioneiras na aviação em *A quebra da barreira do som*. Segundo o autor, em 18 de maio de 1953, pilotando um F-86 Sabre Wanderley, Jackie Cochran se tornou a primeira mulher a quebrar a barreira do som, repetindo a façanha do lendário piloto Chuck Yeager, o primeiro humano a alcançar tal feito, em 14 de outubro de 1947 (2010, p. 12). Por fim, Hale (2019) apresenta uma abordagem histórica em sua obra *Mulheres na Aviação*.

#### **A. Pioneiras Européias e Norte Americanas**

Essas mulheres pioneiras não apenas desafiaram as normas sociais e culturais de suas épocas, como abriram caminho para futuras gerações de mulheres na aviação. Suas conquistas e perseverança foram fundamentais para a evolução da aviação e para a inclusão

das mulheres neste campo.

### Pioneira Européia do Século XIX



#### **Madeleine Sophie Blanchard**

**(Trois-Canons, Reino da França) (1778-1819)**

Primeira mulher a ascender em um balão na França.

### Pioneiras Americanas e Européias do Século XX



#### **Bessica Raiche**

**(Estados Unidos – Wisconsin) (1875-1932)**

Primeira mulher oficial dos Estados Unidos, em 16 de setembro de 1910.



#### **Blanche Stuart Scott**

**(Estados Unidos – Nova York) (1884-1970):**

Primeira mulher americana a fazer voo solo em uma máquina mais pesada que o ar, em 2 de setembro de 1910.



#### **Harriet Quimby**

**(Estados Unidos – Michigan) (1875-1912)**

Primeira mulher a obter uma licença de piloto nos Estados Unidos (1911);

Primeira mulher a cruzar o Canal da Mancha em um avião (1912).

**Amelia Earhart****(Estados Unidos – Kansas) (1897-1937)**

Em 1932, se tornou a primeira mulher a voar solo sobre o Atlântico, estabelecendo vários recordes de velocidade e altitude.

**Ruth Nichols****(Estados Unidos – Nova York) (1901-1960)**

Primeira mulher a voar solo em um hidroavião;  
A primeira a obter licença de voo em barco voador (1923).

**Amy Johnson****(Reino Unido – Hull) (1903-1941)**

Primeira mulher a voar solo da Inglaterra para a Austrália, em 1930.

**Louise Thaden****(Estados Unidos – Arkansas) (1905-1979)**

Estabeleceu vários recordes de aviação e primeira mulher a ganhar o troféu Bendix (corrida aeronáutica transcontinental).



**Anne Morrow Lindbergh**  
**(Estados Unidos – Nova Jersey) (1906-2001)**

Colaborou, com seu marido, Charles Lindbergh, na cartografia de rotas aéreas sobre o Ártico e o Atlântico.



**Jacqueline Cochran**  
**(Espanha – Madri) (1898-1983)**

Primeira mulher a quebrar a barreira do som, pilotando um F-86 Sabre, em 1953.

Estabeleceu um recorde de velocidade transcontinental, além de obter os mais altos índices de altitude.



**Maria Benaldo de Quirós**  
**(Espanha – Madri) (1898-1983)**

Primeira mulher espanhola a obter uma licença de piloto em outubro de 1928.



**Nancy Bird-Walton**  
**(Austrália – Kew) (1915-2009)**

Primeira mulher pilota na Austrália, em 1933.



**Geraldine "Jerry" Mock**  
(Estados Unidos – Ohio) (1925-2014)

Primeira mulher a voar solo ao redor do mundo, em 1964.



**Joan Merriam Smith**  
(Estados Unidos – Nova York) (1936-1965)

Competiu com Geraldine Mock para ser a primeira mulher a voar ao redor do mundo.



**Emily Howell Warner**  
(Estados Unidos – Colorado) (1939-2020)

Primeira mulher a ser piloto de uma grande companhia aérea, em 1973.



**Rosemary Mariner**  
(Estados Unidos – Texas) (1953-2019)

Integrante do primeiro grupo de mulheres candidatas a piloto aceitas na escola de voo da Marinha dos EUA, em 1973.

**Eileen Collins****(Estados Unidos – Nova York) (1956)**

Primeira mulher a pilotar um ônibus espacial, em 1995.

**Elise Leontine Deroche****(França – Paris) (1882-1919).**

Primeira mulher piloto com brevê concedido pela Aero Club de France.

## B. Pioneiras Latino-Americanas

O livro Rosas Aladas de Iberoamérica: *una síntesis de las primeras mujeres aviadoras*, do Instituto de *Investigaciones Histórico Aeronáutica de Chile* (IIHACH), também destaca diversas mulheres latino-americanas pioneiras na aviação, relacionando seu legado na história aeronáutica e na formação de outras aviadoras (Gainsborg, 2021, p. 4).

**Aída de Acosta Hernandez de Alba****(Cuba/Espanha) (1884-1962)**

Entrou para a história como a primeira mulher em um dirigível por meio de seu histórico voo em 27 junho de 1903.

**Harriet Quimby****(Estados Unidos – Michigan) (1875-1912)**

Primeira mulher a obter uma licença de piloto nos Estados Unidos (1911);

Primeira mulher a cruzar o Canal da Mancha em um avião (1912).

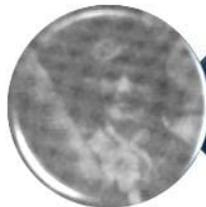
**Amalia Villa de La Tapia****(Bolívia – Potosí) (1893-1994)**Pioneira boliviana. Após um exitoso voo em um avião *Curtiss Jenny* de 80 HP, enfim obteve o brevê em 15 de março de 1922, como a primeira aviadora boliviana e a quarta latino-americana.**Amalia Celia Figueredo****(Argentina – Santa Fé) (1895-1964)**

Primeira mulher a pilotar um avião na Argentina.

Obteve o brevê de piloto Nº 58, tornando-se a primeira piloto argentina e da América do Sul em 1º de outubro de 1914.

**Carmela Combe Thompson****(Peru – Lima) (1898-1984)**

Foi a primeira mulher a pilotar um avião no Peru. Ela conquistou sua licença de piloto em 1922, abrindo caminho para outras mulheres seguirem seus passos na aviação peruana.

**Aris Ema Walder****(Uruguai – Montevidéu) (1898-2003):**

Pilota que teve a carreira marcada pela perda do marido em um acidente aéreo, o que não a fez abandonar a aviação.

**Adela Guffanti****(Argentina – Buenos Aires)**

Foi a terceira pilota mulher de seu país e a quinta em nível regional em uma época em que o sistema jurídico argentino não considerava a mulher plenamente capaz para exercer todos os seus direitos e obrigações.

**Hermelinda Urvina Mayorga****(Equador – Ambato) (1905-2008)**

Foi a primeira mulher equatoriana a obter licença de piloto de aviação, no ano de 1932, na Safair Flying School, em Long Island, nos Estados Unidos.

**Emma Catalina Encinas Aguayo****(México – Chihuahua) (1905-2008)**

Primeira pilota do México.

**Graciela Cooper Godoy****(Santiago – Chile) (1911-1930):**

A décima primeira aviadora ibero-americana e primeira no Chile, também chamada de “aviatriz”.



**Maria Benaldo de Quirós**  
(Espanha – Madrid) (1898-1983)

Primeira mulher espanhola a obter uma licença de piloto em outubro de 1928.



**Berta Moraleda**  
(Cuba – Havana) (1918-2013)

Pilota que teve sua carreira marcada pela perda de seu marido em um acidente aéreo e que mesmo assim se comprometeu com o ramo.



**Margot Duhalde**  
(Chile – Rio Bueno) (1920-2018)

Margot Duhalde foi a primeira mulher piloto militar do Chile e combatente na Segunda Guerra Mundial, além de se destacar como controladora aérea.

### C. Pioneiras Brasileiras

O livro "Mulheres que Voam: As Primeiras a Conquistar os Céus", (Celidonio, 2018), destaca diversas mulheres brasileiras pioneiras na aviação. A seguir, são listadas algumas dessas aviadoras notáveis. Conforme descrito na obra, pode-se, na verdade, considerar duas mulheres como as primeiras brevetadas: Tereza Di Marzo e Anésia Machado (Celidonio, 2018), AMAB, 2022, Aviadoras Pioneiras do Brasil.



**Tereza Di Marzo**

(São Paulo – São Paulo) (1903-1986)

Primeira mulher a obter uma licença de piloto no Brasil.

**Anésia Pinheiro Machado****(Itapetininga – São Paulo) (1904-1999)**

A segunda mulher a tirar a licença de piloto e a primeira a realizar um voo no trecho Rio-São Paulo.

**Ada Leda Rogato****(São Paulo – Brasil) (1910-1986)**

Realizou feitos incríveis dado os equipamentos da época, sendo considerada a aviadora mais destemida dentre as precursoras brasileiras.

**Arlete Vitória Ziolkowski**

A primeira a ocupar o posto de pilotagem numa companhia aérea brasileira como copilota do Boeing B737-200 na Viação Aérea São Paulo (VASP).

**Claudine Melnik**

A primeira comandante da empresa Central Linhas Aéreas (ex-VOTEC) como aviadora. Em 2001 foi promovida a comandante de jatos na TAM, sendo a primeira a ocupar esse posto, onde já acumulava o cargo de instrutora e checadora.

**Carla Roemmler**

A segunda aviadora a ingressar numa linha aérea no Brasil, e comandante do Embraer E195 na AZUL Linhas Aéreas



**Kalina Cox Milani**  
Primeira mulher comandante da companhia Emirates

Essas pioneiras brasileiras não apenas desafiaram as expectativas sociais e culturais de sua época, mas também estabeleceram marcos significativos na aviação. Suas conquistas e perseverança inspiraram muitas outras mulheres a seguirem carreiras na aviação, ajudando a moldar a história da aviação no Brasil (Celidonio (2018) p. 45, 47, 52, 55, 60).

#### **D. Primeiras mulheres controladoras**

A identificação da "primeira" mulher controladora de tráfego aéreo é complexa, dado o número de pioneiras que emergiram durante a Segunda Guerra Mundial. Nos Estados Unidos (FAA), Mary Chance VanScyoc, Ruth Thomas, Madelyn Brown Pert, Marian McKenna Russell e Mary Gilmore são todas mulheres que contribuíram significativamente para o campo. Segundo a *Federal Aviation Administration* (FAA), durante a Segunda Guerra Mundial, a necessidade de mão de obra para o esforço de guerra levou muitas mulheres a ingressarem em funções anteriormente dominadas por homens, incluindo o controle de tráfego aéreo e comunicação de aeronaves. Esse período marcou o início significativo da participação feminina na aviação civil.

Mary Chance VanScyoc é frequentemente citada como a primeira mulher controladora de tráfego aéreo. Ruth Thomas, Madelyn Brown Pert e Marian McKenna Russell são nomes que aparecem em registros históricos da FAA como as pioneras em controle do tráfego aéreo, cada uma tendo feito contribuições significativas em suas respectivas funções durante a guerra. E Mary Gilmore é considerada a primeira especialista operadora de torre central da *Civil Aeronautics Administration* (CAA) em setembro de 1941, segundo a FAA.

A FAA informa que "no final de 1942, as mulheres representavam cerca de 40% das vagas dos centros de treinamento de controladores. A FAA, diz um artigo no *Civil Aeronautics Journal* em dezembro de 1942, relatou que "mulheres formadas em sessões passadas já estavam servindo satisfatoriamente em várias torres de controle de aeroportos e centros de controle de tráfego aéreo".

No Brasil, a primeira mulher controladora de operações aéreas militares foi a

primeira-sargenta Helaine Baptista do Nascimento (DECEA<sup>2</sup>).

#### *2.2.1.5 Análise das mudanças sociais nas décadas de 1950 e 1960 que influenciaram a participação das mulheres na aviação civil, condições de oportunidades e desafios enfrentados pelas primeiras pilotas em voos comerciais.*

A análise das mudanças sociais nas décadas de 1950, 1960 e 1970 são apresentadas por A. J. Mills (1998), Barry(2008), Seligson(2019), Bridges et al. (2014).

Para Seligson (2019), as primeiras décadas da aviação comercial, dos anos 1920 aos anos 1960, são às vezes referidas como “os dias dourados do voo”. (Seligson, 2019) afirma que “voar era glamoroso, tanto para a elite, que podia pagar pelas passagens, quanto para aqueles que prestavam serviços para os mais abastados”. À medida que o transporte aéreo se transformava em um meio de massa, novos modelos de negócios mudaram o ambiente de trabalho e a relação de emprego. Os pilotos não eram vistos mais tanto como heróis, mas como aviadores experientes, com qualidades masculinas. Após a guerra, as companhias aéreas nos Estados Unidos deixaram de exigir um diploma de enfermagem, requisito até então obrigatório para mulheres trabalharem como comissárias de bordo, o que estendeu a concorrência a essas vagas a outras mulheres jovens, brancas, esbeltas, solteiras e com alguns anos de experiência universitária ou comercial, segundo Barry (2008). Seu estudo revela que a mística em torno das comissárias de bordo no período pós-guerra trazia implicações complexas e até contraditórias para as mulheres. A maioria tinha ocupação de atendentes de voo. Por um lado, o “glamour” representava recompensas distintas que as comissárias desfrutavam simplesmente por personificarem o ideal de feminilidade das companhias aéreas (Barry, 2008).

A. J. Mills (1998 afirma que o “período de erotização” entre 1950 e 1975 testemunhou uma mudança da dessexualização para a comercialização intensa da sexualidade feminina (apud Mills 1996a, 1997a). Durante essa época, imagens erotizadas eram predominantes nos anúncios das companhias aéreas, nos relatórios anuais e nas revistas internas. A sexualidade feminina era constantemente usada como meio para introduzir um subtexto heterossexual — fotografias de funcionárias eram utilizadas para adicionar "glamour" às publicações internas e relatórios anuais, com as mulheres sendo destacadas para realçar a importância de gerentes ou pilotos masculinos (Mills apud, Mills 1996a, 1996b, 1997a). Segundo o autor, a estratégia de vender a sexualidade corporal feminina teve efeitos contrários para a masculinidade de pilotos e comissários de bordo. O serviço de bordo

<sup>2</sup> DECEA Disponível em <https://www.decea.mil.br/>

---

rapidamente se tornou uma ocupação dominada por mulheres nas companhias aéreas e não era mais possível associar o trabalho à masculinidade: as noções anteriormente sexualmente neutras de serviço e a “pequenez” do comissário foram reinterpretadas como características sexuais femininas.

Segundo o autor, a representação mais explícita disso foi uma série de desenhos animados que apareceram nos boletins informativos internos da companhias aéreas durante os anos 1950 e 1960. Por exemplo, uma edição de janeiro de 1956 da *British Overseas Airways Corporation* (BOAC) Review apresenta um desenho de dois pilotos olhando para uma comissária de bordo animada. Um dos pilotos comenta com o outro: "Claro que ela é bonita — mas é isso que a torna um perigo para voar; toda vez que ela entra na cabine de comando, até a agulha da bússola gira e aponta para ela" (A. J. Mills, 1998).

Seligson enfatiza que o papel de segurança da tripulação de cabine ficou subestimado, e muitas companhias aéreas optaram por enfatizar os chamados componentes de "serviço feminino", "sexy e atlético" ou "bar aéreo" do trabalho. Em razão disso, as comissárias de bordo foram percebidas como ícones de marketing objetificados ou sexualizados. O uso de comissárias de bordo como objetos sexuais na publicidade atingiu o auge no início dos anos 1970. Em 1973, uma organização intitulada Comissárias de Bordo pelos Direitos das Mulheres foi formada nos Estados Unidos para combater o sexismo e promover o papel das comissárias de bordo como profissionais experientes (Seligson, 2019). As companhias aéreas usaram as mulheres como estratégia de marketing para o crescimento econômico. Barry (2008), por sua vez, diz que no final dos anos 1960 e início dos anos 1970, as expressões comerciais da revolução sexual colocaram as comissárias de bordo em um papel provocativo e novo.

Seligson (2019) cita que uma companhia aérea na Ásia usou durante décadas jovens comissárias de bordo para atrair clientes, resultando em casos de abuso sexual que acabaram nos tribunais. Outra companhia aérea na Ásia fez com que comissárias de bordo usassem biquínis em seus voos inaugurais para destinos de praia e publicou calendários com as mesmas comissárias vestindo biquínis. Na Europa, uma companhia aérea veiculou um anúncio apresentando uma modelo vestida como uma colegial, com a manchete "tarifas mais quentes de volta às aulas". A Autoridade de Padrões de Publicidade do Reino Unido considerou o anúncio irresponsável, pois parecia ligar meninas adolescentes a um comportamento sexualmente provocativo Seligson (2019).

Nos anos 1970, as comissárias de bordo encontraram ainda mais motivos para a militância feminista. Embora ativistas tenham conseguido eliminar limites de idade e regras

de não casamento, as companhias aéreas continuavam a afastar as comissárias de bordo durante a gravidez e a sujeitá-las a assédio sobre sua aparência, peso e comportamento em serviço. As comissárias de bordo também observaram mais homens entrando na profissão como supostos iguais, recebendo mais consideração das companhias aéreas e mais deferência dos passageiros, apesar da crescente sensibilidade feminista (Barry, 2008).

#### *2.2.1.6 Identificação e revisão de estudos, artigos, relatórios e outras fontes relacionadas ao tema.*

A maioria dos artigos e livros encontrados que abordam a questão de gênero foi produzida por pesquisadores de áreas como engenharia, economia, gestão e psicologia, o que reforça a importância desta pesquisa sobre a realidade da participação feminina na aviação civil sob o ponto de vista jurídico. Nesta seção de estudos, fez-se o levantamento de livros, artigos e políticas nacionais e internacionais sobre as mulheres na aviação civil, resgatando-se a história da participação feminina desde os primórdios da exploração do espaço aéreo, dos balões às aeronaves. Apesar do pioneirismo das mulheres juntamente com os homens, percebem-se que os fatores de exclusão e de marginalização contribuíram para manter oculta e/ou subdimensionada a história feminina na aviação. Os livros e artigos relacionados à equidade de gênero procuram demonstrar o papel exercido pelas mulheres no desbravamento dos céus.

A sub-representação feminina na aviação pode ser atribuída a estereótipos de gênero arraigados, à falta de acesso a oportunidades de formação e capacitação adequadas, à discriminação no ambiente de trabalho, entre outros fatores. A revisão sistemática da literatura jurídica envolve a análise de livros, artigos, decisões e legislações nacionais e internacionais. Até o momento, foram analisados 5 Teses de Doutorado, 112 artigos, 9 livros, tratados internacionais e legislações nacionais dos países: África do Sul, Alemanha, Austrália, Brasil, Colômbia, Estados Unidos, Índia, Irlanda e Reino Unido, bem como jurisprudência dos Estados Unidos, Reino Unido e Tribunal Superior do Trabalho (TST) e vários Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) no Brasil, quais sejam: TRT da 1<sup>a</sup> Região, TRT da 2<sup>a</sup> Região, TRT da 3<sup>a</sup> Região, TRT da 4<sup>a</sup> Região, TRT da 5<sup>a</sup> Região, TRT da 10<sup>a</sup> Região, TRT da 12<sup>a</sup> Região, TRT da 13<sup>a</sup> Região, TRT da 14<sup>a</sup> Região, TRT da 17<sup>a</sup> Região, TRT da 23<sup>a</sup> Região. Além de organizações internacionais de atuação global, regionais e não governamentais (incluindo associações e sindicatos).

Investir em programas educacionais, políticas públicas de inclusão e estratégias de apoio psicossocial são passos cruciais para promover a equidade de gênero e fortalecer o

empoderamento feminino na aviação e em outras esferas profissionais.

## 2.2.2 Levantamento da revisão de literatura jurídica sobre ações de inclusão de mulheres na aviação civil.

### 2.2.2.1 *Levantamento da literatura jurídica nacional e internacional sobre inclusão de mulheres na aviação, abrangendo estudos acadêmicos, artigos legais, decisões judiciais e legislação.*

A maioria dos artigos e livros encontrados que abordam a questão de gênero foi produzida por pesquisadores de áreas como engenharia e psicologia, o que reforça a importância desta pesquisa sobre a realidade da participação feminina na aviação civil sob o ponto de vista jurídico.

De início, para uma melhor compreensão deste estudo, é preciso apresentar os conceitos de normas jurídicas, tratados internacionais, normas de *hard law*, de *soft law* e normas não estatais.

**Normas jurídicas** são “aqueles estabelecidas e impostas por quem detém o poder soberano, qualquer coisa que ordenem, visto que só quem detém o poder está em posição de decidir o que é essencial, e de tornar efetivas as suas decisões”; e, portanto, constituem sempre “expressão de poder”<sup>3</sup>. Uma norma jurídica é sempre expressão de poder (Bobbio, 2012, p. 2108), que estabelece direitos e obrigações e regras de condutas bem delimitadas.

**Tratado**, por sua vez, é um acordo internacional regido pelo Direito Internacional e celebrado entre Estados e/ou organizações internacionais ou entre organizações. Esses acordos podem constar em um instrumento único ou em dois ou mais conexos, conforme definido na Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, de 1969, e da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais. Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé (*pacta sunt servanda*). Em razão disso, um Estado não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado, já que impõe uma obrigação às partes de agir em conformidade com o acordo ratificado.

A **uniformização e a harmonização** das normas de direito internacional são realizadas por processos diferentes.

A **uniformização internacional do direito** ocorre por meio da adoção de

<sup>3</sup> Norberto Bobbio. Teoria da Norma Jurídica (Locais do Kindle 2120-2121). —. Edição do Kindle.

tratados internacionais e posteriores ratificações dos instrumentos pelos Estados, que criam direitos e deveres internacionais cogentes (*top-down approach*). São normas de **hard law**, que podem ser definidas na forma de tratados, convenções, protocolos, cartas, estatutos, acordos e pactos, por exemplo.

A **harmonização de direito internacional**, por sua vez, pode ser estabelecida por meio de normas elaboradas por organizações internacionais com o objetivo de criar uma regulação não cogente, de forma a aproximar as legislações nacionais (*bottom up approach*). São normas de *soft law*, isto é, normas “brandas” de direito internacional, que não necessitam de ratificação das partes. Os Estados podem adotar essas normas incorporando-as ao direito interno, na forma de leis-modelos, diretrizes, princípios, diretrizes e programas, por exemplo.

Já as **normas privadas** são regras de condutas estabelecidas por entidades privadas nacionais e internacionais, e não pelo poder soberano dos Estados ou de autoridades públicas. São exemplos de normas privadas os regulamentos internos de empresas, códigos de conduta corporativa, normas de segurança do trabalho, governança ambiental e social corporativa (ESG).

#### *2.2.2.2 Exame das convenções e tratados internacionais relevantes, como aqueles estabelecidos pela ONU (Organização das Nações Unidas, ONU - Mulheres, OIT (Organização Internacional do Trabalho) e pela OACI (Organização da Aviação Civil Internacional);*

Esta seção tem por objetivo examinar as normas de direito internacional relevantes para a revisão sistemática da literatura jurídica, com foco em quatro organizações internacionais (ONU, OACI, OIT e ONU-Mulheres) e em alguns organismos internacionais relevantes no que diz respeito à inclusão de mulheres na aviação civil. O exame apresenta abaixo o levantamento das principais normas jurídicas internacionais adotadas pelos Estados e das normas internas dos organismos internacionais.

##### **2.2.2.2.1 Organização das Nações Unidas (ONU)**

Em 26 de junho de 1945, 50 Estados aprovaram a Carta das Nações Unidas durante conferência internacional em São Francisco, nos Estados Unidos, que dispõe no §1º do preâmbulo que os povos reafirmam a fé nos direitos fundamentais da pessoa, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim

como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos. A questão da paridade de gêneros também está expressa no artigo 8º, que estabelece igualdade entre homens e mulheres para a elegibilidade de pessoas destinadas a participar em qualquer caráter e em condições de igualdade em seus órgãos principais e subsidiários. Assim, o sistema da ONU, a partir deste ato inicial, inaugura o valor dos direitos humanos e cria instituições internacionais em diversos segmentos – político, econômico, social, jurídico e cultural. Essas instituições estão organizadas como agências especializadas da ONU, para as diferentes matérias mencionadas, entre outras, e tem como dever irradiar os valores centrais propugnados nos diferentes setores cobertos.

A seguir, apresentam-se os principais instrumentos internacionais de direitos humanos relacionados ao gênero. Estes instrumentos são fundamentais para entender as obrigações internacionais que a maioria dos Estados soberanos assumiram, comprometendo-se a promover e proteger os direitos humanos das mulheres e de indivíduos não conformes ao gênero. Essas normas não apenas estabelecem padrões essenciais de igualdade e não discriminação, mas também estão incorporadas em diversas ordens constitucionais ao redor do mundo. Como resultado, elas funcionam como pilares fundamentais que garantem a dignidade e os direitos básicos da pessoa humana em um contexto global. A implementação desses instrumentos é crucial para a construção de sociedades mais justas e equitativas, o e com pleno acesso aos seus direitos.

No âmbito da aviação civil, a aplicação desses instrumentos é igualmente crucial. A indústria da aviação, sendo um setor global e diversificado, deve aderir observar essas normas para assegurar um ambiente inclusivo e sustentável.

## **A. Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos relacionados a Gênero**

O direito internacional dos direitos humanos abrange uma gama imensa de tratados internacionais relacionados a questões de direitos humanos. São compostos de normas de *hard law*, de caráter obrigatório, tais como as convenções, estatutos, protocolos, tratados internacionais; e também de normas de *soft law*, que impõem uma obrigação moral de comportamento à comunidade internacional, que são as declarações, princípios, diretrizes, recomendações etc. (Lopes, 2006, p. 106).

O sistema de direito internacional dos direitos humanos é constituído de um núcleo cogente de instrumentos jurídicos, que tem efeitos erga omnes. São normas imperativas de direito internacional e só podem ser modificadas ou revogadas por normas do mesmo

status, conforme estabelece o artigo 53 da Convenção de Viena sobre Direitos dos Tratados, de 1969.

O núcleo de instrumentos internacionais de direitos humanos compreende as normas fundamentais, conforme mostra a Figura 3.

A aviação civil é um setor crucial para o desenvolvimento econômico e social de qualquer país. Além de sua função primária de transporte de pessoas e mercadorias, desempenha um papel significativo na promoção da inclusão social. Integrar os direitos humanos na aviação civil é essencial para garantir um desenvolvimento sustentável e justo, atendendo às necessidades das pessoas.

Adotar políticas de direitos humanos na aviação civil favorece a inclusão e a igualdade, permitindo que todos, independentemente de gênero, raça, etnia ou condição física, tenham acesso igualitário às oportunidades no ambiente de trabalho.

A seguir, são analisadas as contribuições desses quatro organismos internacionais (ONU, OACI, OIT e ONU-Mulheres) para a igualdade de gêneros, embora haja outros organismos inter-relacionados relevantes para o tema, como se notará no desenvolvimento deste relatório.

#### 2.2.2.2 Organização Internacional de Aviação Civil (OACI).

Em 7 de dezembro de 1944, os Estados aprovaram a Convenção sobre Aviação Civil Internacional, em Chicago, Estados Unidos. A convenção criou a Organização Internacional de Aviação Civil (OACI), com o objetivo de desenvolver os princípios e a técnica da navegação aérea internacional e de favorecer o estabelecimento e estimular o desenvolvimento do transporte aéreo internacional. Com 26 ratificações em 5 de março de 1947, a OACI passa a existir, dotada de personalidade e capacidade jurídica para o desempenho de suas funções. No mesmo ano, em outubro, tornou-se uma agência especializada das Nações Unidas, vinculada ao Conselho Econômico e Social (ECOSOC)<sup>4</sup>.

Apesar de integrar o sistema da ONU – que tinha em sua carta de fundação a defesa da igualdade de gênero –, a OACI tinha um baixo recrutamento de mulheres para seus quadros, reproduzindo o problema da sub-representação feminina no sistema das Nações Unidas. Apenas no início da década de 1970, uma mulher – Betty C. Dillon, representante dos EUA – viria a integrar o Conselho da OACI. MacKenzie afirma que “havia também as

<sup>4</sup> ICAO. Convention on International Civil Aviation - Doc 7300, Disponível em <https://www.icao.int/publications/pages/doc7300.aspx>

<b>Declaração Universal de Direitos Humanos (DUNH -1948)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artigo 1º: Todos os <b>seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos</b>. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.</li> </ul>
<b>Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP, 1966)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artigo 3º: Estados-Partes do presente Pacto <b>comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos</b> enunciados no presente Pacto.</li> </ul>
<b>Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, 1966)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artigo 3º: Os Estados-Partes do presente Pacto <b>comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais</b> enumerados no presente Pacto.</li> </ul>
<b>Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD, 1966)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prêmabulo: Considerando que todas as pessoas são iguais perante a lei e têm o direito à igual proteção contra qualquer discriminação e contra qualquer incitamento à discriminação,</li> <li>Artigo 2 (1): Os Estados-Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem tardar, uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e de promoção de entendimento entre todas as raças.</li> </ul>
<b>Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artigo 1º: Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará <b>toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo</b> e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, (...)</li> <li>Artigo 2º: Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas.</li> </ul>
<b>Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC, 1989)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Os Estados-Partes respeitarão os direitos enunciados na presente Convenção e assegurarão sua aplicação a cada criança sujeita à sua jurisdição, <b>sem distinção alguma, independentemente de raça, cor, sexo, idioma, crença, opinião política ou de outra índole, origem nacional, étnica ou social, posição econômica, deficiências físicas, nascimento</b> ou qualquer outra condição da criança, de seus pais ou de seus representantes legais.</li> </ul>
<b>Convenção Internacional sobre a Proteção de Direitos de Todos os Migrantes Trabalhadores e Membros de suas Famílias (1990)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os Estado-Partes <b>comprometem-se, em conformidade com os instrumentos internacionais relativos aos direitos humanos</b>, a respeitar e a garantir os direitos previstos na presente Convenção a todos os trabalhadores migrantes e membros da sua família que se encontrem no seu território e sujeitos à sua jurisdição, <b>sem distinção alguma, independentemente de qualquer consideração de raça, cor, sexo, língua, religião (...).</b></li> </ul>
<b>Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD, 2006)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artigo 3º</li> <li>Os princípios da presente Convenção são:</li> <li>g) A igualdade entre o homem e a mulher;</li> </ul>
<b>Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças (2000)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artigo 2º: Os objetivos do presente Protocolo são os seguintes:</li> <li>a) Prevenir e combater o tráfico de pessoas, prestando uma atenção especial às mulheres e às crianças;</li> </ul>

Figura 3 – Tratados Internacionais em Direitos Humanos e Gênero.

barreiras informais para as mulheres em toda a OACI refletidas nas condições de trabalho e na cultura da organização” <sup>5</sup>.

Mas foi somente na 31<sup>a</sup> Assembleia da OACI, realizada em 1995, que as questões de gênero ganharam ênfase e foram adotadas medidas significativas para aumentar a representatividade feminina na organização. Nessa assembleia, foram estabelecidas metas e um plano de ação para ampliar a participação de mulheres nas categorias profissionais e superiores em aproximadamente 1% ao ano nos dez anos seguintes. Em 1997, a porcentagem de mulheres na OACI era de 20,8 % <sup>6</sup>.

Em 2005, a OACI estabelece que na nomeação e na promoção de colaboradores e no recrutamento de pessoal deveria ser dada importância a uma base geográfica tão ampla quanto possível e à garantia de representação igual de gênero <sup>7</sup>.

Em 2010, a ONU lançou políticas e medidas para a melhoria da situação das mulheres nas entidades do Sistema das Nações, com a OACI também adotando medidas para garantir oportunidades iguais para mulheres e homens em todas as áreas e níveis de categoria profissional na organização.

O UN-SWAP (Plano de Ação do Sistema das Nações Unidas) foi criado em 2012, como parte dos esforços para fortalecer a responsabilidade e a coerência na promoção da igualdade de gênero e no empoderamento das mulheres em todas as entidades, departamentos e escritórios da entidade. Assim, a ONU-Mulheres fez um levantamento da participação feminina na OACI, e os resultados revelaram que, em comparação com outras organizações internacionais, havia uma menor participação feminina. Veja a Figura 4.

<sup>5</sup> MacKenzie, David, ICAO: a history of the International Civil Aviation Organization University of Toronto Press Incorporated 2010 Toronto Buffalo London.

<sup>6</sup> ICAO. ASSEMBLY - 32nd Session. Plenary (A32-WP/64 P/14- 7/1/98). Report on the Recruitment and Status of Women in ICAO. Disponível em <https://www.icao.int/Meetings/AMC/MA/Assembly%2032nd%20Session/064.pdf>

<sup>7</sup> ICAO ASSEMBLY — 36th Session Plenary. Report on the Compliance with and Implementation of the Principle of Equitable Geographical Representation in posts of the secretariat of ICAO (Resolution a24-20) a36-wp/44 p/6 23/07/07. Disponível em [https://www.icao.int/Meetings/AMC/MA/Assembly%2036th%20Session/wp044\\_en.pdf](https://www.icao.int/Meetings/AMC/MA/Assembly%2036th%20Session/wp044_en.pdf)

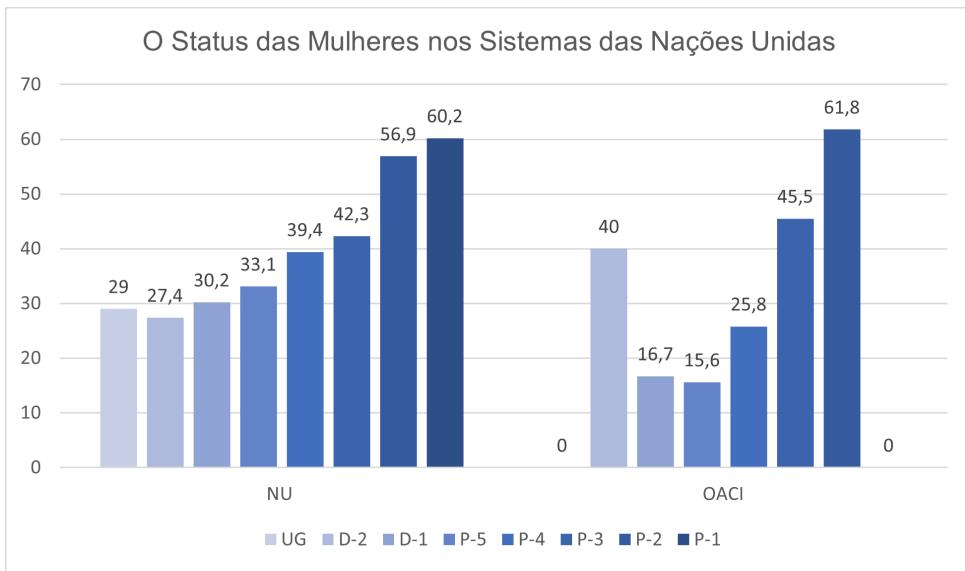


Figura 4 – O Status das Mulheres nos Sistemas das Nações Unidas. Fonte: Adaptado de ICAO Factsheet. Disponível em : <https://www.un.org/womenwatch/uncoordination/documents/unentity/ICAO/icao-factsheet.pdf> apud CEB (2001), UN System Entities (2011). Preparado por ponto focal para mulheres, Divisão de Coordenação, ONU-Mulheres, Dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/>.

Em 2016, durante a 39<sup>a</sup> Sessão Plenária da Assembleia da OACI, realizada em Montreal, os Estados adotaram a Resolução A39-29: Próxima Geração de Profissionais de Aviação, com o propósito de promover a participação feminina no setor da aviação global, em consonância com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5 (ODS 5) da Agenda 2030, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas. Os ODS foram criados pela ONU em 2015 para compor uma agenda mundial de construção e implementação de políticas públicas para orientar o desenvolvimento dos Estados até 2030.

Nessa resolução, os Estados, as organizações de aviação regionais e internacionais e a indústria da aviação internacional foram instadas a demonstrar uma liderança forte e determinada e o compromisso de promover os direitos das mulheres e a tomar as medidas necessárias para reforçar a igualdade de gênero. A resolução ressalta a importância das parcerias entre governos, organizações regionais, indústria e organizações educativas para atrair, educar e reter a geração futura de profissionais da aviação, tendo em conta a igualdade de gênero, por meio de mudanças nas políticas de recursos humanos.

Em 2017, a OACI implementou o Programa de Igualdade de Gênero, com quatro

objetivos principais:

- a) desenvolver capacidades e aumentar a sensibilização para a igualdade de gênero;
- b) melhorar a representação de gênero;
- c) aumentar a responsabilização; e
- d) maior envolvimento com parceiros externos <sup>8</sup>.

Na 41<sup>a</sup> Sessão da Assembleia da OACI, em 2022, os Estados adotaram a Resolução A41-26, que criou o Programa de Igualdade de Gênero para promover a participação de mulheres no setor global de aviação. A Assembleia reafirmou seu compromisso de aprimorar a igualdade de gênero e o desenvolvimento das mulheres, apoiando o mencionado ODS 5 da ONU, aspirando alcançar a meta de 50%-50% (mulheres-homens) até 2030 em todos os níveis profissionais e superiores de emprego no setor. O programa incentiva os Estados-membros a levarem em conta as recomendações da OACI na Declaração sobre Melhoria da Representação de Gênero nos Órgãos Governamentais e Técnicos, com oportunidade na nomeação de candidatas qualificadas, levando-se em consideração a representatividade de gênero em todos os órgãos. Ademais, os Estados foram convidados a integrar uma perspectiva de gênero em suas políticas, planos e processos de aviação civil.

A Assembleia apoiou e concordou com a iniciativa o 25by2025, criada em 2019 pela Associação Internacional de Transportes Aéreos (IATA). A iniciativa surgiu com a finalidade de melhorar a representação feminina na indústria da aviação, com aumento de ao menos 25% de mulheres trabalhando no setor até 2025.

O Apêndice B da Resolução A41-26 apresentou a proposta de Declaração sobre a Melhoria da Representação de Gênero nos Órgãos Governamentais e Técnicos da OACI, uma norma internacional de *soft law* que cria a obrigação de harmonização das políticas de melhoria da representação de gênero aprovada pelo Conselho na sua 222<sup>a</sup> sessão, comprometendo-se a:

- a) Não aprovar qualquer comitê ou grupo de trabalho do Conselho, ou qualquer outro grupo, força-tarefa ou painel, ou aprovar a composição de qualquer um desses grupos, com membros compostos apenas por um gênero;
- b) Não eleger um grupo de vice-presidentes composto apenas por um gênero;

<sup>8</sup> ICAO – Gender Equality and ICAO. Disponível em <https://www.icao.int/about-icao/women-in-aviation/Pages/gender-equality-and-icao.aspx>

- c) Não eleger um grupo de presidentes de comitês e grupos composto apenas por um gênero;
- d) Não aprovar políticas ou outros documentos oficiais contendo linguagem discriminatória ou tendenciosa em relação ao gênero; e
- e) Trabalhar com o Secretariado para garantir que a linguagem discriminatória ou tendenciosa em relação ao gênero nas políticas existentes da OACI ou outros documentos oficiais seja identificada e removida.

Embora a norma estabeleça políticas internas para impedir a aprovação de comitês ou grupos exclusivamente masculinizados, o texto não estabelece a proporção de homens e mulheres na composição dessas instâncias administrativas.

#### 2.2.2.2.3 Cúpula Global de Gênero na Aviação 2018.

A Cúpula Global sobre o Gênero na Aviação <sup>9</sup>realizada em parceria com a Autoridade de Aviação Civil da África do Sul (SACAA) foi a primeira iniciativa sobre o tema desenvolvida pela OACI com um A cúpula foi realizada de 8 a 10 de agosto de 2018 na Cidade do Cabo, na África do Sul. A Cúpula foi coorganizada pela SACAA, com a colaboração da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a ONU Mulheres. Entre os principais pontos, a cúpula <sup>10</sup> destaca aqueles apresentados na Figura5.

#### 2.2.2.3 Cúpula Global de Gênero na Aviação 2023.

A segunda Cúpula Global sobre Gênero na Aviação convocada pela OACI, foi realizada entre os dias 5 e 7 de julho de 2023, uma iniciativa conjunta organizada pelo governo da Espanha, por meio do Ministério dos Transportes, Mobilidade e Agenda Urbana, em parceria com a Comissão Europeia (CE), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ONU Mulheres e o Fórum Internacional dos Transportes (ITF) na Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). O propósito da segunda cúpula foi reunir todas as partes interessadas a trabalhar em conjunto para desmantelar as barreiras que as mulheres e as meninas enfrentam, a fim de mudar a composição da

<sup>9</sup> <https://www.icao.int/Meetings/AviationGenderSummit/Pages/default.aspx>

<sup>10</sup> ICAO. COMMUNIQUÉ. <https://www.icao.int/Meetings/AviationGenderSummit/Documents/Communique%20Aviation%20Gender%20Summit%20FINAL.10%20Aug.pdf>

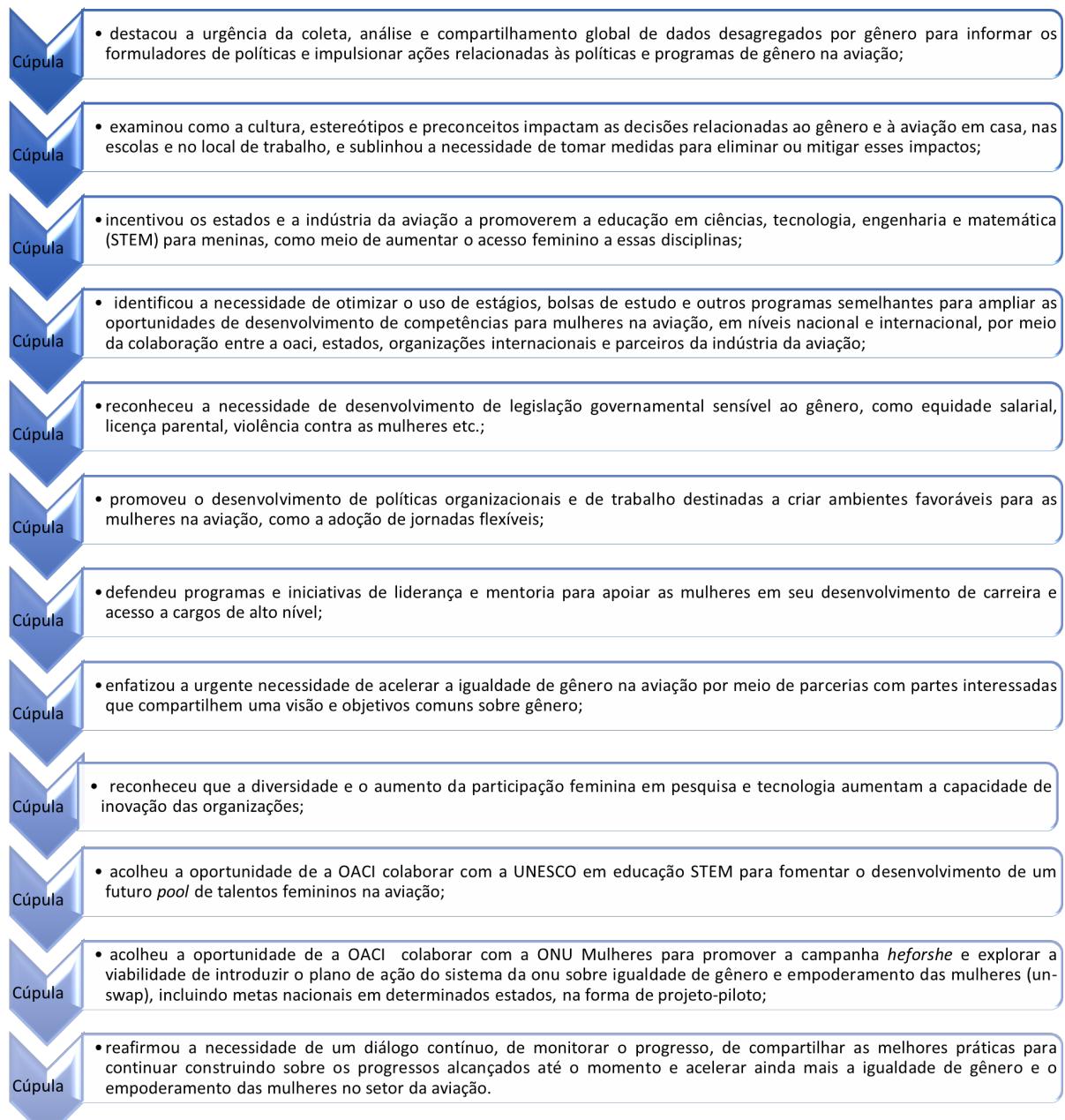


Figura 5 – Cúpula Global Sobre Gênero na Aviação 2018.

força de trabalho na aviação. A Cúpula Global sobre Gênero na Aviação se baseou nos resultados da Cúpula Global sobre Gênero na Aviação 2018 e convocou todos os atores e *stakeholders* e de outros domínios relevantes para que se comprometessesem com as ações em quatro eixos: coleta e análise de dados, políticas de gênero e integração, trabalho decente, desenvolvimento de carreira e condições de trabalho e liderança e modelos de referência,

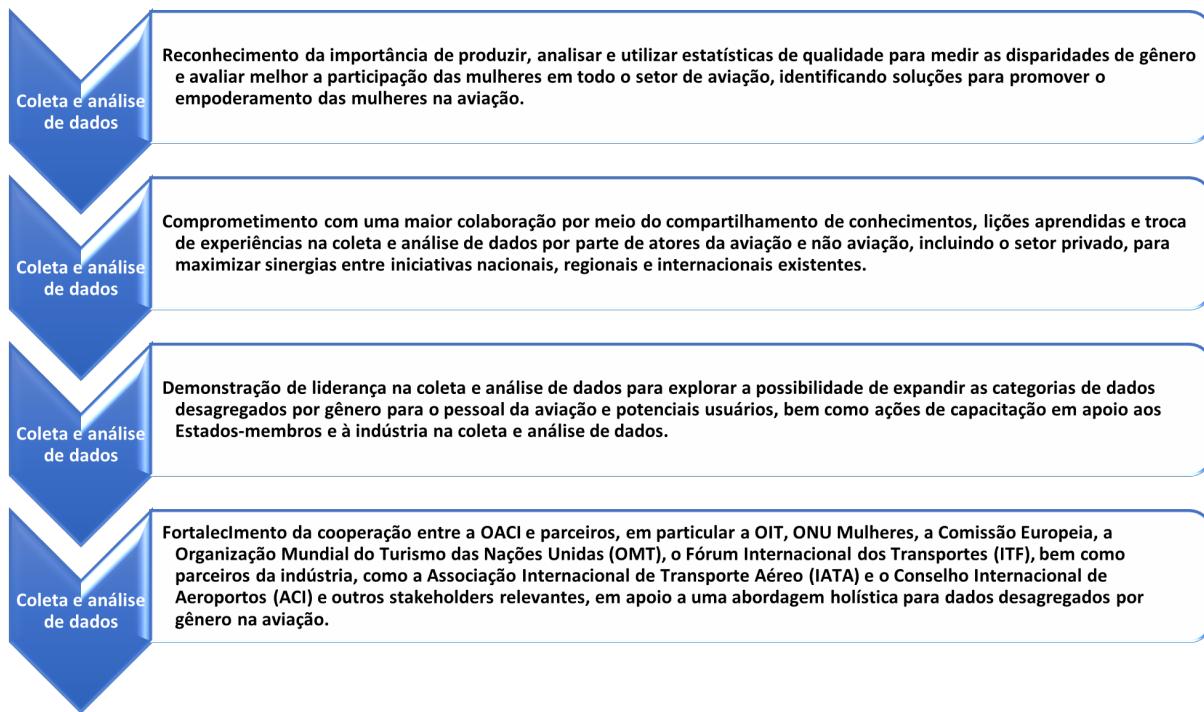


Figura 6 – Coleta e Análise de Dados: Cúpula 2023.

conforme Figuras 6,7 8 e 9.



Figura 7 – Políticas de gênero e integração de gênero: Cúpula 2023.

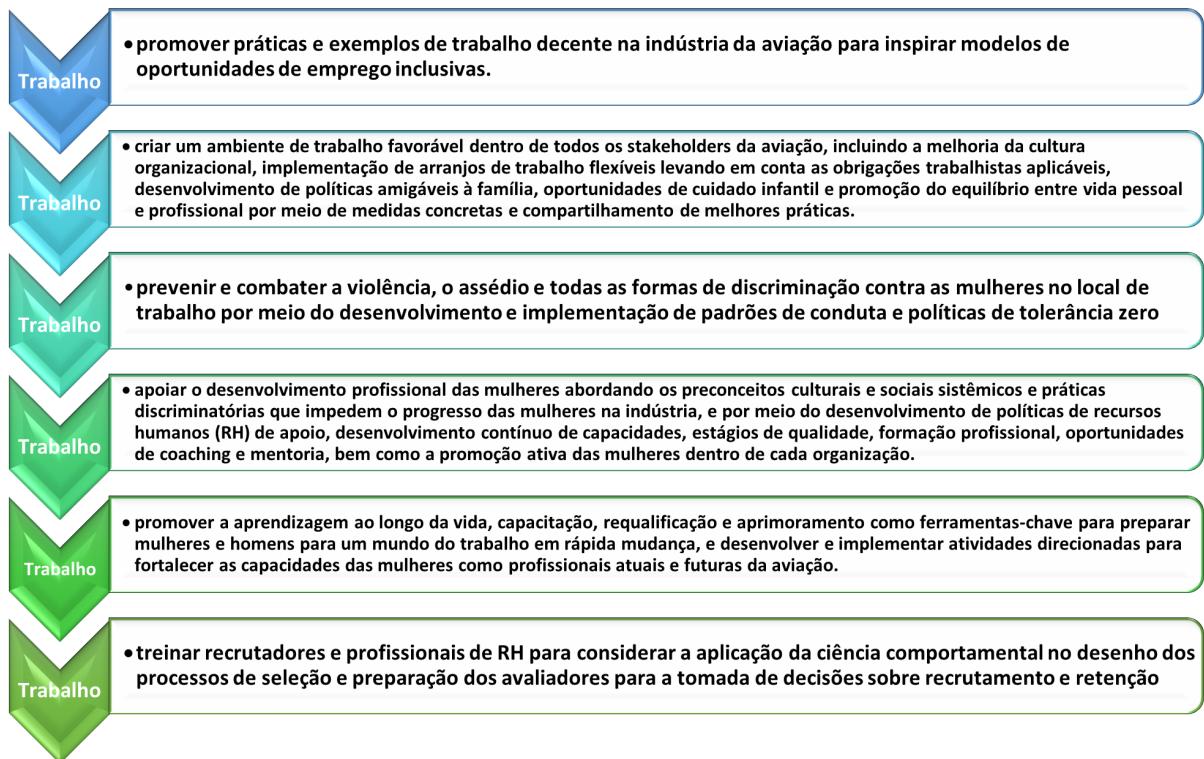
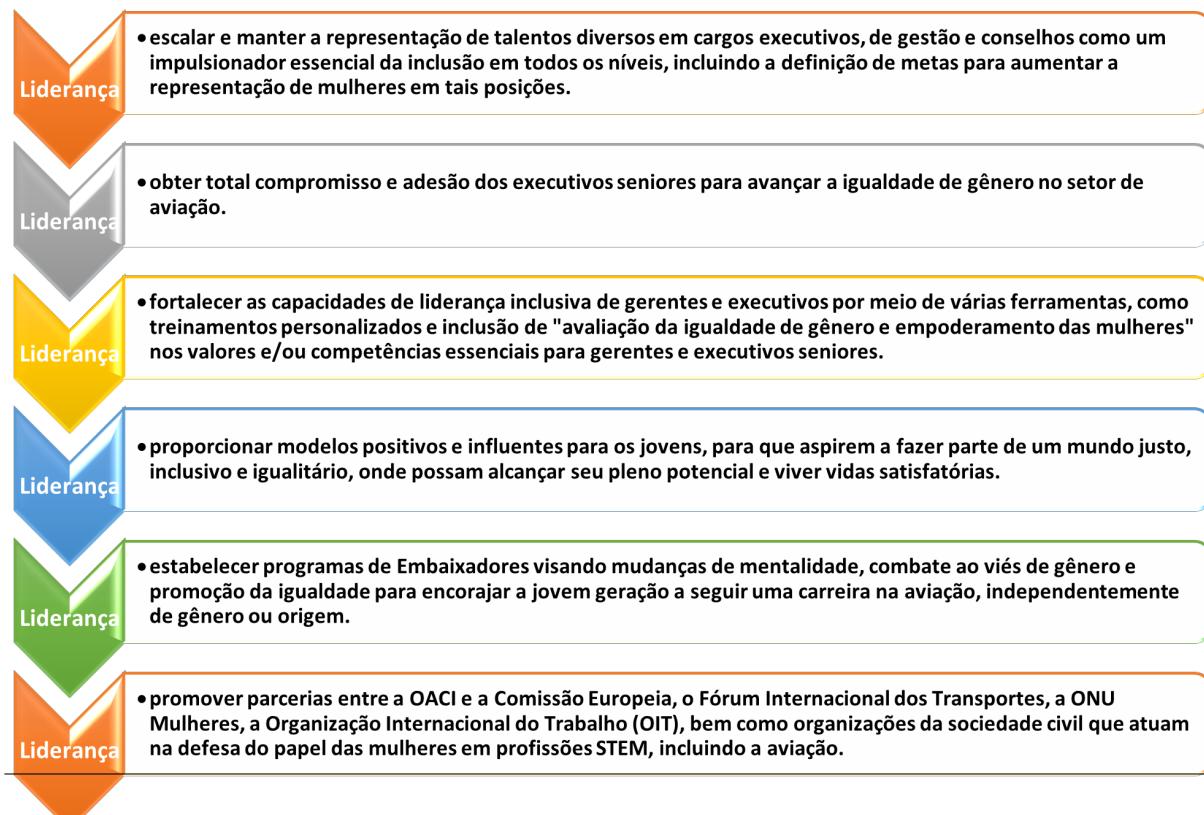


Figura 8 – Trabalho decente, desenvolvimento de carreira e condições de trabalho: Cúpula 2023.



### 2.2.2.3.1 Escritórios Regionais da OACI.

A OACI mantém os seguintes Escritórios Regionais e as respectivas capitais dos países com o propósito de fornecer suporte e coordenação mais próximos aos Estados Membros, conforme Figura 10.

	<b>Cairo: Escritório do Oriente Médio (MID)</b>
	<b>Dakar: Escritório da África Ocidental e Central (WACAF)</b>
	<b>Lima: Escritório da América do Sul (SAM)</b>
	<b>México: Escritório da América do Norte, América Central e Caribe (NACC)</b>
	<b>Nairóbi: Escritório da África Oriental e Meridional (ESAF)</b>
	<b>Paris: Escritório da Europa e Atlântico Norte (EUR/NAT)</b>
	<b>Bangkok: Escritório da Ásia e Pacífico (APAC)</b>

Figura 10 – Quadro de Escritórios Regionais da OACI.

Esta seção apresenta algumas iniciativas relacionadas a questões e discussões de gênero na aviação em quatro escritórios regionais:

#### **OACI – Escritório Regional da América do Norte, América Central e Caribe (NACC)**

O Escritório Regional da América do Norte, América Central e Caribe (NACC)<sup>11</sup> foi estabelecido na Cidade do México, em 1957. As principais iniciativas sobre gênero na aviação foram apresentadas em duas reuniões a seguir analisadas.

<sup>11</sup> <https://www.icao.int/NACC/Pages/default.aspx>

*A. 12<sup>a</sup> Reunião dos Diretores de Aviação Civil da América do Norte, América Central e Caribe (NACC/DCA/12), Placencia, Belize, 9-11 de julho de 2024.*<sup>12</sup>

O Documento de Trabalho descreve os desafios e oportunidades para avançar na igualdade de gênero e destaca iniciativas em andamento para melhorar, nas questões de gênero, a igualdade, promover a integração e o empoderamento das mulheres, em sintonia com a Resolução da Assembleia A41-26, do Programa de Igualdade de Gênero da OACI. O documento ressalta que a igualdade de gênero é um direito humano fundamental.

*B. 11<sup>a</sup> Reunião dos Diretores de Aviação Civil da América do Norte, América Central e Caribe (NACC/DCA/11), Varadero, Cuba, 28-30 de junho de 2023*<sup>13</sup>

O Documento de Trabalho fornece informações sobre ações propostas pela Corporação Centro-Americanana de Serviços de Navegação Aérea (COCESNA) relacionadas ao Programa de Igualdade de Gênero da OACI, para continuar fortalecendo e promovendo a igualdade de gênero e políticas e iniciativas, de modo a proporcionar oportunidades de crescimento e maior inclusão para o gênero feminino. Essa reunião tratou da Influência Das Mulheres na Aviação Civil Internacional para uma agenda sobre Igualdade de Gênero. O NACC desenvolveu as seguintes ações: realização de uma pesquisa regional, criação de um projeto regional, reuniões com organizações como a ONU Mulheres, Organizações de Mulheres Mexicanas, apoio ao Projeto MCAAP para obtenção de recursos e a inclusão de homens e mulheres, que, com sua experiência em gestão, possam enriquecer o projeto.

### **OACI Escritório Regional América do Sul (SAM)**

O Escritório Regional América do Sul (SAM)<sup>14</sup> foi estabelecido em Lima, Peru, em novembro de 1948, e está acreditada junto a todos os Estados da América do Sul. A região abrange a área entre o Panamá e a região Antártida, incluindo uma parte significativa dos oceanos Atlântico e Pacífico, que representam mais de 16% do espaço aéreo global. A principal iniciativa da SAM sobre gênero na aviação é apresentada a seguir.

---

<sup>12</sup> [#search=gender](https://www.icao.int/NACC/Documents/Meetings/2024/NACCDCA12/NACCDCA12WP11.pdf)

<sup>13</sup> Eleventh North American, Central American and Caribbean Directors of Civil Aviation Meeting (NACC/DCA/11) Varadero, Cuba, 28-30 June 2023 Disponível em [#search=gender](https://www.icao.int/NACC/Documents/Meetings/2023/NACCDCA11/NACCDCA11WP29.pdf)

<sup>14</sup> <https://www.icao.int/SAM/Pages/default.aspx>

*A Declaração Para a Transformação da Aviação Civil da Região Sul-Americana, Santiago, Chile, 14 de abril de 2023*<sup>15</sup>

A Reunião dos Diretores de Aviação Civil da Região Sul-Americana visou realizar um exercício estratégico que fornecesse diretrizes para o crescimento sustentável do setor, servindo como um instrumento para a promoção do desenvolvimento social e econômico da região. Para isso, as discussões tiveram como foco seis pilares: competitividade, sustentabilidade ambiental, recursos humanos, eficácia dos planos de aviação, governança das autoridades de aviação civil (CAAs) e inovação.

Durante a reunião, a Direção Nacional de Aviação e Infraestrutura Aeronáutica do Uruguai (DINACIA) apresentou um documento de trabalho<sup>16</sup> sobre o Projeto Piloto sobre Equidade de Gênero na Aviação Civil. O documento defendia a promoção da participação das mulheres no setor. O órgão iniciou um estudo sobre o percentual de mulheres em cargos profissionais e de nível superior no setor no Uruguai. O projeto-piloto envolveu o Instituto Uruguai de Meteorologia (INUMET), a Concessionária do Aeroporto de Carrasco Puertas del SUR (PDS) e a DINACIA.

### **OACI – Escritório Regional da Ásia e Pacífico (APAC)**

O Escritório da Ásia e Pacífico foi estabelecido em Melbourne, Austrália, em 1948, como Escritório do Extremo Oriente e Pacífico. O Escritório foi transferido para Bangkok, Tailândia, em 1955, e renomeado como Escritório da Ásia e Pacífico (APAC) em 1980. O Sub-Escritório Regional (RSO) foi inaugurado em 27 de junho de 2013 e é hospedado em Pequim, pela Administração de Aviação Civil da China (CAAC).

A 58<sup>a</sup> Conferência dos Diretores-Gerais de Aviação Civil da Região Ásia-Pacífico (APAC) proporcionou uma plataforma para discussões, cooperação e iniciativas chave visando o avanço dos padrões de aviação, sustentabilidade e igualdade de gênero na região Ásia-Pacífico. A Conferência foi realizada em Bangladesh, de 15 a 19 de outubro, e organizada pela Autoridade de Aviação Civil do país. A Conferência focou o tema "Avançando o Programa de Igualdade de Gênero da OACI" em colaboração com a iniciativa da "Próxima Geração de Profissionais da Aviação (NGAP)".

<sup>15</sup> <https://www.icao.int/SAM/Documents/2023-RAAC17/RAAC17%20Declaration%20for%20the%20Transformation%20of%20the%20Civil%20Aviation%20of%20the%20South%20American%20Region.pdf>

<sup>16</sup> [https://www.icao.int/SAM/Documents/2023-RAAC17/RAAC17\\_WP18%20Commitment%20to%20promote%20gender%20equality%20rev.DDA.pdf](https://www.icao.int/SAM/Documents/2023-RAAC17/RAAC17_WP18%20Commitment%20to%20promote%20gender%20equality%20rev.DDA.pdf)

## OACI – Escritório Regional da Europa e do Atlântico Norte (EUR/NAT)

O Escritório da Europa e do Atlântico Norte (EUR/NAT), em Paris, promove e monitora a implementação das disposições da OACI, entre elas as Normas e Práticas Recomendadas (SARPs).

*A. Reunião Dos Diretores-Gerais de Aviação Civil - Regiões Europeia e do Atlântico Norte da OACI 2024 (EUR/NAT-DGCA/2024) (Toulouse, França, 23 de abril de 2024)*<sup>17</sup>

A Reunião dos Diretores-Gerais de Aviação Civil - Regiões Europeia e do Atlântico Norte da OACI com relação ao tema Avançando a Igualdade de Gênero na Aviação estabeleceu que os Estados e organizações deveriam:

- a) nomear um “Ponto Focal de Igualdade de Gênero” e informar o Escritório EUR/NAT da OACI, caso ainda não o tenham feito; deveriam
- b) participar e se engajar ativamente nas atividades globais e regionais da OACI sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres na aviação;
- c) expressar seu interesse em apoiar atividades de mentoria para mulheres na aviação; e
- d) considerar fornecer contribuições voluntárias e em espécie ao Programa de Igualdade de Gênero da OACI, bem como a iniciativas e atividades que apoiassem a melhoria da igualdade de gênero na aviação, como bolsas de estudo e assistência financeira, para permitir que jovens mulheres e meninas seguissem carreiras na aviação.

A reunião destacou a importância da promoção da igualdade de gênero e fomentar a inclusão no setor. As discussões buscaram identificar barreiras à igualdade de gênero, compartilhar experiências e melhores práticas e desenvolver estratégias para empoderar mulheres, aumentar a diversidade e promover oportunidades iguais em todos os níveis da indústria.

### 2.2.2.3.2 Acordo entre a Organização Internacional da Aviação Civil (OACI) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Em 15 de março de 2022, a OACI e a OIT celebraram o primeiro acordo de cooperação interinstitucional, com a finalidade de identificar como área de preocupação

<sup>17</sup> International Civil Aviation Organization. (2024). Gender Equality in Aviation.

e interesse comum como, “mulheres na aviação”, além do “futuro do trabalho decente e sustentável na aviação” e “coleta de dados”. Veja os objetivos da OIT e da OACI na Figura 11.



Figura 11 – Objetivos da OACI e OIT.

#### 2.2.2.4 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma das mais antigas instituições internacionais, é a agência do sistema das Nações Unidas responsável pela proteção e desenvolvimento dos direitos trabalhistas e sociais. Em 1998, a OIT adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, na qual estabelece os direitos fundamentais do trabalho, compostos de quatro princípios básicos, identificados como valores essenciais de direitos humanos para promover o desenvolvimento econômico e social. (Farias, P. 222-223).

A OIT adotou o princípio da não discriminação no emprego, incluindo a discriminação racial e de gênero. Convenções da OIT nº 100 relativa à Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres, de 1951, e a nº 111, sobre a Discriminação no Emprego e Profissão, de 1958, referente a raça, gênero ou religião, além de assegurar a proteção à maternidade, por meio da Convenção nº 103. Todas essas convenções foram ratificadas pelo Brasil. Em 2023, o governo brasileiro iniciou o processo de ratificação da

Convenção 190 da OIT, que busca Eliminar Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, que estabelece o dever dos Estados de adotar leis que promovam um ambiente do trabalho inclusivo e acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho de modo a abordar os estereótipos de gênero, formas múltiplas e interseccionais de discriminação e relações de poder desiguais baseadas em gênero.

### **O Fórum Global de Diálogo sobre os Efeitos da Crise Econômica Global na Indústria da Aviação Civil (ILO, 2013)**

O Fórum Global de Diálogo sobre os Efeitos da Crise Econômica Global na Indústria da Aviação Civil, principalmente em razão dos efeitos das crises econômicas no setor. explorou os impactos na dinâmica competitiva, com mudanças e reavaliação de negócios para reduzir custos operacionais, identificando desafios e propondo recomendações para um futuro mais sustentável e resiliente para a aviação civil. Recomendou o fortalecimento da cooperação entre OIT e OACI em assuntos de interesse comum e de uma abordagem de fatores humanos, tanto na segurança aeroportuária quanto na operacional. Entre as questões discutidas, destacou-se que “alguns grupos de funcionários, como pilotos, são fortemente dominados por homens, enquanto outros, incluindo a equipe de cabine, são dominados por mulheres”<sup>18</sup> .

Ainda em 2013, a OIT lançou o documento de trabalho sobre “Promoção do emprego das mulheres no setor dos transportes – obstáculos e opções políticas”, de Turnbull, que trata das condições de trabalho e políticas de RH sobre integração de gênero e oportunidades de progresso e as barreiras enfrentadas pelas mulheres <sup>19</sup>. Turnbull apresenta o ciclo de carreira das mulheres na aviação civil e aponta os fatores de atração e de repulsão e que influenciam na escolha do emprego:

Em março de 2020 foi lançado o trabalho “Mulheres e aviação: Empregos de qualidade, atração e retenção de alguns dos problemas atuais enfrentados pelas mulheres na aviação civil”, de D. Seligson. Na obra, o autor examina o emprego, os ciclos de carreira das mulheres e as principais oportunidades e desafios de trabalho digno no setor. Identifica também formas de acelerar a igualdade de gênero <sup>20</sup>. Em julho de 2024, o documento de trabalho foi republicado.//

<sup>18</sup> International Labour Organization. (2013). Civil aviation and its changing world of work. Retrieved from <https://www.ilo.org/resource/other/civil-aviation-and-its-changing-world-work>

<sup>19</sup> Turnbull, P. (2013). Women in the transport sector. International Labour Office, Sectoral Activities Department.

<sup>20</sup> Seligson, D. (2019). Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention. International Labour Organization, Sectoral Policies Department. Geneva. Department, Geneva, 2019

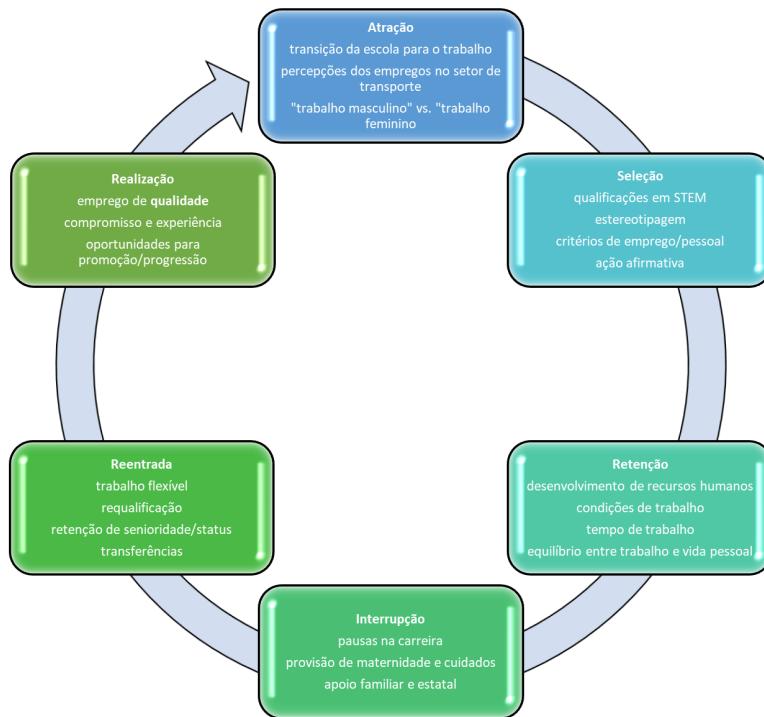


Figura 12 – Ciclo de Carreiras das Mulheres no Setor de Transportes

### Reunião Técnica sobre uma Recuperação Econômica Verde, Sustentável e Inclusiva para a indústria da aviação.

Em 2023, durante a Reunião Técnica sobre uma Recuperação Econômica Verde, Sustentável e Inclusiva para a indústria da aviação, a OIT apresentou um compêndio sobre seus trabalhos no setor de aviação civil (1947-2022) contendo as conclusões e resoluções adotadas pelo Comitê de Transporte Interior e resultados de reuniões técnicas, reuniões ad hoc e reuniões de especialistas<sup>21</sup>. A OIT recomenda que todos os stakeholders precisam tomar medidas apropriadas em relação a qualquer impacto diferencial da situação atual na indústria sobre homens, mulheres e minorias, particularmente a segregação ocupacional e a diferenciação contratual” (ILO, p. 71).

<sup>21</sup> International

Labour Organization. (2022). Working Paper on the Green, Sustainable and Inclusive Economic Recovery for the Aviation Industry. Retrieved from <https://www.ilo.org/media/256051/download>

#### 2.2.2.4.1 ONU-MULHERES

A ONU-Mulheres é uma agência especializada das Nações Unidas, criada pela Resolução 64/289 <sup>22</sup>, e adotada pela Assembleia Geral em 2 de julho de 2010. A agência começou a funcionar em 2011, e tem como propósito unir, fortalecer e ampliar os esforços globais em defesa dos direitos humanos das mulheres. A organização do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), criada durante a Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada na Cidade do México, em 1975, foi integrada ao sistema da ONU Mulheres. As três áreas prioritárias são:

- liderança e participação política, governança e normas globais; empoderamento econômico;
- prevenção e
- eliminação da violência contra mulheres e meninas, paz e segurança e ação humanitária.

Em 2015, um estudo apoiado pela ONU-Mulheres mostrou que, das personagens com um trabalho STEM identificável, apenas 12% eram do sexo feminino, o que revelou que as mulheres ainda são figuras ocultas na ciência, provocando um efeito inibidor nas ambições das meninas <sup>23</sup>

A ONU-Mulheres contribui com a OACI para apurar o número de mulheres trabalhando na instituição. Durante o período de 2001 a 2011<sup>24</sup>, a proporção de mulheres aumentou 10,8 pontos percentuais, de 19,9% (76 de 382) em 2001 para 30,7% (94 de 306) em 2011 , por exemplo. Já em 2019, a OACI atendeu recentemente aos requisitos para os resultados dos objetivos de desenvolvimento sustentável relacionados ao gênero do planejamento estratégico, anteriormente ausentes <sup>25</sup>

<sup>22</sup> UNGA. Resolution 64/289 adopted by the General Assembly on 2 July. Sixty-fourth session 2010 <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n09/479/17/pdf/n0947917.pdf>

<sup>23</sup> No hidden figures: success stories can help girls' STEM careers. Op-ed by UN Women Executive Director Phumzile Mlambo-Ngcuka on the International Day of Women and Girls in Science, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/2/op-ed-ed-phumzile-women-and-girls-in-science>

<sup>24</sup> <https://www.un.org/womenwatch/uncordination/documents/unentity/ICAO/icao-factsheet.pdf>

<sup>25</sup> UNWOMEN. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/Results/2019/2019-ICAO-SWAP-2-reporting-results-en.pdf>

Em 2025, ocorrerá a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, 30 anos após a adoção da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, em 1995 <sup>26</sup>. As revisões devem incluir uma avaliação dos desafios atuais que afetam a implementação da Plataforma de Ação e a conquista da igualdade de gênero e do empoderamento de todas as mulheres e meninas, bem como sua contribuição para a plena realização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável sob uma perspectiva de gênero.

#### 2.2.2.4.2 A ONU, a OACI e os objetivos de desenvolvimento sustentável

A promoção dos direitos humanos na aviação civil contribui para o desenvolvimento sustentável, garantindo que o crescimento econômico não ocorra às custas dos direitos básicos dos trabalhadores e passageiros. Políticas que respeitam os direitos humanos ajudam a criar um ambiente de trabalho seguro e saudável, aumentando a produtividade e a eficiência.

Dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, destacam-se quatro relevantes para as mulheres no trabalho:

- ODS 4: Garantir uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
- ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.
- ODS 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos.
- ODS 10: Reduzir as desigualdades dentro dos países e entre eles.

A Agenda 2030 reconhece que a igualdade de gênero não é apenas um objetivo em si, mas uma condição essencial para o progresso em todos os 17 ODS (Seligson, 2024). Entre as metas dos ODS que são especialmente relevantes para a aviação civil, destacam-se:

- Meta 5.1: Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todos os lugares.

<sup>26</sup> UNWOMEN. CSW69 / Beijing+30 Preparations. <https://www.unwomen.org/en/csw/csw69-2025/preparations>

- Meta 5.2: Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas pública e privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos.
- Meta 5.5: Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

A implementação dessas metas é fundamental para criar um setor de aviação civil mais justo, equitativo e sustentável, garantindo que as mulheres tenham as mesmas oportunidades e condições de trabalho que os homens (Seligson, 2024).

O empoderamento das mulheres pode ser definido como a promoção do senso de autoestima das mulheres, sua capacidade de determinar suas próprias escolhas e seu direito de influenciar mudanças sociais para si mesmas e para os outros.

#### *2.2.2.5 Análise de documentos legais, como leis, regulamentos, tratados e convenções nacionais e internacionais relacionadas à aviação civil e igualdade de gênero*

##### **A. O gênero e as legislações nacionais na aviação civil**

Esta seção apresenta algumas das normas brasileiras relacionadas a gênero a partir da revisão sistemática da legislação e apresenta medidas adotadas pelos órgãos governamentais para garantir a inclusão de mulheres no setor.

A Constituição e as leis desempenham um papel fundamental na garantia da inclusão de gênero e no combate à discriminação, estabelecendo uma rede de proteção aos direitos das mulheres e grupos vulneráveis.

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 estabelece que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações" e garante a todas as pessoas tratamento igual perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assegurando aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

A norma constitucional também protege os cidadãos contra qualquer forma de discriminação. O artigo 7º, inciso XXX, proíbe diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Essa proteção é essencial para um ambiente de trabalho justo e equitativo.

A legislação brasileira estabelece ainda direitos e deveres no que diz respeito à promoção da inclusão e à proteção dos direitos das mulheres, especialmente em contextos de vulnerabilidade. O Estatuto de Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 dispõe que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades em relação às demais pessoas e não pode sofrer qualquer espécie de discriminação (art. 4º). São considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência (artigo 5º, par. único). Outro exemplo, se refere à Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

O Código Brasileiro de Aeronáutica (CBA) Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986, compilada, dispõe sobre normas para a aviação civil no Brasil de forma abrangente, incluindo disposições específicas sobre a habilitação e atuação de tripulantes e comandantes de aeronaves. Embora o CBA não contenha disposições exclusivas para as mulheres, todos os profissionais da aviação, independentemente de gênero, devem ter acesso igualitário às oportunidades de certificação, treinamento e condições de trabalho seguras.

A Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4376/23, que visa fortalecer as competências da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) em relação à segurança dos passageiros, com foco especial na proteção das mulheres. O projeto inclui entre as competências da ANAC a capacidade de requisitar o auxílio de força policial para a detenção de infratores que coloquem em perigo a segurança das pessoas a bordo das aeronaves, incluindo as aeronautas. Esta medida é destinada a garantir um ambiente seguro em todos os voos, combatendo quaisquer ameaças à segurança dos passageiros, especialmente das mulheres. A proposta aguarda parecer da Comissão de Viação e Transportes (CVT) (Agência Câmara de Notícias, 2023).

Neste sentido, apesar da pluralidade de tratados e convenções internacionais em direitos humanos que reforçam a igualdade de direitos e oportunidades e a proteção de mulheres, poucas são as leis e normas brasileiras com esse espectro.

## **B. A Cooperação internacional entre Estados, Organizações Internacionais e stakeholders da indústria da aviação para promover ações inclusivas.**

A cooperação entre Estados, organizações internacionais e a indústria da aviação é fundamental para promover a igualdade de gênero. A troca de melhores práticas e a implementação de políticas inovadoras são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo. A colaboração global permite que as lições aprendidas em uma região sejam

aplicadas em outras, acelerando o progresso em direção a um setor mais equitativo.

#### *2.2.2.6 Investigações de casos específicos que tenham impactado a inclusão de mulheres na aviação civil, considerando decisões judiciais relevantes ou mudanças legislativas*

A indústria da aviação tem enfrentado vários desafios relacionados à igualdade de gênero e discriminação. Para compreender melhor essas questões, este estudo faz uma revisão sistemática da literatura de casos judiciais marcantes que envolvem estereótipos e práticas discriminatórias no setor. Essa abordagem metodológica permite uma análise abrangente e estruturada das decisões judiciais e seus impactos na promoção da igualdade de gênero.

A revisão focou quatro casos estrangeiros e dois brasileiros. Cada caso oferece uma perspectiva de como a discriminação de gênero tem sido enfrentada no setor. A revisão sistemática permite identificar padrões e evoluções nas políticas de igualdade de gênero, destacando tanto os progressos quanto as áreas que ainda necessitam de avanços.

##### **2.2.2.6.1 Caso Diaz v. Pan American World Airways, Inc. (1971)**

Nos Estados Unidos, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego (EEOC) declarou que as restrições de idade para o emprego de comissários de bordo eram uma discriminação ilegal, de acordo com o Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, marco dos direitos civis e trabalhistas no país. Essa lei proíbe discriminação baseada em raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, orientação sexual e identidade de gênero. No caso *Diaz v. Pan American World Airways, Inc.*, o tribunal decidiu que a exclusão de homens do cargo de comissário de bordo pela Pan Am constituía discriminação de gênero. A companhia aérea tinha uma política que limitava essas posições apenas a mulheres, sob a alegação de que as passageiras preferiam ser atendidas por mulheres. O tribunal determinou que essa prática baseava-se em estereótipos de gênero e violava os princípios de igualdade de oportunidade no emprego: “a Pan Am argumentou que as preferências dos clientes não se baseavam no “pensamento estereotipado”, mas na capacidade das comissárias de bordo de fornecerem melhor os aspectos não mecânicos do trabalho. (...) estes aspectos são tangenciais ao negócio, o fato de os clientes as preferirem não pode

justificar a discriminação sexual”<sup>27</sup>. A decisão foi uma das primeiras grandes vitórias contra a discriminação de gênero na indústria da aviação. Embora o caso tenha sido originado pela discriminação a um homem, a decisão contribuiu para derrubar o estereótipo de que a função de comissária de bordo era “coisa de mulher”.

#### 2.2.2.6.2 Caso *Burwell v. Eastern Air Lines, Inc.* (1980)

O caso *Burwell v. Eastern Air Lines, Inc.*<sup>28</sup> envolveu a Eastern Air Lines. A empresa recorreu de uma sentença que considerou que a companhia violou o Título VII da Lei dos Direitos Civis, de 1964, por discriminação de gênero contra comissárias de bordo. O tribunal invalidou as políticas da Eastern sobre licença compulsória por gravidez, antiguidade e reintegração após licença-maternidade. Durante o período de gestação, as comissárias eram transferidas para serviços em terra e perdião o tempo de antiguidade, que contava para a ascenção profissional. Por unanimidade, o tribunal invalidou a política da empresa.

#### 2.2.2.6.3 Caso *Rogers v. American Airlines, Inc.* (1981)

Em *Rogers v. American Airlines, Inc.*, o Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Sul de Nova York julgou questões de discriminação racial e de gênero relacionadas às políticas de aparência da American Airlines. Renee Rogers, uma funcionária da American Airlines, alegou que a política da companhia que proibia tranças no cabelo era discriminatória, afetando desproporcionalmente as mulheres negras em relação às brancas. A American Airlines defendeu sua política, afirmando que ela era necessária para manter uma imagem profissional uniforme. O tribunal decidiu a favor da American Airlines, concluindo que a política de aparência não constituía discriminação racial ou de gênero, uma vez que se aplicava igualmente a todos os funcionários. Segundo Onwuachi-Willig, essa jurisprudência não apenas reforça as expectativas de gênero sobre o comprimento do cabelo, mas também se baseia em uma norma invisível branca e de gênero que pressupõe que as mulheres negras podem usar o cabelo liso e solto<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Pan American World Airways, Inc., Defendant-Appellee No. 30098. United States Court of Appeals, Fifth Circuit. April 6, 1971. Disponível em <https://law.resource.org/pub/us/case/reporter/F2/442/442.F2d.385.30098>.

<sup>28</sup> Burwell v. Eastern Air Lines Inc N º 78-1659 633 F.2d 361 (1980). <https://www.allylaw.com/case/burwell-v-eastern-air-lines-inc/fourth-circuit/08-28-1980/YEbPmYBTlTomsSBPre>

<sup>29</sup> Onwuachi-Willig, A. (2009). Another hair piece: Exploring new strands of analysis under title VII. *Geo. LJ*, 98, 1079..

#### 2.2.2.6.4 Caso Ulane v. Eastern Airlines, Inc. (1984)

O caso Ulane v. Eastern Airlines, Inc., julgado pelo Tribunal de Apelações dos Estados Unidos para o Sétimo Circuito, tratou da discriminação com base na identidade de gênero. Karen Ulane, anteriormente Kenneth Ulane, foi demitida após sua transição de gênero. Ulane alegou que sua demissão constituía discriminação de gênero sob o Título VII da Lei dos Direitos Civis, de 1964. A Eastern Airlines argumentou que a proteção contra discriminação de gênero não se estendia à identidade de gênero. O tribunal decidiu contra Ulane, concluindo que o Título VII não cobria discriminação baseada em identidade de gênero ou transição de gênero. Essa decisão refletiu as limitações da interpretação legal da época e destacou a necessidade de uma atualização legislativa para incluir explicitamente a proteção de pessoas transgênero contra discriminação no local de trabalho. Segundo Neff, análise do tribunal, no entanto, ignora os propósitos corretivos do Título VII e rejeita depoimentos médicos e evidências médicas para determinar o significado do transexualismo e da palavra sexo e permite que os empregadores discriminem os transexuais sem medo de violar a lei estatutária federal <sup>30</sup>.

#### 2.2.2.6.5 Caso Miranda vs. Azul Linhas Aéreas Brasileiras S. A. (2023)

O Caso Miranda vs. Azul Linhas Aéreas Brasileiras S. A. (2023) <sup>31</sup> se refere à empresa aérea que teve que restituir os gastos de uma ex-funcionária com maquiagem, tratamentos de cabelo e unhas e com acessórios para atender um “padrão” da empresa. A decisão da 1<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Pedro Leopoldo (MG) considerou que a empresa violou o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho ao transferir o ônus para a funcionária. A sentença foi mantida pelo TRT-MG, enfatizando que a prática constitui discriminação de gênero, pois impõe despesas adicionais exclusivamente às mulheres.

<sup>30</sup> Neff, D. M. (1984). Denial of Title VII Protection to Transsexuals: Ulane v. Eastern Airlines, Inc. DePaul L. Rev., 34, 553. Collins, L. J. (2020). Sex Before the Law: Transgender Arguments under Title VII and Shifting Stances of Sex. Law, Culture and the Humanities, 16(1), 151-169.

<sup>31</sup> Miranda vs. Azul Linhas Aéreas Brasileiras S. A. (2023). Processo nº 001053414.2020.5.03.0092, Tribunal Superior do Trabalho, Brasília - DF. Indenização por dano material. Acesso em 16/07/2024 de <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-aerea-e-condenada-a-indenizar-comissaria-de-voo-por-gastos-com-maquiagem-cabelo-unhas-e-acessorios>

#### 2.2.2.6.6 Caso Garcia vs. TAM Linhas Aéreas S. A. (2023)

O Caso Garcia vs. TAM Linhas Aéreas S. A. (2023)<sup>32</sup> se refere à decisão da 3<sup>a</sup> Turma do TRT da 2<sup>a</sup> Região que manteve sentença condenando a TAM Linhas Aéreas a indenizar uma empregada por danos morais devido à desigualdade salarial de gênero. Promovida ao mesmo cargo que três colegas homens, ela passou a receber 28% menos que eles. A empresa justificou a diferença alegando um "erro de sistema" e que a funcionária, por ser mulher e solteira, não tinha tantas despesas. A desembargadora-relatora classificou a atitude como "grave" e "discriminatória".

#### 2.2.2.7 Exploração dos trabalhos existentes na área para eliminação de todas as formas de discriminação, destacando lacunas e áreas de interesse específicas

Nesta seção foram examinadas as políticas adotadas por organismos internacionais relacionadas com a eliminação de todas as formas de discriminação.

A 41<sup>a</sup> Sessão da Assembleia da OACI enfatizou a necessidade de ações concretas para eliminar a discriminação e promover a igualdade de gênero na aviação. Entre as principais recomendações, destacou-se a importância de aumentar a conscientização sobre oportunidades de carreira para meninas e mulheres, utilizando-se modelos femininos de sucesso no setor. Essa abordagem visa desmantelar estereótipos de gênero e incentivar a próxima geração de mulheres a considerar carreiras na aviação, tradicionalmente dominada por homens.

Os Estados-membros foram incentivados a trabalhar cooperativamente com a OACI, compartilhando melhores práticas e colaborando em programas e projetos que visam aumentar a participação feminina no setor. A cooperação entre Estados e organizações internacionais é crucial para a criação de uma rede de apoio global que promova mudanças estruturais e sustente o progresso em direção à igualdade de gênero.

Iniciativas educacionais em todos os níveis de ensino foram destacadas como essenciais para incentivar as mulheres a ocuparem um maior espaço profissional no setor e motivar jovens mulheres a ingressar e prosperar na aviação.

<sup>32</sup> Garcia vs. TAM Linhas Aéreas S. A. (2023). Processo nº 1001295-73.2020.5.02.0713, Tribunal Regional do Trabalho da 2<sup>a</sup> Região, São Paulo - SP. Indenização por dano material. Acesso em 16/07/2024 de <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/companhia-aerea-deve-indenizar-trabalhadora-por-desigualdade-salarial-entre-generos>

A produção e análise de dados sobre igualdade de gênero pela OACI é outra medida vital recomendada pela Assembleia. Relatórios anuais sobre a implementação do Programa de Igualdade de Gênero permitem monitorar o progresso, identificar áreas que necessitam de melhorias e ajustar estratégias conforme o necessário. Dados precisos e atualizados são fundamentais para uma avaliação objetiva do impacto das políticas implementadas.

Foi ressaltada ainda a necessidade de se desenvolver um novo Plano de Implementação do Programa de Igualdade de Gênero 2.0 pela OACI. Esse plano visa aprimorar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no nível organizacional.

Iniciativas internacionais, como a campanha 25by2025 da IATA, servem como exemplos inspiradores de esforços específicos para aumentar a representação feminina na aviação.

A cooperação entre Estados, organizações internacionais e a indústria da aviação é fundamental para promover a igualdade de gênero. A troca de melhores práticas e a implementação de políticas inovadoras são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo. A colaboração global permite que as lições aprendidas em uma região sejam aplicadas em outras, acelerando o progresso em direção a um setor mais equitativo.

#### ***2.2.2.8 Avaliação do impacto das normas e convenções na efetiva inclusão de mulheres na aviação, considerando estatísticas de participação, progresso ao longo do tempo e desafios persistentes***

A adoção de instrumentos internacionais de direitos humanos e gênero na aviação civil tem sido fundamental para promover a igualdade e inclusão no setor. Organizações como a Organização Internacional de Aviação Civil (OACI) e a Organização das Nações Unidas (ONU) têm liderado esses esforços através da criação e implementação de convenções, resoluções e programas específicos. A Convenção de Chicago, estabelecida em 1944, foi um marco inicial que criou a OACI, focando na segurança e desenvolvimento da aviação internacional. Complementando esses esforços, instrumentos como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) da ONU obrigam os Estados a adotarem medidas concretas contra a discriminação de gênero, promovendo um ambiente mais inclusivo e equitativo.

A adoção de instrumentos internacionais de direitos humanos e gênero na aviação civil é essencial para alinhar o setor aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. Instrumentos como a Convenção sobre a Eliminação de Todas

as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e as resoluções da Organização Internacional de Aviação Civil (OACI) são fundamentais para promover a igualdade e inclusão no setor. Esses instrumentos não apenas asseguram um ambiente de trabalho livre de discriminação, mas também fomentam a participação igualitária de mulheres em todos os níveis da aviação, desde funções técnicas até cargos de liderança. A OACI, através de programas como a Resolução A39-29 e o Programa de Igualdade de Gênero, trabalha para aumentar a representação feminina e sensibilizar sobre a importância da igualdade de gênero na aviação.

Os ODS 4, 5, 8 e 10 destacam a importância da igualdade e inclusão como pilares para um desenvolvimento sustentável. O ODS 4, que visa garantir educação inclusiva e equitativa de qualidade, é relevante para a aviação civil ao promover treinamentos e capacitação igualitários para todos. O ODS 5, que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, é diretamente aplicado ao promover políticas que incentivem a participação feminina no setor. O ODS 8, que promove crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, além de emprego pleno e produtivo, reforça a necessidade de um ambiente de trabalho justo e inclusivo na aviação. Finalmente, o ODS 10, que visa reduzir as desigualdades dentro e entre os países, se alinha com as iniciativas para eliminar as barreiras de gênero no setor da aviação. A cooperação internacional e o comprometimento de todos os *stakeholders* são cruciais para garantir que esses objetivos sejam alcançados, criando um setor de aviação mais equitativo e sustentável.

A análise das normas e convenções internacionais revela importantes avanços sobre a inclusão de mulheres na aviação. Instrumentos como as Convenções da OIT e as resoluções da OACI desempenham papéis fundamentais na promoção da igualdade de gênero.

De acordo com a OACI, a representação de mulheres em cargos profissionais e superiores tem aumentado, ainda que timidamente, nas últimas décadas. No entanto, ainda há uma sub-representação significativa em áreas técnicas e de liderança, como pilotagem e manutenção de aeronaves. Esse cenário evidencia a importância da implementação contínua de políticas de incentivo à entrada e à progressão das mulheres nesses campos, garantindo oportunidades verdadeiramente equitativas.

Os desafios persistentes incluem estereótipos de gênero, hostilidade e assédio no ambiente de trabalho e de dificuldades em conciliar responsabilidades familiares com a carreira. A falta de modelos de referência e barreiras legais continuam a dificultar o avanço das mulheres na aviação.

### **3 Perspectiva da Psicologia do Trabalho**

#### **3.1 Levantamento da literatura sobre ações de inclusão de mulheres na aviação - perspectiva da psicologia do trabalho.**

Há alguns tipos de revisão de literatura que podem ser utilizados quando pretendemos traçar um panorama do conhecimento em uma área. No caso dos estudos em psicologia do trabalho, verificou-se ser mais apropriada a revisão integrativa. A revisão integrativa consiste na síntese da literatura teórica e/ou empírica de uma temática específica, visando oferecer uma compreensão abrangente do tema, fenômeno ou problema em foco (Whittemore & Knafl, 2005). Ao apresentar o estado atual da literatura sobre um tópico específico, revisões integrativas contribuem para compreensão de conceitos, desenvolvimento de teorias, análise conjunta de evidências e/ou a avaliação de questões metodológicas. Nesse contexto, a depender da questão de pesquisa norteadora, a seleção da amostra de estudos para a fase de análise é capaz de apresentar certas variações. Como resultado, o escopo pode ser amplo ou restrito, englobando pesquisas teóricas e empíricas, enquanto a análise dos dados é conduzida de forma narrativa ou qualitativa (Botelho, Cunha, & Macedo, 2011; Whittemore & Knafl, 2005). Para construir uma revisão integrativa, seguem-se seis etapas: (1) identificação do tema e definição da pergunta; (2) criação de critérios de inclusão e exclusão; (3) identificação dos estudos pré-selecionados; (4) categorização dos estudos selecionados; (5) análise e interpretação dos resultados; e (6) apresentação da síntese do conhecimento (Botelho et al., 2011). Na minuta de artigo anexa a este relatório, é possível verificar cada uma das fases.

##### **3.1.1 Levantamento das possíveis bases de dados para buscas.**

As buscas exploratórias para definição dos descritores foram realizadas durante o mês de março de 2024, e a busca sistemática final foi realizada em abril de 2024. O material em questão foi levantado nas seguintes plataformas: Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Web of Science, Scopus, EBSCO, PubMed (base de dados Medline), Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Base de Dados de Teses e Dissertações (BDTD) e Catálogo de Teses e Dissertações da Capes.

### **3.1.2 Definição dos descritores para teste.**

Os descritores utilizados foram: (inclusão OR inclusion OR discriminação OR discrimination OR estereótipos OR stereotypes OR preconceito OR prejudice OR "gender bias" OR "vieses de gênero" OR sexism OR sexismo) AND (mulheres OR mulher OR woman OR women OR gênero OR gender OR pilots OR "female pilots" OR "flight attendants" OR "female flight attendants") AND ("aviação civil" OR "aviação comercial" OR "commercial aviation" OR "civil aviation" OR "civil airlines" OR "airline industry" OR "aviation industry" OR "global airlines" OR "transporte aéreo" OR "air transportation").

### **3.1.3 Definição dos cargos "lado ar" a serem considerados na revisão.**

Os cargos eleitos, do lado ar, foram comissárias de bordo, pilotos e copilotos e mecânicas de aeronave.

### **3.1.4 Definição e teste dos critérios de inclusão e exclusão.**

Os textos pré-selecionados foram avaliados por três pesquisadoras/juízas, com base nos seguintes critérios de inclusão: (a) abordar a inclusão de mulheres trabalhadoras do lado ar da aviação civil; (b) abordar barreiras e dificuldades que mulheres trabalhadoras do lado ar enfrentam no contexto da aviação civil; e (c) abordar o contexto de trabalho de mulheres trabalhadoras do lado ar da aviação civil. Os critérios de exclusão foram: (a) não apresentar como público-alvo ou participantes pilotos e/ou copilotos e/ou comissárias de bordo e/ou mecânicas de aeronaves; (b) enfoque na aviação militar em detrimento da civil; (c) textos que não estavam disponíveis integralmente. Após a aplicação desses critérios, e da discussão conjunta das juízas para a validação, foram excluídos: (a) 103 materiais que não tratavam de mulheres trabalhadoras do lado ar na aviação civil; (b) 34 que não faziam distinção de gênero; (c) 8 que não abordavam o tema da aviação civil; (d) 17 que não detinham informações completas; e (e) 4 que não estavam disponíveis na íntegra. Dessa maneira, ao fim, foram selecionados 43 textos para as fases de categorização, análise e interpretação do conteúdo.

### 3.1.5 Reunião com técnico da Biblioteca Central para validação das bases de dados e descritores.

Foi realizada reunião com técnico da biblioteca central da Universidade de Brasília a fim de validar as bases de dados e descritores. Os técnicos da biblioteca central são especialistas em bases de dados e sua participação cumpre importante papel na seleção de bases e descritores.

## 3.2 Resultados summarizados da atividade

### 3.2.1 Categorização dos textos selecionados

Na condução de um processo de revisão integrativa de literatura, após a seleção dos textos, procede-se à sua categorização. Os textos selecionados foram lidos na íntegra pela equipe de pesquisadoras e pesquisadores para classificação, descrição e análise conforme as seguintes categorias apriorísticas apresentadas na Tabela 2.

Além das categorias apriorísticas, à medida em que a leitura dos textos selecionados foi transcorrendo, foram identificadas as seguintes categorias recorrentes: a) Barreiras socioculturais, organizacionais e individuais e; b) Esforços para melhorar a representação e inclusão de mulheres na aviação.

As categorias a priori e a posteriori foram discutidas à luz das produções científicas específicas sobre a temáticas, buscando aprofundar a compreensão acerca de cada tópico específico.

Características bibliométricas do material selecionados Ao final do processo de refinamento, foram selecionados para análise 43 trabalhos, incluindo 31 artigos, quatro livros, três teses, duas dissertações, dois trabalhos de congresso e um capítulo de livro, publicados entre 1995 e 2024 (vide anexos I e II). Em relação ao idioma, 36 trabalhos estavam em inglês, seis em português e um em francês. No que tange aos países, 19 materiais foram publicados no Reino Unido, dez nos Estados Unidos, seis no Brasil, três na Holanda, e um material na Suíça, Tailândia, França, Canadá e Singapura/Malásia cada. As pesquisas foram publicadas em periódicos de Ciência da Saúde (ex.: enfermagem, psiquiatria, saúde coletiva); Ciências Humanas (ex.: psicologia, sociologia, educação); e/ou Ciências Sociais (ex.: gestão, administração, economia).

No que se refere aos participantes dos estudos, 14 trabalhos foram realizados

Tabela 2 – Tabela de Categorização dos textos selecionados.

Categorias	Descrição
Características bibliométricas	Refere-se ao levantamento quantitativo de elementos dos textos para traçar um perfil produção científica selecionada
Políticas públicas	Programas, projetos e ações desenvolvidas pelo governo para promover os direitos da população e garantir o bem comum.
Ações de inclusão	Medidas de correção das desigualdades, e de promoção da equidade de oportunidades para determinados grupos sociais.
Equidade de gênero	O princípio da equidade de gênero visa garantir a equidade de oportunidades para as pessoas independentemente de seu gênero
Condições de trabalho	Constituem as condições físicas de trabalho, remuneração e suporte organizacional.
Organização do trabalho	Refere-se à forma como o trabalho é organizado em termos de políticas e práticas; e às concepções, normas prescritas e tácitas e regras de como realizar o trabalho.
Relações socioprofissionais	Interações e conexões entre pessoas no contexto de suas atividades profissionais e no ambiente de trabalho.
Práticas de reconhecimento	Práticas que validam os esforços e os resultados de trabalhadores e trabalhadoras e, ao mesmo tempo, percepções de que tais esforços e resultados são avaliados de forma positiva.
Dinâmica trabalho e vida pessoal	Percepções sobre como o trabalho influencia a vida social (casa, família, amigos, lazer, descanso) e vice-versa.

sobre comissários de bordo, 12 sobre pilotos (sendo três com estudantes), sete sobre trabalhadoras da aviação em diferentes cargos, quatro sobre comissários de bordo e pilotos, três sobre tripulações de cabine (comissários, pilotos e mecânicos), dois com a população em geral (percepção sobre o trabalho das mulheres), e um sobre mulheres negras na aviação. Especificamente sobre os artigos, verificou-se que a maioria é empírica ( $n = 27$ ). Desses, 15 utilizaram abordagem de pesquisa qualitativa, sete abordagem quantitativa e cinco quanti-quali. Como instrumentos de coleta de dados, foram utilizadas entrevistas ( $n = 14$ ), análise documental ( $n = 9$ ), questionários ( $n = 9$ ) e dados secundários ( $n = 6$ ).

### 3.2.2 Políticas Públicas

Os estudos que compuseram esta categoria destacam a sub-representação feminina nos cargos de aviação em todo o mundo, vinculando-a à fragilidade das políticas públicas em diversos países. Essa situação é atravessada pela necessidade de programas mais estáveis e duradouros. Organizações e associações desempenham um papel crucial no aumento do número de mulheres pilotos, muitas vezes oferecendo bolsas de estudo que possibilitam a formação dessas profissionais (Ferla & Graham, 2019).

Ao longo dos anos, a implementação de legislações tem desempenhado um papel fundamental na proteção da diversidade nos ambientes de trabalho. Em 1970, o Reino Unido promulgou a Lei de Igualdade de Oportunidades e, em 1975, complementou-a com a Lei de Discriminação Sexual. Em 1976, a *British Airways* patrocinou pela primeira vez a formação de uma mulher piloto (Davey & Davidson, 2000; Neal-Smith & Cockburn, 2009). Além disso, a Carta Women in Aviation and Aerospace, criada em 2018, visa promover a progressão de mulheres em cargos de liderança na aviação. A adesão das companhias aéreas a essa Carta é capaz de fomentar um maior empenho das empresas no aumento da diversidade (de Andreis, 2023).

Nos Estados Unidos, a Lei de Igualdade de 1964 resultou na contratação de mulheres pelas companhias aéreas americanas (Davey & Davidson, 2000). A criação do *Office of Civil Rights, pela Federal Aviation Administration*, monitora e reforça políticas de antidiscriminação (Ison, 2010). Na China, a legislação de contratos de trabalho de 2008 proibiu a discriminação por sexo ou gênero no trabalho (Ren, 2017). No Japão, a legislação que ampliou a licença-maternidade e criou a licença-paternidade visa apoiar a manutenção da carreira após a parentalidade (Asai & Koustas, 2023). Contudo, os estudos não fornecem dados sobre políticas públicas ou ações de inclusão de empresas na África, América Central, América do Sul e Oceania.

### 3.2.3 Ações de Inclusão

Nesta categoria, observa-se que a inclusão no trabalho vai além da simples inserção de indivíduos, abrangendo a criação ativa de um ambiente laboral diverso, onde há respeito e igualdade na participação de grupos minoritários (Tajfel, 1978). É importante ressaltar que a maioria das ações encontradas nos textos refere-se à inserção, mas frequentemente falta um detalhamento dessas iniciativas. Além disso, nota-se um baixo índice de práticas descritas como inclusivas e a ausência de indicadores que avaliem a validade e aplicabilidade dessas ações (Marintseva, Mahanecs, Pandey, & Wilson, 2022).

Segundo Ferla and Graham (2019), grandes companhias aéreas de diversos países mencionaram ações de inclusão em seus relatórios de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Essas ações incluem a oferta de oportunidades iguais de contratação, o compromisso de aumentar o número de mulheres em cargos e comitês, e o apoio ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Dentre essas iniciativas, destacam-se a conscientização em escolas e o subsídio de custos de formação para mulheres (Marintseva et al., 2022).

Algumas companhias consideram que operar voos exclusivamente femininos nos Dias Internacionais das Meninas e Mulheres é uma forma de inclusão Ferla and Graham (2019). Em termos de diversidade em geral, em 2019, uma tripulação totalmente LGBTQ operou um voo americano pela primeira vez (Morrison, 2021). Além disso, as companhias aéreas assumem compromissos para aumentar a diversidade racial nos cargos (A. Mills, 1995). Fora das institucionalizações, comportamentos organizacionais, como agendar datas de voos compatíveis para casais de pilotos, também podem promover a inclusão (Yaşar Dinçer & Yirmibeşoğlu, 2024).

### 3.2.4 Equidade de Gênero

Nesta categoria, destaca-se que as mulheres enfrentam mais assédio sexual no trabalho do que os homens (Weziak-Bialowolska, Bialowolski, Mordukhovich, & McNeely, 2020) e são mais conscientes em relação à discriminação por aparência (Yu & Hyun, 2021). As comissárias de bordo, em particular, são historicamente associadas a essa discriminação, sendo vistas mais pela sua sexualidade, cuidado e charme do que pela efetividade de seu trabalho (Whitelegg, 2002). A luta contra a discriminação sexual e a busca por direitos trabalhistas e oportunidades iguais são marcos importantes no histórico das mulheres trabalhadoras na aviação (Barry, 2008; Sanderson, Parsons, Mills, & Mills, 2010).

As mulheres na aviação civil ainda enfrentam marginalização (Fraga, 2019;

Hendricks, Deal, Mills, & Helms Mills, 2021). Há uma notável ausência de força de trabalho feminina, baixas taxas de participação e diferenças na representação numérica entre pilotos homens e mulheres (de Andreis, 2023; Depperschmidt & Bliss, 2009). Essa desigualdade de gênero está associada à histórica relação entre profissões na aviação e imagens masculinas, o que contribuiu para a exclusão das mulheres nessas carreiras (A. J. Mills, 1998; A. J. Mills & Mills, 2006). Quando as mulheres conseguiam superar as barreiras de inserção, eram frequentemente direcionadas para cargos de baixo escalão (Wilson et al., 2004).

Essa situação resultou em inúmeras desvantagens para as mulheres na aviação, exacerbadas por fatores como a diferença no tratamento da imagem de homens e mulheres ao longo do desenvolvimento das companhias aéreas (A. Mills, 1995), e a criação de propagandas que associavam exclusivamente mulheres aos serviços de comissária de bordo (Lyth, 2009). A desigualdade de gênero também foi identificada em processos empresariais de reestruturação (Lambert, Remillon, & Segú, 2023) e nos desafios adicionais (Mello, 2009), além de diferenças na gestão, insegurança e performance percebidas por trabalhadores dessa indústria (Koglbauer, 2018).

### 3.2.5 Condições de trabalho

Na categoria condições de trabalho verifica-se que a vestimenta e os requisitos de aparências destinados às trabalhadoras do lado ar se configuraram como os principais aspectos abordados dentro do contexto das condições de trabalho. Nos momentos iniciais de inserção das mulheres no mundo da aviação civil, os uniformes desenvolvidos tinham como base a preservação e as necessidades exclusivamente masculinas (Yanıkoglu et al., 2020). Isto contribuiu para que as primeiras mulheres trabalhadoras da aviação sofressem por seus pares sexism, assédio e isolamento (Wilson et al., 2004). Posteriormente, ocorre uma mudança de paradigma, mas não na direção do conforto das mulheres no trabalho e sim no sentido de sexualizar o lado feminino da indústria da aviação (Bertulucci, 2019; Hendricks et al., 2021). Nessa lógica, as vestimentas passaram a ser pensadas a partir do padrão de aparência impelido e do desejo sexual depositado nos corpos femininos, o que tornou os uniformes reveladores, justos e desconfortáveis (Forseth, 2023; Sanderson et al., 2010; Whitelegg, 2002). Com fundamento nas reivindicações por igualdade de tratamento em seu ambiente de ofício, este fato foi se alterando com o passar das décadas e, assim, as vestimentas tornaram-se projetadas para as necessidades das mulheres, considerando bem-estar, conforto e segurança pessoal (A. Mills, 1995). Mesmo assim, expectativas e exigências relacionadas à aparência, especialmente das comissárias de bordo, permanecem

---

altas (Barry, 2008). A remuneração estagnada e/ou inferior à dos homens também se configura como uma das dificuldades e injustiças que mulheres vivenciam no contexto da aviação (Asai & Koustas, 2023; Barry, 2008; Marintseva et al., 2022).

### 3.2.6 Organização do trabalho

A categoria apresenta que a organização do trabalho para mulheres na aviação civil é permeada por desafios e disparidades de gênero. Comissárias de bordo asiáticas enfrentam um ambiente onde o racismo moderno impacta a saúde mental, aumentando a incidência de depressão e estresse no trabalho, enquanto são vistas pelas companhias aéreas como estranhas, não pertencentes (Yu & Hyun, 2021). No estudo de (Nery, 2009), a organização do trabalho foi identificada como um dos principais fatores que contribuem para o adoecimento psíquico de comissários, sendo a prevalência de diagnósticos psiquiátricos que levam ao afastamento maior entre as comissárias mulheres.

A falta de políticas sólidas de apoio à gestação, à licença maternidade e ao retorno ao trabalho voltadas para mulheres pilotos reflete a falta de reconhecimento das necessidades específicas das mulheres na aviação tailandesa (Chanikarn Thatchatham & Waralee Peetawan, 2020). Nesse sentido, o caso da piloto Jessica Starmer contra a *British Airways* levantou discussões sobre a necessidade de mudanças nas políticas e práticas de emprego de pilotos tendo em vista o atendimento de solicitação de trabalho em tempo parcial para cuidado de filhos e filhas (Neal-Smith & Cockburn, 2009).

De acordo Lambert and Remillon (2018), a prevalência de trabalho parcial é maior entre as comissárias de bordo mulheres do que entre os comissários homens ao longo do tempo. A decisão de sair do trabalho ou mudar para o regime de tempo parcial evidencia disparidades de gênero na medida em que são as mulheres que, majoritariamente, passam por essa situação (Lambert et al., 2023). As dinâmicas familiares e a vida pessoal das trabalhadoras são afetadas pelas longas jornadas (Nery, 2009), pelo arranjo das escalas (Bertulucci, 2019; Mello, 2009) e pelas agendas de voo (F. R. D. Silva, 2010).

Normas corporativas restritivas e desiguais, desde exigências de aparência até restrições baseadas na idade e estado civil, perpetuam a desigualdade de gênero na aviação (A. J. Mills & Mills, 2006; Ren, 2017). A necessidade de controle emocional imposta por “regras de sentimentos” se configura como uma exigência implícita de alto custo para realização do trabalho (Forseth, 2023). Nesse sentido, obriga-se as mulheres a serem submissivas através de códigos de comportamentos estritos, não aplicados aos homens (Sanderson et al., 2010). Para as comissárias de bordo, a mudança de paradigma da

profissão, que prioriza o serviço de bordo sobre a segurança, pode aumentar a carga psicológica das trabalhadoras (Lyth, 2009).

Além do mais, ideais de masculinidade associados aos cargos e às funções da aviação civil direcionam ao maior número de contratação de profissionais homens em detrimento das trabalhadoras mulheres (A. J. Mills, 1998; A. J. Mills & Mills, 2006), contribuindo para manutenção da discriminação de gênero (A. Mills, 1995). Esse contexto de discriminação é capaz de favorecer diversas situações de assédio sexual (Weziak-Bialowolska et al., 2020), que adicionam mais uma camada de complexidade ao âmbito da organização do trabalho para as mulheres inseridas no universo da aviação civil.

### **3.2.7 Relações socioprofissionais**

Os estudos que perfizeram esta categoria apontam que ainda há muito preconceito entre colaboradores, mas que tem ocorrido um aumento de espaço das mulheres nesse contexto e uma consequente diminuição da discriminação. Existe uma parcela de mulheres do lado ar que comentam sobre discriminação de gênero e mesmo assédio por parte dos seus pares (Davey & Davidson, 2000; Marintseva et al., 2022). As mulheres comissárias sofrem mais assédio que os homens comissários; quem mais comete assédio são passageiros e o tipo mais praticado é contar histórias sexualmente sugestivas. Além desses dados, também houve referências a pilotos assediando comissárias(Weziak-Bialowolska et al., 2020).

Ademais, existe uma dificuldade de parte dos pilotos masculinos em perceberem as mulheres como capazes de pilotarem uma aeronave(Ferla & Graham, 2019; Wilson et al., 2004), mesmo elas já tendo sua expertise comprovada, demonstrando que o preconceito começa na linguagem utilizada, indo até a conduta (Yaşar Dinçer & Yirmibesoğlu, 2024). Essa desvalorização feminina surge de crenças masculinas sobre como o gênero opera na cabine de comando, atribuindo erroneamente às mulheres uma maior volatilidade emocional e descontrole, características que atrapalhariam a pilotagem (Yanıkoglu et al., 2020).

Apesar da maioria das mulheres em cursos norte-americanos de formação de pilotos acharem que não há vieses negativos de gênero, relatos individuais evidenciam experiências de mulheres que ainda sofrem com comentários machistas dos colegas, o que prejudica a permanência feminina no programa (Depperschmidt & Bliss, 2009). Existe também uma certa hierarquização entre homens e mulheres na aviação civil. Como a maioria dos homens ocupam cargos de piloto, há uma relação rígida onde eles tendem a não escutar as opiniões de profissionais de cargos mais baixos, principalmente mulheres (pilotos homens

x comissárias de bordo) (Barry, 2008; de Andreis, 2023; Forseth, 2023).

Em contrapartida, algumas mulheres da aviação falam de um ambiente igualitário. Elas contam como é comum compartilhar cabine com pilotos mulheres de posições superiores (Chanikarn Thatchatham & Waralee Peetawan, 2020). Outras comentam sobre como a mulher vem ganhando mais espaço na aviação e que todas são tratadas como pilotos sem diferenciação por gênero nas companhias aéreas, relatando ainda que o preconceito de gênero não foi percebido como uma barreira para entrada na aviação (Bertulucci, 2019). Por terem superado as barreiras de gênero, é possível que essas mulheres tenham naturalizado esse processo, fazendo com que não percebam nuances do problema.

### 3.2.8 Práticas de reconhecimento

Estudos indicam que, apesar de as mulheres serem reconhecidas por suas iniciativas pessoais no local de trabalho, muitas ainda se sentem pouco valorizadas e autorrealizadas Singh, Saharan, and Bhat (2022). Na indústria aérea Indiana, por exemplo, embora as mulheres estejam conquistando reconhecimento pelo seu empenho e habilidades, esse reconhecimento nem sempre se traduz em um verdadeiro senso de realização pessoal. A falta de plena valorização pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo preconceitos institucionais e a persistência de estereótipos de gênero que subestimam as contribuições das mulheres (Bertulucci, 2019) e levam a desigualdade de oportunidades no ambiente de trabalho (Lambert & Remillon, 2018).

Além disso, a evolução histórica do papel das mulheres na aviação revela tanto progressos quanto limitações (Fraga, 2019) (A. J. Mills & Mills, 2006). A análise das carreiras de comissárias de voo mostra uma convergência nas condições de trabalho para ambos os sexos ao longo do tempo, mas também destaca disparidades significativas nas oportunidades de promoção devido a diferenças nas escolhas de carreira e investimentos na empresa (Fraga, 2019). O reconhecimento das mulheres como profissionais na aviação foi frequentemente associado a estereótipos de feminilidade e cuidado, especialmente em campanhas publicitárias históricas (A. J. Mills & Mills, 2006). Verifica-se que a visibilidade e o reconhecimento das trabalhadoras mulheres ainda precisem ser ampliados para refletir plenamente suas contribuições e capacidades na indústria.

### 3.2.9 Dinâmica trabalho e vida pessoal

Verifica-se que há um impacto significativo dos horários de trabalho na vida diária das mulheres do lado ar. Destaca-se a centralidade das escalas de voo na regulação das rotinas pessoais dessas trabalhadoras, as quais são influenciadas pela fragmentação e irregularidade dos tempos de trabalho (Bertulucci, 2019; F. Silva, Uziel, & Rotenberg, 2014). Esse cenário contribui para o agravamento dos conflitos família-trabalho, dado que tempos supostamente reservados ao convívio familiar são permeados por momentos de trabalho de forma direta ou indireta. Assim, ter (Mello, 2009) um filho constitui uma adversidade para a manutenção do cargo, o que leva ao conflito entre a progressão da carreira e às responsabilidades familiares (Chanikarn Thatchatham & Waralee Peetawan, 2020).

Essa situação é agravada pelas obrigações sociais adicionais atribuídas às mulheres em relação aos afazeres domésticos e familiares, tendo em vista que essas responsabilidades usualmente não são distribuídas de maneira igualitária entre os sexos. Logo, existe uma diferença de gênero na dinâmica família-trabalho na aviação civil (Marintseva et al., 2022; Yanıkoglu et al., 2020), refletida nos relatos de mulheres pilotos, que foram demitidas logo após engravidarem ou se casarem. Isso ocorre em virtude da inexistência de uma regulamentação que proteja as mulheres nesses casos, deixando a cargo de cada empresa lidar com a situação da maneira que achar melhor (Asai & Koustas, 2023; Yaşar Dinçer & Yirmibeşoğlu, 2024).

Como consequência da falta de proteção legal, muitas mulheres do lado ar se sentem desestimuladas a se tornarem mães. Além disso, aquelas profissionais que já têm filhos ou pretendem ter no futuro próximo podem preferir escolher não seguir nessas profissões. Esse fator é intensificado ainda não só pelas barreiras de gênero, mas igualmente pelas dificuldades no processo de qualificação como pilotos, o que faz com que essas trabalhadoras enxerguem a possibilidade da maternidade como um desperdício do seu empenho (Davey & Davidson, 2000).

Além das categorias apriorísticas selecionadas para investigar o material, a análise temática dos textos evidenciou duas categorias analíticas: barreiras para mulheres na aviação civil e esforços para melhorar a representação e inclusão de mulheres na aviação.

### 3.2.10 Barreiras para mulheres na aviação civil

A literatura aponta que há um grande número de barreiras enfrentadas pelas mulheres na aviação, que se categorizam basicamente como socioculturais e organizacionais.

#### 3.2.10.1 *Barreiras socioculturais*

Nesta categoria de barreiras, a literatura aponta para alguns elementos socioculturais típicos: estereótipos de gênero, e expectativas sociais.

##### 3.2.10.1.1 *Estereótipos de gênero*

Estereótipo de gênero refere-se a uma percepção social generalizada que recai sobre um grupo específico. Assim, existem estereótipos de gênero que recaem sobre as mulheres, ou seja, expectativas de que mulheres devem ou não se comportar de formas específicas, e também que podem ou não fazer determinadas atividades. A aviação civil é percebida, tradicionalmente, como um espaço masculino, especialmente no que se refere à pilotagem de aeronaves e demais cargos técnicos (A. J. Mills, 1998).

Os estereótipos de que homens são mais aptos para funções técnicas criam barreiras importantes para que as mulheres ingressem, prossigam e progridam nas carreiras de aviação civil. Se, por um lado, isso vem desde a formação nas áreas de STEM, isso é agravado pela ideia de que mulheres não são boas em pilotar aviões, por exemplo.

Dois estudos em particular apresentam como o estereótipo é um grande peso. No primeiro, partindo da hipótese de que mulheres teriam prejuízo em suas funções de aterrissagem da aeronave caso estivessem em período menstrual, resolveu-se aplicar medidas de habilidades específicas para esse fim em grupos de homens e mulheres. O resultado evidenciou que as habilidades das mulheres de aterrissagem eram realmente inferiores em seu período menstrual, se igualando as habilidades médias dos homens pilotos (Harlow, 1995, como citado em Neal-Smith and Cockburn (2009)).

Em outro estudo, que teve como participantes pilotos dos Estados Unidos e da África do Sul, evidenciou-se que existe correlação estatística significativa entre a percepção de que uma pessoa não é hábil para pilotar e seu gênero, sendo que a percepção de que as mulheres eram piores em suas habilidades estava diretamente relacionada ao gênero, e não a outras questões (referência).

### 3.2.10.1.2 Expectativas sociais

Expectativas sociais e culturais recaem duramente sobre as mulheres e ditam que pessoas do sexo feminino devem priorizar família e cuidados domésticos sobre a carreira ou, ainda de maneira rigorosa, que as mulheres não são boas mulheres, num sentido moral, se escolhem carreiras em que há impactos nas suas famílias já constituídas (referência).

Assim, em grande parte da sociedade, ainda se espera que as mulheres assumam a maior parte das responsabilidades familiares, o que pode dificultar a aceitação de empregos que exigem longas horas de trabalho, viagens frequentes e horários irregulares, características comuns na aviação (Mello, 2009). É como se a mulher devesse escolher entre ter uma carreira na aviação civil ou ter família, quando na verdade, com os devidos ajustes, principalmente nas políticas organizacionais, é possível que as duas coisas ocorram.

Expectativas sociais são complexas pois precisam ser transformadas pouco a pouco, por meio de transformação da opinião pública. Neste sentido, não se deve esperar apenas que o enfrentamento das mulheres, assumindo postos na aviação, seja suficiente para mudar a compreensão das pessoas. É preciso que haja um processo contínuo de educação e transformação da realidade.

### 3.2.10.2 Barreiras organizacionais

Organizações são pequenas representantes da sociedade. Neste sentido, é esperado que, nelas, se encontre as mesmas questões que se apresentam de maneira mais geral, como estereótipos e discriminação.

Uma parte importante das mulheres na aviação enfrentam discriminação direta e indireta no local de trabalho. Isso pode incluir desde comentários sexistas e atitudes preconceituosas até a falta de oportunidades iguais para promoção e desenvolvimento profissional. A discriminação pode criar um ambiente hostil que desencoraja as mulheres a permanecerem ou avançarem em suas carreiras na aviação. A discriminação direta e encoberta contra as mulheres no local de trabalho, incluindo o tratamento tendencioso e as oportunidades limitadas de progressão, pode criar um ambiente hostil que dificulta a progressão na carreira na aviação (Fraga, 2019) (Halleran, 2019).

A carência de políticas de inclusão é outra barreira organizacional significativa para as mulheres, já que muitas organizações de aviação civil carecem de políticas robustas de inclusão e diversidade (Ferla & Graham, 2019; Marintseva et al., 2022). A carência

ou a inefetividade de programas de mentoria, treinamento de sensibilidade e apoio às necessidades específicas das mulheres, como licença-maternidade e flexibilidade no horário de trabalho, dificulta a integração e a progressão das mulheres na aviação.

A literatura também apresenta como barreira organizacional a questão da segregação ocupacional, que se refere a forma como as mulheres são desproporcionalmente representadas em cargos de apoio e serviços, como comissárias de bordo, enquanto os cargos de pilotagem e engenharia permanecem dominados por homens (A. J. Mills & Mills, 2006; Morrison, 2021). Essa segregação limita as oportunidades de carreira para as mulheres e perpetua a percepção de que certas funções são inadequadas para elas.

### 3.2.11 Esforços para melhorar a representação e inclusão de mulheres na aviação

Nos últimos anos, diversos esforços têm sido empreendidos para melhorar a representação e inclusão de mulheres na aviação. Essas iniciativas abrangem desde programas educacionais e de mentoria até políticas organizacionais e campanhas de sensibilização. Entre os esforços mais destacados pela literatura, estão os programas educacionais e de sensibilização, políticas organizacionais e de diversidade, redes de mentoria e suporte, campanhas e iniciativas de sensibilização e iniciativas governamentais e regulatórias. Organizações e instituições educacionais estão promovendo programas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) para meninas desde cedo. Iniciativas como *"Girls in Aviation Day,"* organizada pela *Women in Aviation International* (WAI), incentivam meninas a explorarem carreiras na aviação através de workshops, palestras e atividades práticas (Ferla & Graham, 2019). Diversas bolsas de estudo e subsídios estão sendo oferecidos para mulheres que desejam se tornar pilotos ou ingressar em outros setores da aviação. A Boeing, por exemplo, lançou programas de bolsas destinados especificamente a mulheres para apoiar suas formações como pilotos e engenheiras.

Companhias aéreas e empresas de aviação estão adotando políticas de contratação que promovem a igualdade de gênero. Empresas como a Delta Air Lines e a Lufthansa têm metas específicas para aumentar o número de mulheres em cargos técnicos e de liderança. A implementação de políticas de licença parental, horários de trabalho flexíveis e creches no local de trabalho são medidas que ajudam a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo para mulheres. Esses benefícios permitem que as mulheres equilibrem melhor suas responsabilidades profissionais e familiares.

Programas de mentoria conectam mulheres iniciantes na aviação com profissionais experientes, fornecendo orientação, suporte e conselhos de carreira. A *International Society*

*of Women Airline Pilots* (ISA+21) oferece mentoria para aspirantes a pilotos, ajudando a navegar pelos desafios da carreira. Organizações como a *Women in Aviation International* (WAI) e a *Association for Women in Aviation Maintenance* (AWAM) oferecem redes de apoio, conferências anuais e recursos para mulheres na aviação. Esses grupos criam uma comunidade de suporte e advocacia para mulheres na indústria.

Campanhas de sensibilização visam desafiar os estereótipos de gênero e inspirar mais mulheres a considerar carreiras na aviação. Essas campanhas destacam histórias de sucesso de mulheres na aviação e promovem a diversidade de gênero na indústria. Companhias aéreas e empresas de aviação estão assumindo compromissos públicos para aumentar a diversidade de gênero (de Andreis, 2023)). A Carta *Women in Aviation and Aerospace*, por exemplo, incentiva empresas a se comprometerem com a promoção da igualdade de gênero e a implementação de políticas inclusivas.

Alguns governos estão implementando legislações que promovem a igualdade de gênero no local de trabalho. Nos Estados Unidos, a *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) monitora e aplica políticas antidiscriminatórias. Na União Europeia, existem diretrizes para promover a igualdade de gênero em todos os setores, incluindo a aviação. Programas governamentais, como o *"Women in Aviation"* do Departamento de Transporte dos Estados Unidos, incentivam a inclusão de mulheres na aviação através de subsídios, programas de treinamento e iniciativas de sensibilização.

### **3.3 Discussão dos resultados relativos a Perspectiva da Psicologia**

A análise dos objetivos dos estudos evidenciou uma preocupação multifacetada com as questões de gênero e de diversidade na aviação. Há trabalhos que abordam os desafios enfrentados por mulheres na indústria, seja por meio da investigação de estereótipos de gênero, como no caso dos pilotos na Tailândia (Chanikarn Thatchatham & Waralee Peetawan, 2020), ou por meio da exploração de sexismo cultural, como na aviação do Reino Unido (Neal-Smith & Cockburn, 2009). A baixa participação de mulheres em posições de piloto e outros papéis técnicos é um tema recorrente, com estudos identificando barreiras estruturais e culturais que perpetuam essa desigualdade (Marintseva et al., 2022; Yaşar Dinçer & Yirmibeşoğlu, 2024). Esses trabalhos destacam não apenas a presença de preconceitos explícitos, mas também as sutis formas de discriminação que afetam as carreiras femininas, desde a seleção até a progressão profissional.

Além das barreiras de gênero, a literatura explora a intersecção de outros marcadores

sociais, como raça e etnia, na experiência de trabalho na aviação. O desenvolvimento de uma escala moderna para avaliar a discriminação percebida por comissárias de bordo asiáticas exemplifica a importância de considerar múltiplas dimensões de identidade ao estudar esse tema no ambiente de trabalho (Yu & Hyun, 2021). Outros estudos investigam como políticas organizacionais e culturais promovem ou mitigam desigualdades, ressaltando a necessidade de uma abordagem interseccional para compreender as dinâmicas de discriminação e inclusão (Barry, 2008; Hendricks et al., 2021; Morrison, 2021). Os estudos também evidenciam esforços para melhorar a representação e inclusão de mulheres na aviação. A eficácia de programas de *coaching*, as iniciativas de recrutamento e as políticas de suporte para conciliar trabalho e família são algumas das soluções propostas para superar as barreiras identificadas (Bridges et al., 2014; Koglbauer, 2018; Nor Aida Abdul Rahman, 2023). Além disso, a análise histórica do ativismo sindical e a evolução da imagem das comissárias de bordo destacam a importância de entender o passado para informar estratégias futuras de inclusão (Barry, 2008). Ao integrar essas perspectivas, a literatura oferece um panorama abrangente das dificuldades enfrentadas pelas mulheres na aviação e propõe caminhos de promoção de um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

A análise dos principais achados revela uma série de desafios estruturais e culturais enfrentados por mulheres na aviação. A dupla opressão e discriminação contra profissionais asiáticas e negras, por exemplo, destaca como preconceitos raciais e de gênero se combinam para impactar negativamente saúde mental, carreira e relações profissionais, promovendo uma sub-representação étnica das mulheres na aviação (Morrison, 2021; Yu & Hyun, 2021). O racismo moderno não só intensifica o estresse no trabalho e aumenta a depressão, mas também perpetua a percepção das comissárias asiáticas como estranhas nas companhias aéreas (Yu & Hyun, 2021). O sexism cultural persists in regions such as Turkey and United Kingdom, where female pilots face stereotypes and barriers imposed by male colleagues and traditional family structures (Neal-Smith & Cockburn, 2009; Yanıkoglu et al., 2020).

Estudos sobre estética e contexto de trabalho nas companhias aéreas chinesas revelam que as exigências de aparência são aplicadas de forma diferenciada entre homens e mulheres, evidenciando um viés de gênero enraizado nas práticas de gestão e nas normas culturais (Ren, 2017). As mulheres enfrentam maior pressão para manter uma aparência específica e outros desafios ligados ao sexism, assédio e isolamento (Davey & Davidson, 2000; Weziak-Bialowolska et al., 2020). A precarização do trabalho de comissários de bordo tem exacerbado requisitos emocionais e levado à intensificação e desvalorização de

suas funções. Contratos temporários também afetam desigualmente homens e mulheres, sugerindo implicações para as disparidades salariais e de emprego, com mulheres sofrendo mais com a insegurança e os baixos salários iniciais (Asai & Koustas, 2023). A sub-representação feminina na aviação civil é influenciada por fatores culturais e pela estrutura da indústria. Mulheres enfrentam maiores dificuldades para entrar e progredir na carreira devido ao alto custo da formação, à contratação desigual, ao sexismo e à falta de aceitação de colegas e passageiros (Singh et al., 2022). Essa sub-representação é reforçada por práticas de recrutamento e promoção que privilegiam estereótipos masculinos, como observado nas regras e cultura organizacional da *Air Canada* (A. J. Mills & Mills, 2006). Iniciativas sindicais têm mostrado algum sucesso em abordar disparidades salariais, mas a promoção baseada em escolhas continua a perpetuar desigualdades de gênero (Barry, 2008).

Nessa perspectiva, observa-se um padrão histórico de exclusão e marginalização das trabalhadoras femininas na aviação civil. Determinadas normas sociais e culturais moldam a inclusão e a percepção de mulheres nessa indústria, sobretudo aquelas voltadas para condutas ditas masculinas (A. J. Mills, 1998). São exemplos a cultura de risco, o heroísmo e a resistência física atreladas naturalmente aos homens, empregadas para justificar a exclusão feminina ao mesmo tempo em que reforçam uma identidade profissional masculina. Com base nisso, restou às mulheres da aviação cargos ligados a papéis tradicionais de cuidado e hospitalidade, como o trabalho inicialmente realizado pelas comissárias de bordo (Whitelegg, 2002).

Os estudos evidenciaram uma série de barreiras institucionais e culturais que perpetuam a desigualdade de gênero na aviação. As comissárias de bordo enfrentam discriminação de gênero, sexualização, e a imposição de rigorosos padrões de aparência e comportamento (Barry, 2008). As empresas investiram na imagem das comissárias para atrair passageiros, utilizando suas aparências e comportamentos como ferramentas de marketing, o que reforçou certos estereótipos de gênero (Sanderson et al., 2010). Um dos estudos documenta as políticas das companhias aéreas que exigiam que as comissárias fossem solteiras, com um limite de idade e estivessem dentro de padrões físicos específicos, muitas vezes levando à demissão após o casamento (A. Mills, 1995; Whitelegg, 2002). Além do preconceito explícito, mulheres na aviação ainda são alvo de uma série de discriminações veladas e inconscientes. Esse fenômeno se exemplifica na *Aviation Gender Attitude Questionnaire*, escala criada em 2009 para medir as percepções, por parte dos pilotos, de como o gênero impacta na pilotagem (Vermeulen, Schaap, Mitchell, & Kristovics, 2009). No entanto, os itens que dão forma a escala foram construídos com base em vieses e afirmações reproduutoras de inúmeros estereótipos de gênero. Como consequência, as

respostas dadas pelos avaliados são influenciadas, como nos seguintes cenários: “pilotos homens cometem menos erros que mulheres” e “pilotos mulheres estão mais propensas a perderem o controle durante o voo em comparação aos homens”.

As práticas discriminatórias já citadas e ainda presentes na indústria da aviação desencadeiam diversas reivindicações, como os feitos das comissárias de bordo na luta por direitos trabalhistas e pela igualdade de gênero (Barry, 2008). Certos movimentos sindicais e ações legais também foram empreendidas por essa categoria para obtenção de melhores condições de trabalho, de remunerações justas e da eliminação de normas desiguais (Sanderson et al., 2010). A título de exemplo, cita-se a exigência de demissão de profissionais femininas em caso de casamento ou em situações de gravidez (Whitelegg, 2002).

Os desdobramentos do adoecimento psíquico feminino nesses espaços constantemente tangenciam os resultados apresentados, uma vez que os profissionais que trabalham em voos longos se encontram propensos a desenvolver questões ligadas a saúde mental. Isso acontece devido as consequências provenientes da dessincronização dos ciclos circadianos propiciadas pelas longas jornadas de voo (Marquezze et al., 2023; Nery, 2009). Além dos fatores presentes para os profissionais que fazem parte da tripulação de maneira geral, a presença feminina ainda é agravada por inúmeros estereótipos e preconceito de gênero, o que, por sua vez, acarreta uma maior carga psicológica para essas profissionais (Yanikoğlu et al., 2020).

A título de exemplo, cita-se aspectos correlacionados ao trabalho estético, em virtude desse fator possuir uma grande responsabilidade frente a saúde mental das trabalhadoras de cabine. Nessa lógica, acontece não somente uma intimidação sobre a aparência feminina, mas também uma disparidade nos processos de contratação da indústria (Ren, 2017). A divisão sexual do trabalho, portanto, se faz presente na diminuição da saúde mental das mulheres do lado ar, o que representa uma raiz cultural de preconceitos (Morrison, 2021). Esse cenário é responsável tanto pela baixa participação feminina na aviação, como pela demarcação de um espaço limite a ser ocupado por essas mulheres.

Infelizmente, ainda é muito baixo o número de mulheres e minorias que trabalham em profissões na aviação de acordo com dados do *Bureau of Labor Statistics* (BLS) dos Estados Unidos (Fowler Jr, Lundberg, Siao, & Smith, 2023). Apesar da proporção de mulheres e minorias que trabalham nestas profissões ainda permanecer baixa, os dados do BLS indicam que o número total de indivíduos destes grupos sub-representados que trabalham nestas profissões aumentou nas últimas duas décadas. As mulheres e as minorias

representam um reservatório inexplorado de talentos que poderia ajudar a indústria da aviação a evitar a escassez de pilotos e técnicos de serviço qualificados.

## 4 Considerações Finais Integradas sobre a Revisão da Literatura

A análise dos fatores de marginalização e exclusão das mulheres na aviação civil revela um panorama de desigualdades históricas e estruturais que continuam a impactar a participação feminina no setor. Essas desigualdades se manifestam através de preconceitos de gênero e estereótipos sociais que historicamente questionaram a capacidade das mulheres, restringindo suas oportunidades e reconhecimento. A valorização da masculinidade no setor reforçou barreiras que limitaram a participação feminina, evidenciado por casos de discriminação direta e institucionalizada. As normas sociais que promoviam a ideia de que as mulheres deveriam se concentrar em papéis domésticos e de cuidadoras dificultaram ainda mais a entrada em setores dominados por homens, como a aviação. (Barry, 2008; Bridges et al., 2014; A. J. Mills, 1998; Seligson, 2019; Wilson et al., 2004)

A marginalização política das mulheres é evidente na baixa representação em posições de liderança e nos processos de tomada de decisão na aviação. Políticas históricas e práticas institucionais frequentemente excluíam as mulheres de papéis de liderança, perpetuando a desigualdade de gênero. Além disso, a disparidade salarial e de oportunidades de carreira são outras formas visíveis de desigualdade. As mulheres frequentemente recebem salários inferiores aos de seus colegas homens, mesmo quando realizam as mesmas funções e têm qualificações semelhantes. A ausência de redes de apoio e mentorias também limita as oportunidades de avanço na carreira. A presença de mulheres em todos os níveis hierárquicos é essencial para trazer perspectivas diferentes e soluções criativas para os desafios enfrentados pelo setor.

Os fatores de exclusão incluem barreiras legais e institucionais que limitam a participação das mulheres na aviação. Leis discriminatórias e práticas institucionais historicamente impediram a inclusão de mulheres e minorias em diversas profissões. A militarização do voo e a criação de corpos militares exclusivamente masculinos reforçaram a associação entre pilotagem e masculinidade, excluindo as mulheres de oportunidades de carreira significativas. Além disso, as políticas discriminatórias de emprego e a falta de políticas de licença maternidade adequadas resultaram em interrupções nas carreiras das mulheres, dificultando sua progressão profissional. Para enfrentar esses desafios, é essencial um compromisso concertado de empresas, governos e organizações de defesa dos direitos das mulheres. A implementação de políticas mais inclusivas, o apoio à maternidade, a promoção de mentorias e a criação de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade

de gênero são passos cruciais para se alcançar a equidade de gênero na aviação civil.

Os desafios para melhorar os índices de participação das mulheres na indústria da aviação perpassa por diálogos interdisciplinares para o crescimento sustentável do setor. As questões de gênero e de diversidade na aviação civil exigem uma análise multifacetada sobre economia, psicologia, serviço social, gestão, direito, pedagogia, sociologia, ciência política, saúde pública, entre tantas outras áreas. A economia desempenha um papel crucial ao se analisar as disparidades salariais, as barreiras financeiras para a formação e o impacto econômico da inclusão de mais mulheres na força de trabalho da aviação. Estudos econômicos apontam a viabilidade financeira de programas de inclusão e treinamento, além de evidenciar o valor econômico da diversidade no local de trabalho. A psicologia do trabalho é essencial para entender as dinâmicas de gênero, o impacto do preconceito e as estratégias para promoção da saúde mental e o bem-estar das mulheres no setor. Pesquisas psicológicas ajudam a identificar e mitigar os fatores de estresse específicos enfrentados pelas mulheres na aviação, como a discriminação e as pressões para equilibrar vida pessoal e profissional. O serviço social e a gestão são vitais para desenvolver programas de apoio e políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho inclusivo. Profissionais dessas áreas podem criar e implementar iniciativas de diversidade e inclusão, desenvolver programas de mentoria e apoio, e avaliar a eficácia dessas iniciativas ao longo do tempo. A educação desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão de gênero e diversidade na aviação. Abordagens educacionais bem estruturadas podem desafiar estereótipos de gênero, inspirar futuras gerações de mulheres e minorias a seguir carreiras na aviação e criar um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos os profissionais do setor. A implementação de leis e regulamentos eficazes, juntamente com a fiscalização rigorosa e a promoção de políticas inclusivas, proibindo práticas discriminatórias, são essenciais para transformar a indústria da aviação.

A diversidade e a inclusão são políticas necessárias para a sustentabilidade econômica do setor da aviação. Com a crescente escassez de pilotos, há uma necessidade ainda maior de se atrair um grupo mais diversificado de trabalhadores no futuro, evitando-se assim o agravamento dessa situação (Fowler Jr et al., 2023) até em outras funções e setores, incluindo tripulações de cabine, controladores de tráfego aéreo, mecânicos e engenheiros licenciados. O mercado de trabalho, e com ele a remuneração do trabalho, também dependem da oferta e da demanda, incluindo indicadores individuais: um excesso de profissionais de uma determinada profissão pode levar à redução dos salários, enquanto escassez de pessoal, resultar no aumento dos salários. Devido à escassez de pilotos em todo o mundo, há muitas oportunidades de emprego em companhias aéreas com altos salários.

(Parkhimovich, 2019, p. 44 e 48).

No Brasil, embora estrangeiros sejam permitidos a atuar como pilotos como último recurso (sujeito à autorização da ANAC e por tempo limitado), se não forem encontrados cidadãos nacionais interessados e qualificados, a escassez de pessoal continuará a existir. Embora o Brasil não enfrente atualmente uma escassez de tripulação aérea, isso pode ocorrer no futuro (OCDE, 2022, p. 26). Na indústria da aviação, por exemplo, novos pilotos precisam passar por um treinamento abrangente, e o pessoal de apoio nos aeroportos deve passar por rigorosas verificações de segurança, muitas vezes incluindo uma espera para a liberação por um órgão governamental. Esse treinamento e esses processos podem levar muito tempo, e, portanto, a demanda por essas funções não pode ser atendida em curto prazo. “Entre 2022 e 2032, o setor está preparado para adicionar 126 milhões de novos empregos; no entanto, se as causas raízes das faltas de pessoal não forem abordadas, a questão limitará o potencial do setor para alcançar uma recuperação e crescimento plenos, de acordo com o WTCC (WTTC, 2022, p. 3).

As necessidades de pessoal, o potencial aumento da lacuna entre competências disponíveis e necessárias, e os resultados de auditorias nacionais de recursos humanos revelaram a necessidade urgente de desenvolvimento e implementação de planos operacionais para evitar uma escassez de competências em habilidades de aviação (OACI, 2017, p. 23). Planos de avaliação para medir a escassez de pilotos também são necessários (OACI, 2017, p. 25). Segundo a OIT, as atividades de transporte aéreo devem dobrar nos próximos 15 anos, o que implicará claramente em uma escassez de funcionários qualificados, supervisores e gerentes em várias posições na indústria da aviação e nas funções regulatórias. Nesse sentido, a comunidade da aviação precisa garantir que haja funcionários, supervisores e gerentes qualificados suficientes para companhias aéreas, aeroportos, serviços de navegação aérea e funções regulatórias para apoiar esse crescimento (OIT, 2013). A OACI, ao comparar as necessidades de treinamento para 2010–2030 com as capacidades de treinamento existentes, identificou gargalos e lembrou que a escassez de pessoal qualificado pode restringir o crescimento do tráfego aéreo (OIT, 2023, p. 68). Com o objetivo de abordar antecipadamente a escassez de profissionais qualificados na aviação, a OACI lançou a iniciativa *Next Generation of Aviation Professionals* (NGAP) em 2009, com o propósito de remover barreiras à participação das mulheres e avançar em seu desenvolvimento profissional na aviação. Em colaboração com a *International Aviation Womens Association* (IAWA), a WAI e outras organizações oferecem uma bolsa de estudos anual para uma mulher profissional nesta área (Seligson, 2019).

Apesar disso, um estudo do Banco Mundial revela que 17 países têm leis que não

permitem que mulheres acessem o setor de transportes, incluindo certas ocupações na aviação civil (pilotos, engenheiras, mecânicas, por exemplo) (Seligson, 2019). Embora muitas economias tenham atuado para reduzir barreiras à participação econômica das mulheres nos últimos 50 anos, o progresso alcançado não pode ser considerado sucesso no que diz respeito à equidade de gênero no setor de transportes.

No que concerne a legislação brasileira, entende-se que a atual legislação trabalhista nacional garante direitos fundamentais à mulher em relação ao trabalho, prevendo formalmente a proteção e a promoção das mulheres na esfera profissional. Mas apenas a existência de regras não acarreta, necessariamente, em mudanças comportamentais e culturais na sociedade, facilmente verificada nos casos práticos encontrados na jurisprudência, que demonstram que as mulheres que alcançaram trabalhos na aviação civil ainda encontram barreiras de gênero para mantê-los.

Recomenda-se à ANAC apresentar um documento de trabalho ao Escritório Regional da OACI na região das Américas (SAM) sobre o projeto-piloto "Programa Asas para Todos" e os projetos relacionados, que visam promover a equidade de gênero na aviação civil no Brasil. A apresentação deste documento ao Escritório Regional da OACI pretende não só compartilhar as boas práticas e os resultados alcançados até agora, mas também incentivar outras nações a adotarem iniciativas semelhantes. Ao promover a equidade de gênero, a ANAC espera contribuir para um setor de aviação mais justo, equilibrado e eficiente, beneficiando tanto a indústria quanto a sociedade como um todo.

#### **4.1 Considerações sobre ações para inclusão de gênero e diversidade no mercado de aviação civil**

Para promover a diversidade e a inclusão de gênero no setor de aviação civil e enfrentar os desafios enfrentados pelas mulheres, várias medidas podem ser implementadas. Cabe citar iniciativas como a introdução de estratégias para eliminar a discriminação no local de trabalho (Singh et al., 2022) e o aprimoramento de estratégias de recrutamento e retenção com base em fatores que influenciam as decisões de carreira (Amaugo, 2022). Ademais, a implementação de programas voltados para o treinamento de CRM para mulheres pilotos Liu et al. (2023) são igualmente importantes nesse propósito.

Além do mais, aumentar a representação feminina em cargos de liderança em companhias aéreas e aeroportos (Lutte & Morrison, 2022) e alavancar o papel dos sindicatos na representação dos interesses das mulheres na aviação civil (Finniear, Greedharry, &

Harvey, 2022) também podem promover a diversidade de gênero. Incentivar a participação em programas de extensão para jovens, oferecer oportunidades de orientação e abordar barreiras, como custo de entrada e questões de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, são etapas essenciais para atrair e reter mulheres na aviação. Ao abordar esses aspectos de forma abrangente, o setor pode progredir em direção a uma força de trabalho mais inclusiva e diversificada (Wilson et al., 2004).

Uma das medidas possíveis a ser tomada é a reformulação do recrutamento e seleção de profissionais da área (Bridges et al., 2014). A utilização de entrevistas estruturadas e critérios claros no processo de seleção atuam como formas de redução de possíveis vieses inconscientes por parte dos avaliadores, sendo possível, dessa maneira, abater uma parcela da discriminação presente em processos seletivos. Outro exemplo de reformulação centra-se na promoção de processos seletivos direcionados especificamente às mulheres, destacando oportunidades e benefícios da carreira como mecanismos de atração (Lambert et al., 2023).

A retenção das mulheres na aviação civil se caracteriza como um problema adicional a ser mitigado (Fowler Jr et al., 2023; Wilson et al., 2004). Esse propósito pode ser alcançado por meio da criação de programas de incentivo e de suporte para a ascensão de profissionais mulheres em cargos de liderança na indústria (Morrison, 2021). Para isso, há a necessidade de se pensar tais medidas por meio do foco na redução dos conflitos que permeiam a interface família-trabalho, uma vez que esses impasses se constituem como uma das principais barreiras e obstáculos na progressão de carreira das mulheres na aviação (Asai & Kousta, 2023).

Sugere-se também a oferta de programas de treinamento e desenvolvimento voltados especificamente para mulheres, abordando habilidades técnicas e de liderança. Esses programas devem ser projetados para aumentar a confiança e competência das mulheres no setor, ampliando assim a permanência (Bridges et al., 2014). Ainda quanto ao desenvolvimento profissional, é importante estabelecer programas de mentoria que conectem mulheres em início de carreira com mentoras experientes, que possam fornecer orientação, apoio e exemplo de ascensão profissional (Depperschmidt & Bliss, 2009). Para além, sugere-se outras iniciativas voltadas para a sensibilização das dificuldades e barreiras sofridas por mulheres na aviação civil. Por esse ângulo, encontram-se os processos de capacitação sobre a existência e a perpetuação de estereótipos, preconceitos e discriminações exclusivamente ligados ao gênero dos trabalhadores, no caso, o feminino (Ison, 2010). Há ainda a criação e aplicação de campanhas com norte na relevância frente uma gama diversificada de profissionais, a qual perpassa de forma obrigatória a inclusão de grupos minoritários (Morrison, 2021). Essa promoção também pode se fortalecer pela instauração de políticas

de tolerância zero para casos de assédio e discriminação de mulheres trabalhadoras do lado ar (Weziak-Bialowolska et al., 2020).

De maneira complementar, é importante considerar que os custos físicos e emocionais atrelados ao trabalho das mulheres na aviação civil são capazes de gerar diferentes formas de estresse no ambiente laboral (Nery, 2009). Portanto, uma das possíveis formas de redução dos danos acarretados por esse cenário se caracteriza como a garantia de suporte ao núcleo familiar das profissionais femininas (Yanikoğlu et al., 2020). A título de exemplo, pode-se citar medidas de apoio tal qual a aplicação das licenças parentais sem prejuízo de remuneração, a flexibilização da jornada de trabalho e a reestrutura das escalas de voo existentes.

Na medida em que o *trade-off* entre a carreira e a vida familiar surge como empecilho para o aumento da participação feminina na aviação civil, a promoção de redes de apoio se torna um possível catalisador para uma maior equidade (Ferla & Graham, 2019). Nessa perspectiva, a criação de uma cultura de suporte entre mulheres inseridas nessa indústria é capaz de beneficiar a construção de redes de relacionamento socialmente importantes para a inclusão dessas profissionais. Além disso, a existência do apoio por parte da família, associado a socialização do trabalho de cuidado, contribui para a diminuição do custo pessoal ligado tanto a manutenção quanto a ascensão feminina nos cargos da aviação civil (Marintseva et al., 2022).

De maneira complementar, o acesso ao processo de formação profissional se caracteriza como indispensável para a conquista do espaço feminino na indústria da aviação. Por essa razão, o interesse de mulheres em se inserir nesse âmbito permeia-se pela existência de representação de outras profissionais, bem como das possibilidades de acesso (Ferla & Graham, 2019). Por conseguinte, torna-se imprescindível que haja parcerias com instituições de ensino e treinamento, por meio de programas de bolsas e estágios, além da evidência em espaços acadêmicos acerca da representatividade feminina na aviação (Bridges et al., 2014).

Por fim, as ações de equidade de gênero devem englobar, pelo menos, duas perspectivas: a da não discriminação (promoção da diversidade) e a da inclusão. Para a diversidade, deve-se adotar medidas de conscientização, prevenção e combate à discriminação e regras antidiscriminação (Ferla & Graham, 2019). O objetivo da implementação de políticas e práticas antidiscriminatórias é afastar toda e qualquer diferenciação injusta, especialmente aquelas relacionadas às questões estruturais de gênero, raça, etnia e classe (Wilson et al., 2004). Na perspectiva da inclusão, as empresas devem

adotar medidas de correção das desigualdades, e de promoção da equidade de oportunidade por meio de políticas e práticas específicas de inserção, pertencimento, permanência e ascensão profissionais para grupos minoritários (Tajfel, 1978; Yaşar Dinçer & Yirmibeşoğlu, 2024).

As ações afirmativas se justificam com base nos princípios da isonomia e da igualdade material e se configuram como meios de transição até que se verifique uma equivalência entre a taxa de ocupação das vagas e dos cargos e a taxa de participação dos grupos minoritários na sociedade (Wilson et al., 2004). A criação de um indicador de inclusão, nas empresas aéreas, pode antecipar a equidade pelo aumento da promoção de medidas igualitárias, uma vez que sendo passíveis de avaliação a implementação de medidas de fato eficazes é facilitada. Ademais, não havendo fatores que justifiquem a baixa representação de estudos de inclusão em qualquer continente, sugere-se análises do panorama da aviação em países e empresas diversas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(n.d.).

- Amaugo, A. (2022). Examining the culture of women in aviation leadership: A case of uk airports. In T. Wright, L. Budd, & S. Ison (Eds.), *Women, work and transport (transport and sustainability)* (Vol. 16, pp. 189–206). Emerald Publishing Limited.
- Asai, Y., & Koustas, D. K. (2023). Temporary work contracts and female labor market outcomes. *Journal of economic behavior & organization*, 208, 1–20. (Publisher: Elsevier B.V) doi: <10.1016/j.jebo.2023.02.003>
- Barry, K. (2008). *Femininity in flight: A history of flight attendants*. Duke University Press.
- Bertulucci, S. (2019). *Mulheres no mundo da aviação: quem são elas?* (Doctoral dissertation, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Retrieved from <<https://www.pilotos.org.br/post/mulheres-no-mundo-da-aviacao-quem-sao-elas>> (Repositório PUCSP)
- Botelho, L., Cunha, C., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão E Sociedade*, 5(11), 121–136. Retrieved from <<https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>> doi: <10.21171/ges.v5i11.1220>
- Bridges, D., Neal-Smith, J., & Mills, A. (2014). *Absent aviators: Gender issues in aviation*. Retrieved from <<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84946900371&partnerID=40&md5=a25cbc0b936fcc9ffd35b1a2b02bbb53>> (Pages: 369)
- Celidonio, L. E. (2018). *Mulheres que voam: as primeiras a conquistar os céus*. Editora Labrador LTDA.
- Ceretta, T. B. (2023). Elisa léontine de laroche: a primeira mulher piloto de avião do mundo. *INCAER, Ideias em Destaque*, 60(1).
- Chanikarn Thatchatham, & Waralee Peetawan. (2020). An Exploration on Pilots' and Student Pilots' Perspectives towards the Gender Bias in Thai Aviation Industry. *Proceedings*, 39(1), 24. (Publisher: MDPI AG) doi: <10.3390/proceedings2019039024>
- Cochrane, D. (2021). *Celebrating the centennial of bessie coleman as the first licensed african american woman pilot*. <<https://airandspace.si.edu/stories/editorial/celebrating-centennial-bessie-coleman>>. (Disponível em)
- Davey, C. L., & Davidson, M. J. (2000). The Right of Passage? The Experiences of Female Pilots in Commercial Aviation. *Feminism & psychology*, 10(2), 195–225. (Place: Thousand Oaks, CA Publisher: Thousand Oaks, CA: Sage Publications) doi: <10.1177/0959353500010002002>
- de Andreis, F. (2023). Increasing the Participation of Women in Aviation. Analysis and Strategies in a Male-Dominated Industry. In *SIDREA Series in Accounting and Business Administration* (Vol. Part F202, pp. 399–410). Retrieved from <[https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85161428455&doi=10.1007%2f978-3-031-21932-0\\_27&partnerID=40&md5=](https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85161428455&doi=10.1007%2f978-3-031-21932-0_27&partnerID=40&md5=)>

- 6f3c596502d6d544415996cc54f85fd3> doi: <10.1007/978-3-031-21932-0\_27>
- Depperschmidt, C., & Bliss, T. (2009). Female flight students: Perceptions of barriers and gender biases within collegiate flight programs. *Collegiate Aviation Review, 27*(2), 18–27. Retrieved from <<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-77954852693&doi=10.22488%2fokstate.18.100391&partnerID=40&md5=54bb462bab61d778b7e70565a31054c3>> doi: <10.22488/okstate.18.100391>
- Editors of Encyclopaedia Britannica. (2024, March 27). *Joseph-michel and jacques-Étienne montgolfier*. <<https://www.britannica.com/biography/Montgolfier-brothers>>. (Encyclopedia Britannica)
- Ferla, M., & Graham, A. (2019). Women slowly taking off: An investigation into female underrepresentation in commercial aviation. *Research in transportation business & management, 31*, 100378. (Publisher: Elsevier Ltd) doi: <10.1016/j.rtbm.2019.100378>
- Finniear, J., Greedharry, M., & Harvey, G. (2022). Trade unions and organising women in civil aviation. In T. Wright, L. Budd, & S. Ison (Eds.), *Women, work and transport* (Vol. 16, pp. 323–337). Emerald Publishing. Retrieved from <<https://doi.org/10.1108/S2044-9941202216>> doi: <10.1108/S2044-9941202216>
- Forseth, U. (2023). Take-off, turbulence and turnaround. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 42*(4), 480–493. (Place: Birmingham Publisher: Birmingham: Emerald Publishing Limited) doi: <10.1108/EDI-09-2021-0249>
- Fowler Jr, R., Lundberg, A., Siao, D., & Smith, C. (2023). Women and minorities in commercial aviation: A quantitative analysis of data from the united states bureau of labor statistics. *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace, 10*(2), 2.
- Fraga, A. (2019). *Carreira de comissárias e comissários de voo: gênero, masculinidades e feminilidades a bordo* (Doctoral dissertation, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Retrieved from <[hdl.handle.net/10183/203696](https://hdl.handle.net/10183/203696)> (Repositório UFRGS)
- Fuller, P. (1996). Masculinity, emotion and sexual violence. In M. May & N. Rattansi (Eds.), *Gender relations in public and private: new research perspectives* (pp. 226–243). London: Palgrave Macmillan UK.
- Gainsborg, N. T. (2021). *Rosas aladas de iberoamérica: una síntesis de las primeras mujeres aviadoras*.
- Halleran, M. S. (2019). Gender balance in aviation. *The Collegiate Aviation Review International, 37*.
- Hendricks, K., Deal, N., Mills, A. J., & Helms Mills, J. (2021). Intersectionality as a matter of time. *Management decision, 59*(11), 2567–2582. (Place: London Publisher: London: Emerald Publishing Limited) doi: <10.1108/MD-02-2019-0264>
- Ison, D. C. (2010, September). Instrument Pilot Course Syllabi: A Content Analysis. *Collegiate Aviation Review International, 28*(2), 16–31. Retrieved from <<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=60612789&lang=pt-br&site=ehost-live>> (Publisher: University Aviation Association)
- Koglbauer, I. (2018). EVALUATION OF A COACHING PROGRAM WITH AB INITIO STUDENT PILOTS. In V. Chis & I. Albulescu (Eds.), (Vol. 41, pp. 663–669). doi:

<10.15405/epsbs.2018.06.79>

- Lambert, A., & Remillon, D. (2018). Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil: Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtesses et stewards. *Travail et emploi*(154), 5–41. doi: <10.4000/travailemploi.8141>
- Lambert, A., Remillon, D., & Segú, M. (2023). Getting out or switching to part-time: Gender disparities in the impacts of corporate restructuring. *International Labour Review*, 162(4), 537–560. Retrieved from <<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85177840755&doi=10.1111%2filr.12387&partnerID=40&md5=13bdeaabf7ffe30bffa522964d2a8c0>> doi: <10.1111/ilr.12387>
- Liu, D., He, Q., Niu, J., Li, L., Geng, R., Cao, T., ... Yang, Y. (2023). Preoperative nomogram predicting ventriculoperitoneal shunt longevity after initial shunt failure. *Frontiers in neurology*, 14, 1285604. (Place: Switzerland) doi: <10.3389/fneur.2023.1285604>
- Lutte, R. K., & Morrison, S. M. (2022). “you’ll never really be one of us”: Women’s underrepresentation in the aviation workforce. *Journal of Aviation/Aerospace Education & Research*, 31(2), 6.
- Lyth, P. (2009, June). 'Think of her as your mother': Airline advertising and the stewardess in America, 1930-1980. *Journal of Transport History*, 30(1), 1–21. Retrieved from <<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=53724417&lang=pt-br&site=ehost-live>> (Publisher: Sage Publications Inc.)
- Marintseva, K., Mahane, A., Pandey, M., & Wilson, N. (2022). Factors influencing low female representation in pilot training recruitment. *Transport policy*, 115, 141–151. (Publisher: Elsevier Ltd) doi: <10.1016/j.tranpol.2021.11.010>
- Marquez, E. C., de Sá E Benevides, E. A., Russo, A. C., Fürst, M. S. G., Roscani, R. C., Guimarães, P. C. V., & Salim, C. A. (2023). Organizational Risk Factors for Aircr Health: A Systematic Review of Observational Studies. *International journal of environmental research and public health*, 20(4), 3401. (Place: Switzerland Publisher: Switzerland: MDPI AG) doi: <10.3390/ijerph20043401>
- Mello, D. (2009). *Comissárias de vôo: um olhar sobre a relação entre os tempos de trabalho e da vida familiar* (Master's thesis, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca). Retrieved from <[www.arca.fiocruz.br/handle/icict/2400](http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/2400)> (Repositório Fiocruz)
- Mills, A. (1995). Man/aging Subjectivity, Silencing Diversity: Organizational Imagery in the Airline Industry. The Case of British Airways. *Organization*, 2(2), 243–269. Retrieved from <<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84970359053&doi=10.1177%2f135050849522009&partnerID=40&md5=4b6b05ab66000322542b038bb8821dc2>> doi: <10.1177/135050849522009>
- Mills, A. J. (1998). Cockpits, Hangars, Boys and Galleys: Corporate Masculinities and the Development of British Airways. *Gender, work, and organization*, 5(3), 172–188. (Place: Oxford, UK and Boston, USA Publisher: Oxford, UK and Boston, USA: Blackwell Publishers Ltd) doi: <10.1111/1468-0432.00055>
- Mills, A. J., & Mills, J. H. (2006). Masculinity and the Making of Trans-Canada Air Lines, 1937-1940: A Feminist Poststructuralist Account. *Canadian journal of*

- administrative sciences*, 23(1), 34–44. (Place: Oxford, UK Publisher: Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd) doi: <10.1111/j.1936-4490.2006.tb00384.x>
- Morrison, S. (2021). Moving beyond representation: Reimagining diversity and inclusion efforts in the aviation industry. *Collegiate Aviation Review*, 39(1), 1. Retrieved from <<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100885648&partnerID=40&md5=2a732aabffa0ec712dec7a4346054ba6>>
- Mutisya, M. N. (2010). *Women in the aviation industry* (Tech. Rep.).
- Neal-Smith, S., & Cockburn, T. (2009). Cultural sexism in the UK airline industry. *Gender in management*, 24(1), 32–45. (Publisher: Emerald Group Publishing Limited) doi: <10.1108/17542410910930734>
- Nery, M. (2009). *Frequência e prevalência de diagnósticos psiquiátricos determinantes do afastamento de comissários de bordo da atividade aérea* (Master's thesis, Universidade de São Paulo). (Repositório USP) doi: <10.11606/D.6.2009.tde-28092009-150841>
- Nor Aida Abdul Rahman, N. M. N., editors. (2023). *Women in aviation : management, talent and empowerment during crisis era*, : [hardback] (Vol. : [hardback]). Springer. Retrieved from <<https://cool.obirin.ac.jp/opac/volume/942333>>
- Ren, X. (2017). Exploiting women's aesthetic labour to fly high in the Chinese airline Industry. *Gender in management*, 32(6), 386–403. (Publisher: Emerald Publishing Limited) doi: <10.1108/GM-03-2017-0033>
- Sanderson, K., Parsons, D. B., Mills, J. H., & Mills, A. J. (2010). Riding the Second Wave: Organizing Feminism and Organizational Discourse - Stewardesses For Women's Rights. *Management & organizational history : M&OH*, 5(3-4), 360–377. (Publisher: Taylor & Francis Group) doi: <10.1177/1744935910368460>
- Seligson, D. (2019). *Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention* (Tech. Rep. No. 331). International Labour Organization.
- Silva, F., Uziel, A., & Rotenberg, L. (2014). Mulher, tempo e trabalho: o cotidiano de mulheres comissárias de voo. *Psicologia & Sociedade*, 26(2), 472–482. Retrieved from <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000200023>> doi: <10.1590/S0102-71822014000200023>
- Silva, F. R. D. (2010). *Mulher, tempo e trabalho: reflexões sobre o cotidiano de mulheres comissárias de voo* (Master's thesis, Universidade do Estado do Rio de Janeiro). Retrieved from <<http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/15440>> (Repositório UERJ)
- Singh, P., Saharan, T., & Bhat, M. Y. (2022). Does Workplace Issues Influence Women Career Progression ? A Case of Indian Airline Industry. *Research in transportation business & management*, 43, 100699. (Publisher: Elsevier Ltd) doi: <10.1016/j.rtbm.2021.100699>
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic Press.
- Trimarchi, A. (2022). *International aviation labour law*. Routledge.
- Turnbull, P. (2013). *Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options* (Tech. Rep.). International Labour Organization (ILO).
- Vermeulen, L., Schaap, P., Mitchell, J., & Kristovics, A. (2009, October). Exploring the Equivalence of the Aviation Gender Attitude Questionnaire

- for South African and Australian Pilots: A Cross-Cultural Comparison. *International Journal of Aviation Psychology*, 19(4), 367–390. Retrieved from <<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=44653741&lang=pt-br&site=ehost-live>> (Publisher: Taylor & Francis Ltd)
- Wanderley, D. S. (2010). *A quebra da barreira do som*.
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Mordukhovich, I., & McNeely, E. (2020, October). Work, Gender, and Sexual Harassment on the Frontlines of Commercial Travel: A Cross-Sectional Study of Flight Crew Well-Being. *INTERNATIONAL JOURNAL OF AEROSPACE PSYCHOLOGY*, 30(3-4), 171–189. doi: <10.1080/24721840.2020.1796488>
- Whitelegg, D. (2002). Cabin Pressure: The Dialectics of Emotional Labour in the Airline Industry. *Journal of transport history*, 23(1), 73–86. (Place: London, England Publisher: London, England: SAGE Publications) doi: <10.7227/TJTH.23.1.8>
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546–553. Retrieved from <<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621>> doi: <10.1111/j.1365-2648.2005.03621>
- Wilson, J., et al. (2004). Gender-based issues in aviation, attitudes towards female pilots: A cross-cultural analysis.
- Yanıkoglu, , Kılıç, S., & Küçükönal, H. (2020). Gender in the cockpit: Challenges faced by female airline pilots. *Journal of air transport management*, 86, 101823. (Publisher: Elsevier Ltd) doi: <10.1016/j.jairtraman.2020.101823>
- Yaşar Dinçer, F. C., & Yirmibeşoğlu, G. (2024). Constraints on women pilots in airline industry: A rising sector of international trade. *Journal of air transport management*, 115, 102538. (Publisher: Elsevier Ltd) doi: <10.1016/j.jairtraman.2024.102538>
- Yu, M., & Hyun, S. S. (2021). Development of Modern Racism Scale in Global Airlines: A Study of Asian Female Flight Attendants. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2688. (Place: Switzerland Publisher: Switzerland: MDPI AG) doi: <10.3390/ijerph18052688>

## **5 ANEXO 1 - INFORMAÇÕES ADICIONAIS SOBRE A HISTÓRIA DAS MULHERES NA AVIAÇÃO LATINO-AMERICANA E BRASILEIRA**

### **5.1 Pioneiras Latino-Americanas**

#### **1. Aída de Acosta Hernández de Alba (Cuba/Espanha) (1884-1962):**

“Aída se subió a la máquina, voló a una media de 25 km/h - mientras Santos Dumont la acompañaba, en bicicleta, gritando instrucciones como “Aída, haz esto”, “Aída, haz aquello”, “Aída, mira hacia adelante” [...], Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 5)

- Aída foi uma jovem entusiasta da aviação na época em que os balões se tornaram dirigíveis e aviões motorizados estavam prestes a surgir;
- Ao conhecer os desenvolvimentos aéreos de Santos Dumont, pediu-lhe que dirigisse o dirigível nº 9, ao passo que o inventor concordou, Aída voou sozinha sob as suas instruções;
- Entrou para a história como a primeira pilota por meio de seu histórico voo em 27 junho de 1903.

#### **2. Henriette Fruchard de Jarfelt (França – Le Mans/Argentina) (1888-1956):**

- Nasceu na cidade francesa de Le Mans;
- Em abril de 1916, alcançou a licença de piloto de avião Nº 101;
- Foi a segunda pilota aviadora na Argentina;
- Primeira a realizar um looping the loop, tendo se destacado no paraquedismo;
- Nacionalizou-se argentina ao casar-se com Alberto Jarfelt;
- Em meados da década de 30, como precursora da aeronáutica transandina, se converteu na primeira paraquedista do país;
- Atuou por cerca de 22 anos como instrutora de paraquedistas militares Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 9).

**3. Amalia Villa de La Tapia (Bolívia – Potosí) (1893-1994):** “El director de la Escuela de Aviación, Maurice Nott, dirigió una carta al presidente del Honorable Concejo Municipal de Potosí indicando que la alumna Amalia Villa de la Tapia estaba en condiciones de dar su último examen; pero que de acuerdo con los reglamentos debía ser cumplido en un aeroplano de propiedad de la candidata, y que por tanto pedía la cooperación del pueblo potosino”i(Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 10-12)

- Nasceu em 22 de junho de 1893 em Potosí;
- No final de 1921, iniciou seus estudos na Escola de Aviação Civil de Bellavista de Lima, Peru onde foi discípula de do piloto instrutor francês Don José Romanet;
- Em 1922, Amalia teve um impedimento para receber seu brevê como aviadora: necessita de seu próprio avião;
- Apesar da arrecadação para apoiá-la como primeira pilota, o dinheiro nunca chegou à destinatária;
- Após um exitoso voo em um avião Curtiss Jenny de 80 HP, enfim obteve o brevê em 15 de março de 1922, como a primeira aviadora boliviana e a quarta latino-americana;
- Quase com 30 anos e sem avião próprio, indo de retorno à Bolívia, empreendeu uma grande campanha para a criação de uma Escola Militar de Aviação;
- Quando na hierarquia militar de Coronel, faleceu na cidade de Cochabamba em 05 de março de 1994 aos 101 anos;
- Como homenagem póstuma desta pioneira da aviação altiplánica, a Força Aérea Boliviana nominou o novo Grupo Aéreo, assentado em Uyuni, como Cnl. Av. Amalia Villa de la Tapia;

**4. Amalia Celia Figueredo (Argentina – Santa Fé) (1895-1964):**

- Eram múltiplas demonstrações realizadas pelos pilotos, incluindo Paul Castaibert e Jorge A. Newbery do aeródromo de Villa Lugano, do qual era vizinha, que encorajou esta jovem a a fazer alguns voos com alguns deles;
- O curso começou em Villa Lugano em 1914, no entanto, como o primeiro e único treinamento foi feito em terra, quando, na verdade, seu desejo era voar, decidiu matricular-se na Escola de Aviação que formou os pilotos André Marcel Paillete e

---

Pablo Teodoro Fels no aeródromo de San Fernando, já que quase todo o ensino era feito no ar;

- Detomassi havia feito um exame impecável no mês de maio, situação que motivou Paillette selecioná-lo como Instrutor de Voo Escolar no mês de junho;
- É dito que a “falta de experiência” de Ricardo Detomassi como instrutor, estimulou a jovem a realizar o exame em 06 de setembro de 1914;
- Na manhã de Quinta-Feira, em 1º de outubro de 1914, em São Fernando, quando embarcou no biplano Farman com Motor Gnôme de 50 cavalos de força, diante do olhar atento de dois examinadores do Aero Clube Argentino, o engenheiro alemão Carlos Irmscher e o chileno Carlos Francisco Borcosque;
- Receberia o brevê de piloto Nº 58, convertendo-se na primeira mulher piloto argentina e da América do Sul;
- Os jornais nacionais cobriram o assunto e a notícia despertou curiosidade e simpatia, visto que na época ainda estavam processando as primeiras licenças de direção de automóveis para mulheres;
- Sua carreira como aviadora chegaria ao fim em 1916, ano em que se casou com Alejandro Pietra, constituindo família;
- Dozes anos depois se torna viúva, mas não volta a voar dado o cuidado de seus filhos;
- Ganhou vários prêmios e reconhecimentos em todo o mundo até seus últimos dias, em outubro de 1985, como o brevê de Aviador Militar Honoris Causa, em 21 de dezembro de 1964 Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 7-9).

**5. Carmela Combe Thompson (Peru – Lima) (1898-1984):** “al volar por primera vez, mi impresión fue la de haber volado siempre”, Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 10)

- Com pouco mais de 20 anos, foi a primeira aviadora peruana e a segunda mulher no Peru que obteve uma licença para dirigir automóveis;
- Seu aprendizado como aviadora começa em 1920, na Companhia da Força Aérea Nacional de Lima, localizada na Calle Bodegones, onde Elmer Faucett, amigo e companheiro de voo, era o gerente;

- Foi a primeira aluna da Escola de Aviação e a única mulher que nos anos 20 pilotou os frágeis aviões da época, com a instrução do famoso aviador norte americano, Lloyd R. “Dinty” Moore;
- Apesar da forte oposição familiar e comentários negativos dos aviadores, Carmela foi ousada e perseverante ao pilotar solo um avião Curtiss-Oriole em 06 de maio de 1921;
- O feito lhe rendeu, em duas oportunidades, o reconhecimento da Força Aérea do Peru: a distinção com a Cruz Peruana al Mérito Aeronáutico, em 27 de setembro de 1960, por ser a pioneira da aviação no país e distintivo de mérito Jorge Chávez Dartnell concedido pelo Ministério da Aeronáutica;
- Faleceu sessenta e três anos depois, em 10 de maio de 1984, depois de sua primeira aventura em Curtis.

#### **6. Aris Ema Walder (Uruguai – Montevidéu) (1898-2003):**

- Nascida em 1898 em Montevidéu, no Uruguai, estava radicada em Buenos Aires, Argentina, por estar casada com um aviador profissional;
- a introdução na aviação nasce de acompanhá-lo como passageira na maioria de seus voos;
- Em 1928 durante uma exibição que seu marido realizava na Bahía Blanca, chocou com o avião de um piloto Irlandês, onde teve uma terrível morte ao ser jogado do dispositivo, caindo no vazio;
- Apesar do ocorrido, Aris decidiu se converter em aviadora, realizando um curso no Aero Club Argentino através do qual, em 04 de janeiro de 1930, obteve seu diploma de piloto de aviação civil, sobre um bi-plano Curtiss JN-4 Jenny, no Aeródromo Central Bernardino Rivadavia em Morón;
- Aris continuou voando, passado algum tempo, se casou pela terceiras vez com um industrial ausente de toda atividade aeronáutica, no entanto, seu interesse pela aviação nunca diminuiu e essa foi uma das grandes paixões de sua vida;
- Em fevereiro de 2003 foi reconhecida como pilota de planeadores, quando a tendência de Montevidéu, designou em sua homenagem, uma passagem para pedestres como Pasaje Aris Emma Walder, Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 17-18).

## **7. Adela Guffanti (Argentina – Buenos Aires) (1904-2004):**

- Com apenas 18 anos de idade, foi recebida no Aeródromo de Castelar em 29 de março de 1922, mas não pôde voar novamente porque não tinha a renda necessária para pagar os voos;
- Um grupo de amigos e seguidores realizaram uma arrecadação e lhe deram um avião e, assim, se tornou a primeira mulher a possuir um avião na Argentina;
- Foi a terceira pilota mulher de seu país e a quinta a nível regional em uma época onde o sistema jurídico argentino não considerava a mulher plenamente capaz para exercer todos os seus direitos e obrigações (Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 12).

## **8. Hermelinda Urvina Mayorga (Equador – Ambato) (1905-2008)**

- Nasceu em 26 de setembro de 1905 em Ambato, Equador;
- Foi a primeira mulher equatoriana e sul-americana a obter a licença de piloto de aviação no ano de 1932 na Safair Flying School, em Long Island, nos Estados Unidos;
- Foi uma das fundadoras da maior Organização de mulheres piloto da América do Norte, as Ninety Nines, compartilhando espaço e época com Amelia Earhart e Charles Lindbergh;
- Em junho de 1936, em Raid New York – Montreal –, se tornou uma das 12 pilotos a superar com êxito o dito voo;
- Em fevereiro de 1936, obteve a licença de piloto privado pelo México, onde voaria em uma aerolínea de correio entre México e Nova York, marcando muitas outras conquistas durante a carreira;
- Ainda em 1936, desejosa de persistir na profissão de piloto, mas com a desvantagem do alto preço de aluguel de aeronaves, com a ajuda do marido conseguiu adquirir um pequeno avião de segunda mão para realizar viagens de Nova York ao Canadá, de Nova York ao México etc;
- Em 1945, teve uma exitosa participação no Carnaval do Ar efetuado em Havana, Cuba. Mas, quando voltou a Salvador perdeu de vista seus companheiros, bem como os barcos que marcaram a rota, sofrendo um forte acidente que resultou na perda de seu avião;

- Por conta do acidente, decidiu abandonar sua carreira na aviação e se estabelecer no Equador, em Quito;
- Faleceu com quase 103 anos de vida no dia 20 de setembro de 2008 na cidade de Toronto, Canadá Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 25).

#### **9. Emma Catalina Encinas Aguayo (México – Chihuahua) (1909-1990):**

- Primeira pilota do México;
- Iniciou seus estudos de voo na escola fundada em Chihuahua pelo Coronel Roberto Fierro e os concluiria na Cidade do México;
- Recebeu seu brevê de Piloto de Turismo N° 54, outorgada pelo Departamento de Aeronáutica Civil da Secretaria de Comunicações e Obras Públicas poucos dias mais tarde, em 04 de dezembro de 1932;
- Realizando alguns novos e esporádicos voos, terminou casando-se e dedicando-se a traduzir documentos do inglês ao espanhol até sua morte, Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 25-26).

#### **10. Graciela Cooper Godoy (Santiago – Chile) (1911-1930):** “Porfiada, a pesar que ha volado peor que nunca, si quiere puede irse sola”.

- A décima primeira aviadora – também chamada de “aviatriz” – a nível ibero-americano e primeira no Chile;
- Desde menina, manifestava para a família a ideia de voar;
- O presidente do Aeroclube Chileno, Don Arturo Merino Benítez, em 1929, promoveu a aviação civil por meio de cursos de treinamento de novos pilotos – sem esquecer de selecionar os alunos para garantir resultado - e duas bolsas para mulheres pilotos civis;
- Cooper descobriu a oportunidade por meio do próprio Merino e rapidamente se inscreveu junto com outras 60 interessadas;
- Após a análise das candidaturas, foi uma das beneficiárias junto com Clemencia Echeverría Palma, deixou pendente uma terceira postulação que corresponderia à María Bravo;

- O seu exemplo impulsionou o ingresso da mulher chilena na aviação e após quatro horas de voo, recebeu seu brevê de piloto de seus instrutores, em 26 de julho de 1930;
- Quando se casou, se distanciou da atividade aérea, mas permitiu que as portas fossem abertas para as mulheres que desejassesem se tornar pilotas;
- Em 1953, retomou sua paixão por voo integrando-se novamente ao Aeroclube do Chile, atual Aeroclube de Santiago;
- Faleceu aos 89 anos em 1997;
- Em sua homenagem, foi estabelecido no Chile, no dia 26 de julho, como o Dia da Mulher Piloto como comemoração pelo seu pioneirismo no Chile, Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 19-23).

**11. María Marta Castellanos Aguilar (Guatemala – Sacatepéquez) (1912-2012):** “por lo que Castellanos todos los días salía de su hogar en vestido y posteriormente se cambiaba de ropa antes de llegar a la FAG”.

- Aviadora guatemalteca, foi a primeira mulher a se inscrever na aviação do Exército de Guatemala;
- A primeira a voar em um avião militar como piloto;
- Nascida em Sacatepéquez em 1912, foi onde passou a ter interesse em aviação na década de 1920;
- Apesar de no país centro-americano não haver mulheres aviadoras na época, solicitou e foi aprovada em um curso à distância, enviado pelo Correio, pago e com aprovação da sua mãe;
- Se converteu na primeira mulher a ingressar no Corpo de Aviação Militar da Guatemala;
- Após solicitar autorização governamental por meio de carta ao recém-assumido presidente, o General Jorge Ubico Castañeda impressionado com a carta, ofereceu-se para dar a Castellanos uma bolsa de estudos para se tornar piloto civil e estudar nos Estados Unidos, mas teve que recusar a oferta por não ter sido autorizada pela mãe;
- Sua aceitação no exigia que cumprisse todos os regulamentos militares, como vestir calças, o que a sua mãe proibia e por isso saia de calça todos os dias com vestido e depois trocava de roupa antes de chegar à FAG;

- Seu primeiro voo solo do primeiro guatemalteco foi registrado em 20 de maio de 1931, quando tinha 19 anos;
- A maioria de suas viagens tinham como destino a cidade de Quetzaltenango e o departamento de Petén;
- Há registros de que numa dessas viagens, quando voava como co-piloto, a aeronave fez um pouso de emergência e perdeu a asa, mas os dois tripulantes saíram ilesos;
- O piloto passou um mês na prisão pelo incidente enquanto foi realizada a respectiva investigação;
- Deixou a aviação anos depois de casar com Lázaro Nery Rodríguez, com quem formou uma família com cinco filhos;
- Em 2012, três meses antes de morrer, a Força Aérea Guatemalteca a premiou com a máxima distinção: a Cruz da Força Aérea, Gainsborg, Norberto Traub. (2021, p. 23-24).

**12. Berta Moraleda (Cuba – Havana) (1918-2013):** “En el aire es valiente. Y cuando ejecuta el salto de la muerte y otras piruetas, a pesar de que apenas llega a las diez horas de vuelo, ya ella toma los controles y, por iniciativa propia, levanta el biplano Fledgling16, hace virajes sobre el aeródromo y aterriza como un piloto experto”.

- Devido as difíltas circunstâncias, se encontrou novamente sem trabalho, abandonando, em parte, seus voos e convertendo-se na Secretária do Presidente da W. M. Anderson Trading CO;
- Trabalho de oficina, mais tarde se casou com o Dr. Eduardo Sabas Alomá, professor de fisiologia, com quem teve dois filhos;
- É contado que nunca esqueceu do Cielito Lindo de Quirino Mendonza, seu hino de voo e sua principal prova de identidade, Gainsborg, Norberto Traub. (2021, 18-19)., Gainsborg, Norberto Traub. (2021, 18-19).

### **13. Margot Duhalde (Chile – Rio Bueno) (1920-2018):**

- Aos 14 anos de idade, foi diagnosticada com escarlatina e diante de sua insistência, os pais prometeram, para que se recuperasse, que a deixariam voar;

- Aos 16 anos de idade, como os pais não tomavam uma decisão, pegou o revólver do pai, trancou-se no quarto, apontou para a cabeça e disse à mãe que, se não lhe dessem a permissão prometida, se mataria com um tiro, de modo que acabou nas oficinas do aeroclube com o pai;
- Descobriu que a idade mínima para o curso era de 20 anos e disse ao oficial que obtinha tal idade, sob o silêncio do pai;
- O aeroclube contava com poucos instrutores civis, quase todos oficiais da Força Aérea do Chile e ninguém queria dar instrução à ela, por ser mulher;
- Visitava todos os dias os hangares do Aeroclube de Los Cerrillos, até conhecer César Copetta – francês e primeiro homem a voar no Chile – especialista em mecânica e chefe da oficina do aeroclube;
- O homem começou a lhe ensinar mecânica, deixando-a que fizesse alguns voos, comandados pelo tenente René Gonzalez, em um Cirrus Moth, biplano com dois lugares;
- Copetta levou-a à escola da base de F1 Bosque, onde o capitão Washington Silva foi o único disposto a ministrar as aulas de voo;
- Sem prestar exame para se tornar aluna, acomodou-se no curso como aluna regular sem ser nem questionada, com aulas técnicas nos períodos da manhã e da tarde;
- Seu tutor foi o primeiro tenente Ernesto Hermann e em 30 de abril de 1938, prestou exame diante de uma comissão militar, recebendo a licença e as asas de piloto;
- Com o início da guerra na Europa e a invasão na França pelos alemães, instalando-se o governo de Philippe Pétain, em Vichy, não reconhecido pelos aliados, que passaram a considerar o general De Gaulle como o líder da resistência francesa. Foi fundado em Londres o Comitê Nacional da França Livre e convocou todos os franceses que estavam em outros países a se voluntariarem para a luta contra os alemães;
- Depois de meses de espera, foi convocada e enviada à cidade de Wellingborough, noroeste de Londres, mas acabou sendo posta em uma casa de repouso junto com pilotos franceses em recuperação por acidentes;
- Achando os franceses que fosse homem, mas sendo mulher, não havia lugar para voar entre eles. Foi apresentada na Air Transport Auxiliary (ATA), na base de Hatfield, onde tanto homens como mulheres podiam voar;

- Se casou três vezes e antes de chegar do segundo casamento resultou seu único filho;
- Entre os numerosos cargos que ocupou, como o de chefe do aeroporto de Tobalada, ao mesmo tempo que era a única instrutora mulher do Aeroclube de Santiago;
- Em 03 de maio de 1979, foi pela segunda vez destinada pelo diretor de Aeronáutica ao Aeroporto Presidente Carlos Ibanes, de Punta Arenas, como instrutora de voo dos aeroclubes locais e relações públicas do terminal;
- Em Punta Arenas, viveu por anos e criou seu filho;
- Em 2009, foi condecorada pela rainha da Inglaterra, Celidonio, L. E. (2018, p. 138-163).

## 5.2 Pioneiras Brasileiras

### 1. Teresa Di Marzo (São Paulo – São Paulo) (1903-1986):

- Foi a primeira mulher a obter uma licença de piloto no Brasil;
- Iniciou seus estudos em março de 1921;
- Habilitou-se com distinção no Aeroclube do Brasil e representantes da FAI, pilotando um Caudron G-3 de 120 HP de sua propriedade que ela voasse;
- O marido de Tereza, o alemão Fritz Roesler, foi seu instrutor e, em 1933, fez parte do grupo que criou a Viação Aérea São Paulo (VASP), mais tarde estatizada;
- Tereza conta: “Depois que nos casamos ele cortou-me as asas”, pois o marido não permitiu que seguisse como aviadora, “Disse que bastava um aviador na família”;
- Tereza di Marzo e Anésia Pinheiro Machado, outra aviadora, realizaram seu primeiro voo solo na realização do exame para tirarem o brevê, no qual foram aprovadas no mesmo dia: 17 de março de 1922. No entanto, a International Organization of Women Pilots especifica Tereza di Marzo como detentora do primeiro brevê. Isto porque, até essas datas, o Departamento de Aviação Civil do Brasil (DAC) não tinha sido fundado, por isso os certificados eram emitidos por órgão internacional;
- Recebeu o brevê de número 76 da Federação Aeronáutica Internacional (FAI) em 8 de abril de 1922, Celidonio, L. E. (2018, p. 91-100).

## **2. Anésia Pinheiro Machado (Itapetininga – São Paulo) (1904-1999):**

- Anésia iniciou seus estudos em dezembro de 1921;
- Em 1922, recebeu sua licença de piloto;
- Foi a segunda mulher a obter uma licença de piloto no Brasil e a realizar voos históricos;
- Fez um voo histórico de São Paulo ao Rio de Janeiro, destacando-se por sua coragem e habilidade;
- Recebeu o brevê de número 77 da Federação Aeronáutica Internacional (FAI) em 9 de abril de 1922;
- Foi casada durante 39 anos com Antonio Appel Neto, também aviador, que sempre a incentivou: quando voavam juntos, ele nunca comandava a aeronave;
- Em 21 de setembro de 1954, na conferência da FAI, foi oficialmente reconhecida Decana da Aviação Mundial Feminina por ser a detentora do brevê mais antigo do mundo ainda em atividade, recebendo o diploma Paul Tissandier (Celidonio, L. E. (2018, p. 92-100).

## **3. Ada Leda Rogato (São Paulo – Brasil) (1910-1986):**

- Nasceu na cidade de São Paulo, em 22 de dezembro de 1910, no bairro de Cambuci;
- De descendência italiana, realizou feitos incríveis dado os equipamentos da época, sendo considerada a aviadora mais destemida, dentre as precursoras brasileiras;
- Foi o terceiro brevê feminino no Brasil emitido pela FAI, a primeira mulher a recebê-lo em planador e a primeira a obter licença de paraquedista;
- Fernando Lee foi seu primeiro instrutor nos tempos do Clube Paulista de Planadores (CPP);
- Seu primeiro voo solo foi em um Grunau Baby, pequeno planador alemão, monoplace, com cabine aberta e poucos recursos aerodinâmicos;
- Em 1942, durante a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), se inscreveu como voluntária na Base Aérea de São Paulo para ajudar no patrulhamento do litoral de

São Paulo, Estado com o maior centro industrial da América do Sul, cujo Porto de maior movimento estaria em Santos, onde a navegação costeira era ameaçada por submarinos alemães;

- Voando numa Stinson-105, colaborou realizando 213 missões entre 30 de junho de 1942 e 10 de maio de 1945;
- Além de aviadora, era formada em datilografia e trabalhou no serviço público estadual do Instituto Biológico, fundado em 1927 para estudar as doenças que atacavam os cafezais brasileiros;
- Já contando com 1.200 horas de voo em sua caderneta, aceitou o desafio de combater a broca-do-café – besouro cuja larva se alimenta das sementes do cafeeiro – com avião;
- Assim como Antoine de Saint-Exupéry, voava sozinha e seu apelido era Gaivota Solitária;
- Nunca se casou e detém inúmeras homenagens e condecorações;
- Faleceu em 15 de novembro (dia da Proclamação da República do Brasil em 1889) de 1986, um câncer possivelmente originado, segundo os médicos, de um acidente que sofreu na época em que realizava pulverizações, dado o contato com o inseticida BHC;
- Deixou uma rica e admirável experiência de vida e voos registrada na história da aviação brasileira (Celidonio, L. E. (2018, p. 100-110).