

**Área temática: 7- Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional**

**Título: EQUIDADE DE GÊNERO NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA**

## **Resumo**

Os últimos anos foram e continuam sendo desafiadores na luta da mulher em ocupar seu espaço, de forma digna e igualitária, principalmente em cargos majoritariamente ocupados pelo gênero masculino, sejam eles operacionais ou de liderança. Dentre diversas atividades, o transporte de carga exerce um protagonismo masculino, principalmente quando se observa a mulher exercendo atividade de motorista, seja de carreta ou empilhadeira, ou em cargos de liderança. Diante deste contexto, esta pesquisa, considerada descritiva e qualitativa, alicerçada na revisão bibliográfica e com uso de dados secundários e primários, realizou 9 entrevistas semiestruturadas com mulheres atuantes em uma empresa de grande porte do segmento de transporte de carga, situada no Estado de São Paulo com objetivo de apurar as percepções sobre a realização de suas atividades em função predominantemente masculinizada. Apresentou, como resultados, a importância da cultura organizacional da empresa em protagonizar em seus valores a isonomia de gênero, independentemente da atividade; a profissão de motorista ter sido escolhida por deliberação e não por falta de opção; o apoio da família que as entrevistadas tiveram para realizarem seu “sonho”; a percepção que possuem em relação aos homens da empresa em relação ao respeito que eles têm sobre as mulheres da organização. Todavia, foi referenciado na entrevista, que em outras empresas nas quais atuaram, a situação era diferente, onde percebiam certa discriminação de gênero. Esta pesquisa buscou contribuir para que seus resultados possam inspirar outras empresas do setor a atuarem, com ações práticas, na inserção e isonomia de gênero no setor de transporte de carga.

**Palavras-chave:** Igualdade de Gênero. Mulheres. Discriminação.

## Introdução

As barreiras enfrentadas pela mulher decorrem de tempos onde sua opinião ou qualquer demonstração de vontade não era levada em consideração, fazendo com que sua figura fosse omitida de diversos locais, situações e outros acontecimentos dentro da sociedade. Segundo Saffioti (2015), a desigualdade entre os gêneros não decorre somente de uma relação salarial, ocupacional ou na inserção da mulher nos aspectos econômicos e políticos, mas no controle da sexualidade das mulheres e de sua capacidade reprodutiva, tendo como base uma dimensão patriarcal.

“Por que se manter o nome patriarcado? Sistematizando e sintetizando o acima exposto, porque: 1) não se trata de uma relação privada, mas civil; 2) dá direitos sexuais aos homens sobre as mulheres, praticamente sem restrição; 3) configura um tipo hierárquico de relação, que invade todos os espaços da sociedade; 4) tem uma base material; 5) corporifica-se; 6) representa uma estrutura de poder baseada tanto na ideologia quanto na violência” (SAFFIOTI, 2015, p. 60).

No contexto apresentado por Saffioti (2015), o papel da mulher na sociedade foi banalizado por anos, restritivamente ao cuidado do âmbito familiar, excluindo de uma formação e impossibilitando de aumentar seu conhecimento além do que era imposto, bem como afastando-as de grandes decisões dentro da sociedade, como na política ou participação em pontos históricos. Segundo Follador (2009), a mulher foi excluída duplamente da história, primeiramente porque a impossibilitava o acesso a uma educação profissionalizante que orientasse a obter conhecimento exercendo o “ofício de historiadoras”. E também pelo fato da história positivista pregava os grandes fatos desencadeados por líderes políticos e militares, o que, novamente, afastava as mulheres da participação como agentes históricos. O autor complementa que a categoria gênero refere-se à construção social e faz com que delimite a atuação desempenhada por cada um dos sexos na sociedade, assim fazendo com que seja compreendido como uma convenção social, histórica e cultural, baseando apenas nas diferenças sexuais (FOLLADOR, 2009). Dessa forma, a responsabilidade pelo sustento familiar e o destaque em toda sociedade se dava única e exclusivamente ao homem, pois ele era o provedor e o alicerce da família. Porém, ao longo dos anos, o movimento em prol da evolução e direito da mulher foram ganhando espaço e direcionamento causando grandes mudanças.

Apesar do controle patriarcal sobre a mulher e sua banalização nas atividades laborais por anos, a ampliação dos mercados por meio da globalização econômica, que ocorreu com maior intensidade a partir da década de 80, proporcionou uma inserção maior das mulheres no mercado de trabalho, todavia com de forma ambígua (CUNHA e FUENTES, 2006). Em estudo dos impactos da globalização no mundo do trabalho envolvendo a divisão sexual, Hirata (2001) ressaltava os efeitos contraditórios da globalização na questão de gênero, pois os efeitos iniciais, apesar de apresentarem uma estagnação no emprego masculino e aumento do emprego e trabalho remunerado (formal e informal) feminino, revelou que as mulheres apresentaram participação em “empregos precários e vulneráveis (HIRATA, 2001, p.143). O estudo de Hirata (2001) corrobora os trabalhos de Cunha e Fuentes (2006), que apontaram relações assimétricas de poder simbólico e material entre os gêneros, permanentes devido a uma questão estrutural. Para as autoras, as mulheres ainda ocupam posições limitadas nas ocupações mais valorizadas, e ficam, de certa forma,

circunscritas a determinadas atividades que exigem menor qualificação, denominadas de “pink collar jobs”, onde, historicamente, são empregos ocupados pelo trabalho feminino nas indústrias de beleza, enfermagem, serviço social, creche, secretariado e ensino, por exemplos.

Apesar das mudanças e evolução decorrentes da inserção das mulheres no mercado de trabalho, Cunha e Fuentes (2006, p. 6) afirmam que elas ainda se encontram “na fronteira da tensão” devido sua dupla jornada, haja vista que o trabalho remunerado vem acompanhado com o não remunerado, sem haver redução de seu trabalho doméstico e da atenção que devem dar aos filhos. Atualmente, mesmo com uma maior interação dos homens nas atividades da “segunda jornada”, “a identidade masculina” ainda apresenta alta resistência em assumir estas atividades, que no imaginário masculino devem ser das mulheres. Apesar dos desafios enfrentados pelas mulheres para sua inserção no mercado de trabalho, a globalização foi marcada pela feminização da força de trabalho (CAGATAY, 2001). Segundo Cunha e Fuentes (2006, p.7), “a competição global (...) resultaram na preferência dos empregadores por trabalhadoras mulheres, em especial em manufaturas de uso intensivo da mão-de-obra”. As autoras afirmam que existe uma redução das desigualdades decorrentes das mulheres profissionais que passaram a assumir empregos antes ocupados somente por homens, como é o caso de atividades do setor de carga.

As mulheres passaram a ser mais presentes em diversas áreas: familiar, sociais, políticas e profissionais. A luta pela igualdade e fortalecimento dentro da sociedade passou a ser constante, trazendo grandes questões não só pelo seu espaço, mas também pelo direito de escolha. As mudanças afetaram também os direitos básicos e trabalhistas da mulher, trazendo independência financeira e liberdade de expressão, ofertando novos desafios e barreiras na sociedade, compostos de preconceito, violência contra orientação sexual, discriminação racial, social e sexual comparado ao sexo oposto (BONATTO, FARIAS, GARCIA, 2021). Apesar das mudanças sociais que estão ocorrendo visando a igualdade de gênero, o pensamento de que as mulheres não podem exercer o mesmo cargo ou atividade que os homens, ainda que de forma camuflada, fortalece a dificuldade enfrentada pelas mulheres no ingresso de determinadas atividades e/ou funções. Para mitigar estas resistências, o ambiente de trabalho, fortalecido pela cultura da organização, deve promover a cultura de contratações igualitárias (SANTOS; FONSECA; FERREIRA, 2022).

Em relação ao Brasil, o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM) de 2024 registrou uma população residente de 98.532.431 de homens e 104.548.325 de mulheres (IBGE, 2022). O relatório corrobora as posições da “fronteira da tensão”, termo cunhado por Cunha e Fuentes (2006), ao apontar que a média de horas dedicadas de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos segundo a renda mensal domiciliar per capita em 2022 era de 21,3h para mulheres frente a 11,7h para homens. Em relação a aparição da mulher em profissões majoritariamente masculinizadas e em posição de liderança, a análise no setor de transporte de carga, o Brasil possuía mais 900.000 contratos de trabalho em 2022 (NTC&Logística, 2022), sendo 120.000 contratos de mulheres e destes, 4.000 atuando como motoristas. Segundo o órgão, devido a necessidade de mão-de-obra, existe a necessidade do preparo para as mulheres atuarem na profissão de carreteira, o que faz com que diversas empresas estão sendo incentivadas em capacitar e ampliar o número de mulheres no segmento de transporte de carga.

Diante do exposto, o presente estudo tem por objetivo investigar, em uma empresa do setor reconhecida por sua isonomia de gênero, apurar as percepções de alguns motoristas de carreta, empilhadeira e de mulheres em posição de gestão, sobre a realização de suas atividades em função predominantemente masculinizada. Busca contribuir com seus resultados para reflexão sobre o tema, bem como inspirar outras empresas do setor a atuarem, com ações práticas, na inserção e isonomia de gênero no setor de transporte de carga e outras funções, predominantemente masculinizadas.

## Metodologia

A presente pesquisa é caracterizada de natureza descritiva, haja vista que busca descrever características de uma população, fenômeno ou evento, sem necessariamente buscar uma explicação causal (KERLINGER, 1966). Utiliza abordagem qualitativa com coleta de dados por meio de entrevistas, utilizando questionário semiestruturado, construído com base na revisão bibliográfica. A estratégia adotada foi o estudo de caso único (YIN, 2006), tendo como objeto do estudo uma empresa do setor rodoviário, de grande porte com unidades na região de São Paulo e Minas Gerais com aproximadamente 170 profissionais. O recorte da amostra é apresentado na tabela 1

Tabela 1 – Recorte dos dados dos entrevistados

Entrevistados (E)	Idade	Cargo	Tempo de Experiência na Área	Tempo de Experiência na Empresa	Tempo de entrevista (min)
E1	48	Operadora de Empilhadeira	05 anos	01 ano e 07 meses	00:17:17
E2	40	Operadora de Empilhadeira	13 anos	01 ano e 06 meses	00:13:28
E3	48	Manobrista Carreteiro	02 anos	02 anos	00:36:01
E4	36	Motorista Carreteiro	11 anos	01 ano e 10 meses	00:16:08
E5	55	Motorista Carreteiro	12 anos	02 anos e 07 meses	00:25:04
E6	30	Coordenadora Regional de RH	12 anos	03 anos e 04 meses	0:32:52
E7	29	Coordenadora de Operações	03 anos	07 meses	0:24:11
E8	28	Supervisora de RH	3 anos e 07 meses	07 meses	00:16:45
E9	38	Motorista Carreteiro	15 anos	01 ano e 11 meses	00:12:20

Fonte: elaborado pelos autores

A escolha da empresa para uso da estratégica do Estudo de Caso Único ocorreu devido a ser uma organização singular no contexto das empresas do setor rodoviário, haja vista que privilegia a igualdade de gênero em seu quadro funcional, seja no setor administrativo ou operacional. A análise nesta organização busca contribuir com a academia sobre o tema e com a sociedade para ampliar a igualdade de gênero, independentemente da atividade profissional. Para cruzamento das evidências, foram utilizados dados primários, originários da coleta das entrevistas. O perfil das (dos) entrevistadas (os) foi formado por profissionais da área de transporte rodoviário que atuam como manobristas de carretas, motoristas de carretas, operadoras de empilhadeira, coordenadoras, supervisoras, a fim de exemplificar como é atuação e o que mudou após a contratação e inserção das vagas inclusivas.

As entrevistas ocorreram de forma presencial e por videoconferência, mediante autorização dos entrevistados e assinatura do Termo de Livre Consentimento Esclarecido (TCLE), autorizando a utilização de seus dados de forma anônima, conforme aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob nº 71272223.5.0000.9927. Com o propósito de obter dados e informações detalhadas para uma descrição fidedigna, as entrevistas foram registradas no “diário de bordo” da pesquisadora e, quando autorizada, gravadas em áudio. Em média, as entrevistas demandaram 00:23 (vinte e três) minutos, com um total de 04:15 horas. Ocorreram entre os dias 28/02/2024 e 14/04/2024.

A análise dos dados foi realizada a partir dos dados coletados com as entrevistas semiestruturadas. Os dados foram organizados em forma de texto no “software” “Microsoft Word” e classificados com base nas categorias de análise pré-definidas com uso do “software” livre “QualCoder 3”, no qual foram tratados por meio de análise de conteúdo e do discurso. As entrevistas foram categorizadas em “sonho”; “apoio de familiares”; discriminação; isonomia; cultura; dificuldades externas e sugestões.

Para manter o anonimato das entrevistadas, elas foram identificadas no decorrer do texto com a letra “E” adicionado a um número indicando a ordem das entrevistas realizadas.

## **Resultados e Discussão**

### **Visão de Mulheres Atuantes em Cargos Operacionais e Liderança**

A inserção feminina como profissional no segmento do transporte de cargas é recente, comparado com o público masculino, que já atua há um longo tempo nessa área e em diversas funções. O ingresso das profissionais entrevistadas como carreteiras e/ou motoristas de empilhadeiras, identificou, em grande parte, ser um “sonho” concretizado, muitas vezes decorrentes de um imaginário vindo de pessoas próximas do relacionamento das entrevistadas. Esta categoria foi destacada nas 4 profissionais motoristas de carreta, conforme destaque da entrevistada E3:

“(…) anteriormente trabalhava na roça com os meus familiares no Sul da Bahia, mas sempre foi meu sonho trabalhar com caminhão. Após a formação fui selecionada para trabalhar na empresa onde estou atualmente” (Entrevistada E3).

Ao serem questionadas sobre como foi o apoio dos familiares para a escolha e atuação dentro do transporte de carga, a categoria “apoio de familiares” teve destaque positivo, conforme relatos das entrevistadas E1, E2, E7 e E8, sendo motivo de orgulho dos familiares.

“Me consideram corajosa e aplaudem pelo trabalho que estou desenvolvendo.” (E1).

“A minha família me apoiou desde o começo, diz que me identifico muito com a área operacional”. (E2).

“Eles sentem muito orgulho, principalmente meu pai que é motorista carreteiro, ele comenta com todos que sou coordenadora de operações.” (E7)

“Sempre tive apoio dos meus familiares, principalmente do meu marido que atua também na mesma área e acaba compreendendo o processo e rotina.” (E8).

Estas influências apareceram em 6 das nove entrevistadas, conforme frase da entrevistada E5.

Antes de ser motorista, trabalhei como faxineira fui influenciada pelo meu marido, então decidi juntar dinheiro para tirar carteira de motorista, depois disso comecei a trabalhar como cobradora de ônibus e em seguida como motorista de ônibus’

Apesar do apoio dos familiares, houve destaque nas falas sobre um nível de preocupação com a atividade, por ser mulher. Dentre as principais preocupações, destacam-se o “perigo da estrada” por roubos e respeito por parte do público masculino. Nesse contexto, as entrevistadas foram questionadas se já tiveram problemas no exercício de sua profissão por serem mulheres. Neste contexto, as falas foram categorizadas com o termo “discriminação” por serem mulheres. Das 9 entrevistadas, todas comentaram terem sido discriminadas em algum momento de sua carreira. Dentre as principais falas, destacaram-se:

“Foi no início da minha carreira como motorista, na época realizava sempre as mesmas rotas e fazia entrega no mesmo lugar, em um determinado dia o operador de empilhadeira me questionou sobre o motivo de escolher essa profissão, e o que eu deveria fazer era “pilotar fogão”. (E4).

“Houve alguns momentos acalorados, por não aceitarem minhas decisões por ser muito jovem e utilizando o termo como “menina”, porém mantive firme demonstrando no meu dia a dia que sabia que estava fazendo e trazendo resultado.” (E6).

“No primeiro emprego como estagiária tive uma situação onde abordei um colaborador na construção civil, e ele estava sem a proteção para atuar com a retroescavadeira e ele foi totalmente desrespeitoso, alegando que mulher só “manda na cama”, que eu era uma “menina” que tinha que estar em casa “lavando uma louça” e na época só tinha 19 anos. Na hora me segurei muito para não reagir com

falta de respeito, e passei a situação para o supervisor, com isso cheguei a me questionar se estava agindo de acordo e passou a mudar a forma de me posicionar com os outros colaboradores.” (E7).

Sobre a isonomia de gênero proposta pela empresa objeto de estudo deste estudo, a pesquisa buscou identificar a percepção das profissionais do setor operacional (motoristas de carreta e de empilhadeira) e em cargos de gestão (coordenadoras e supervisora), categorizando as falas em “isonomia” e “cultura”. Os resultados foram todos positivos, destacando que a empresa busca atuar, na prática, os seus valores internos no que tange à isonomia de gênero, seja ela no escopo salarial, de formação e de méritos e promoção. As entrevistadas demonstraram engajamento em decorrência destas ações, que consideram como respeito ao gênero feminino, que não presenciaram em outras organizações. Cabe, nestas duas categorias, ressaltar algumas falas:

“Com todo esse percurso na mesma empresa, fizeram a proposta para fazer parte do time de operações como supervisora, no início achava que não estava preparada ainda, mas entendi que as vezes a nossa mente nos bloqueia, e aceitei o desafio e desenvolvi essa atividade até ocorrer a incorporação da empresa atual, onde permaneci como supervisora de operações nos primeiros meses e recentemente fui promovida à coordenadora de operações.” (E7)

“Ano passado iniciei como analista de RH, sempre gostei de cuidar de pessoas, apesar de ver poucas mulheres no transporte, e ao longo do tempo fui me especializando até assumir o cargo de liderança, após um mês fui promovida a supervisora de RH mesmo estando grávida e foi muito importante na minha trajetória, pois na época eu mesma tinha desistido da contratação pelas minhas condições e a própria empresa informou que não seria um problema. Em seguida ocorreu a incorporação da empresa atual e mesmo sendo gestante permaneceram com a minha contratação e confiaram no meu trabalho.” (E8)

“Nesta empresa sabemos que tem as tabelas e querendo ou não alcançamos a igualdade, porém tem lugares que não, e utilizam alguma desculpa para evitar a equiparação de salário, por exemplo, não ter uma determinada pós-graduação ou algo do tipo.”. (E7)

“Falando hoje dentro da empresa que atuo, o salário está equiparado de acordo com a função desenvolvida, porém quando olha outras empresas ainda tem essa diferença, principalmente em cargos de liderança.” (E9)

“Trabalhava em um restaurante e estava em busca de algo melhor e tirei a CNH (Carteira Nacional de Habilitação) D, após isso comecei a acompanhar o meu marido onde trabalhava como agregado, e foi nesta empresa que me ofereceram uma oportunidade, e na época ainda não tinha conhecimento, iniciei realizando rotas curtas, após isso tive experiência como motorista de caçamba, e por fim, após isso

comecei como manobrista na empresa atual e recentemente fui encarregada como motorista carreteiro.” (E5)

Além dos relatos positivos sobre a isonomia presente nos valores da cultura da organização investigada, foi possível identificar que o processo de tratamento das mulheres por parte de pessoas que visitam a empresa ou atuam como terceiros, demonstram certa discriminação, conforme depoimentos a seguir.

“(…) há momentos onde tem funcionários que são de fora e acham diferente uma mulher atuando como operador de empilhadeira, e quando me veem atuando mudam a opinião.”

“(…) sempre fui bem acolhida pela equipe, no início tinha apenas a mim como mulher compondo a atividade operacional e hoje já somos em três mulheres atuando como manobrista e motorista carreteiro. As vezes ocorre de outros motoristas de empresas terceiras que se incomodam durante o processo, e justificam que ela está à frente de determinado processo deles por serem mulheres.”

A igualdade de gênero no ambiente profissional é algo que identificamos em diversos setores da empresa, assim como igualdade salarial estar de acordo com cargo exercido, conforme evidência dos dados secundários. A fim de validar a percepção das entrevistadas, foram questionadas sobre a concordância com esta isonomia. Todas confirmaram que atualmente suas atividades e remuneração são equiparadas aos homens, todavia destacaram que, pela experiência profissional e contatos que possuem, esta cultura e ação não é um padrão no segmento, conforme relatado nas falas a seguir. E8 e E7.

“Onde estou sim, sabemos que tem as tabelas e querendo ou não alcançamos a igualdade, porém tem lugares que não, e utilizam alguma desculpa para evitar a equiparação de salário, por exemplo, não ter uma determinada pós-graduação ou algo do tipo.” (E8).

“Falando hoje dentro da empresa que atuo, o salário está equiparado de acordo com a função desenvolvida, porém quando olha outras empresas ainda tem essa diferença, principalmente em cargos de liderança.” (E7).

Segundo a coordenadora regional de RH (E6), a existência da discriminação no mercado, comentada nas falas acima, criam muitas barreiras para contratações para mulheres, ainda que não sejam explícitas, porém, de modo geral, perceptíveis. Segundo a entrevistada, “por mais que tenhamos ciência e informações para mudar isso, tem situações que ainda precisamos tratar com mais cautela, e ao interagir com as entrevistadas sobre esse assunto”. A seguir alguns pontos importantes sobre esta afirmativa.

“Identificamos que tem bastante barreiras para contratação, por exemplo, motorista mulher iria fazer uma viagem longa e as vezes o gestor entende que pode ser um problema para realizar isso, e na verdade, estava apta para realizar a atividade, verificando um viés muito grande.” (E6)

Já a entrevistada E7 nos traz um parâmetro cultural e social.

“Hoje na unidade não tem barreira, porém tem pouca mão de obra, as mulheres as vezes não vão para área por medo do que vão falar. Tanto que na unidade tentamos contratar, porém não tem mão de obra feminina voltada para área, precisa mudar muita coisa, como exemplo básico, não tem banheiro adequado para as mulheres em posto. ”. (E7)

“Nesta empresa não tem esse cenário de discriminação, pois é algo que está em nossa cultura e com exemplos tanto na operação e administrativo, porém, em outras empresas do setor já identifiquei que a mulher não pode evoluir na carreira, não identificando sua competência para desenvolver a atividade. ”. (E7).

Ao observarmos as dificuldades encontradas pelas entrevistas no setor de transporte de cargas, foi possível identificar diversos problemas que devem ser solucionados no segmento. As entrevistadas E5, E6 e E7 elencaram alguns eles, que foram categorizados como “dificuldades externas”.

“Banheiro em posto sem condições de uso, atenção voltado para as mulheres, uma escala bem elaborada. Não deixei de ser mulher por assumir a função, e tem suas ressalvas. ” (E5)

“Primeiro passo é melhorar o viés inconsciente, a gente vem de uma cultura de que a mulher só é boa para cuidar da casa, mas para ser independente a mulher não pode ser mais que o homem. Mas também melhorar a imagem de como a mulher é vista pela sociedade, demonstrar as mulheres reais, em qualquer cargo, e muito mais que apenas dona de casa ou um rosto bonito, mas que sua competência vai muito além disso. ”(E6).

“Acho que a questão pela mulher querer ter filho entra em questão, um viés que é uma situação negativa, outro é o ponto de apoio e a estrutura melhor para as mulheres, como também a segurança, são barreiras que colocam e não conseguem ver algo que pode melhorar a situação para a mulher. ” (E7).

A pesquisa categorizou como “sugestões” as propostas observadas durante as entrevistas. Dentre elas, a melhoria do ambiente físico nos postos de parada na estrada para as mulheres (5 citações) e a melhoria da segurança na estrada (7 citações). No caso da contratação de mulheres, existe a necessidade de mudança da cultura das empresas (citada por 3 entrevistadas).

“Levando em consideração que moramos em um país que está em constante evolução, é um processo tanto quanto delicado, ainda estamos distantes de atingir isso. Hoje na empresa atual temos mulheres em cargos masculinizados e que desenvolvem muito bem as atividades, porém vemos que em determinados lugares é necessário um programa de inclusão para contratação e que ao

assumir o cargo, não é merecedor e por ter uma taxa de contratação.” (E6)

“(…) é necessário quebrar o viés, e divulgar ainda mais as leis de igualdade salarial e, mais que divulgar, fazer com que a lei seja aplicada”, as informações e ações não estão sendo divulgadas da forma correta, temos o exemplo, do projeto de lei para igualdade de salário.” (E7).

Segundo a entrevistada E6, mesmo diante dos desafios, tem ações que poderiam melhorar o desenvolvimento e crescimento do público feminino na sociedade, mas o passo inicial seria conscientizar e mudar paradigmas das organizações.

“É uma mudança de paradigma de forma geral, mas em pequenas ações mudar isso aos poucos”.

## **Conclusão**

Este trabalho teve como objetivo apurar as percepções de mulheres atuando no segmento do transporte de carga sobre a realização de suas atividades em um segmento e funções predominantemente masculinizadas. Como resultado, a amostra demonstrou engajamento em suas funções, decorrente, principalmente, da prática do valor organizacional da empresa voltado para a isonomia de gênero, seja no escopo econômico, social e responsabilidades.

Decorrente de uma cultura organizacional que prima pela isonomia, tanto na contratação quanto na manutenção de suas pessoas, este é um processo não só direcionado para um momento, mas algo que é implantado e vivido em todas as unidades, cuja cultura está estabelecida em desenvolver e aumentar o número de mulheres no quadro funcional. Foi observado que a empresa prioriza em sua contratação candidatas interessadas em se desenvolver na empresa, independentemente da função (motorista de carretas, manobristas carreteiras ou motoristas de empilhadeiras).

As entrevistas e análise dos dados secundários demonstraram que a empresa demonstrou ter um papel, além da proposta de manutenção do lucro, de uma função social, direcionando movimentos em prol de melhorias e adequações, sejam elas estruturais e de segurança para as mulheres, dentro e nas estradas.

De acordo com as falas e dados secundários, a empresa investigada demonstrou respeitar a mulher, considerando que ela pode exercer as mesmas funções realizadas pelo homem, trazendo apoio e segurança quando necessário, demonstrando assim confiança no trabalho entregue por elas.

Apesar da cultura e ações de treinamento e carreira observado nas narrativas e análise documental, as entrevistas e observações não participantes pôde observar em algumas narrativas a existência de um viés da cultura da discriminação estrutural presente no país, quando se observa nas “entrelinhas” de determinadas narrativas masculinas que, “apesar de ser mulher, tiveram bons resultados”. Nesse contexto, apesar da empresa investigada ser um caso singular na contratação e na cultura da igualdade de gêneros tanto na remuneração quanto no tratamento de promoção, ainda existe um caminho de mudanças de comportamento individual a ser percorrido, oriunda de um país com histórico de um modelo machista e patriarcal, onde a mulher

permaneceu, durante muito tempo, excluída tanto da educação profissionalizante quanto do mercado de trabalho (FOLLADOR, 2009).

Cabe ressaltar que a percepção da amostra demonstrou positividade de respeito e isonomia por parte da empresa em que atualmente estão alocadas, todavia, não é o que ocorre no segmento do transporte de carga, já que toda a amostra narrou discriminação sofrida em outras empresas e terem conhecimento de colegas que atuam em outras empresas, que possuem dificuldades em suas organizações. A coordenadora de RH agregou sua dificuldade em recrutar mulheres como profissionais motoristas e até em outras funções dentro do segmento, decorrente de problemas discriminatórios realizados em outras empresas.

Esta investigação buscou contribuir com a sociedade, a fim de ampliar a discussão sobre a igualdade de gênero nas empresas, principalmente naquelas predominantemente dominadas pelo gênero masculino. No âmbito acadêmico, buscou suprir uma lacuna na pesquisa sobre o gênero feminino no segmento rodoviário. Os resultados positivos no caso estudado podem auxiliar outras empresas do segmento na reflexão para melhorias de processos de inclusão de gênero no mercado de transporte de cargas e logística devido. Propostas de políticas públicas e normalização para melhoria do ambiente de paradas nas estradas e segurança, voltadas exclusivamente para o público feminino, são algumas das sugestões para o poder público, a fim de melhorar o ambiente de trabalho das motoristas, que é seu caminhão, a estrada e sua parada para descanso.

A pesquisa, por ser qualitativa e realizada em um estudo de caso único, tem limitações, haja vista que os resultados não podem ser generalizados. Sugerimos a continuidade com outros casos em empresas do setor, a fim de realizar comparações.

## Referências

BONATTO, Kimberlee Josiene; FARIAS, Jéssica Alessandra de; GARCIA, Bruno Eduardo Slongo. **Lugar de Mulher é onde ela quiser! Um estudo das motoristas de passageiros e cargas perigosas em Curitiba/PR**. Dissertação. Centro Universitário Campus de Andrade, Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/394/377> Acesso em mar.2023.

CUNHA, G.; FUENTES. F. **Mulheres, trabalho e globalização**: gênero como determinante nos padrões globais de desigualdade. Revista Artemis (2006). Disponível em <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistaArtemis/2006/vol4/9.pdf>. Acesso em abril de 2024.

FOLLADOR, Kellen Jacobsen. **A Mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental**. Revista Fatos & Versões 2009. Disponível em: [REVISTA FATOS E VERSOES - MULHER NO PATRIARCADO BRASILEIRO-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](https://www.fatosversoes.com.br/revista/revista-fatos-e-versoes-mulher-no-patriarcado-brasileiro-libre.pdf) Acesso em mar.2023.

HIRATA, H. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos pagu (17/18) 2001/02: pp.139-156.

IBGE. **Conheça o Brasil – População quantidade de homens e mulheres.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em mar.2023.

IBGE. **Projeção da população do Brasil e das unidades da federação.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/> Acesso em mar.2023.

KERLINGER, Foundations of Behavioral Research, 1966.

NTC. **Transporte rodoviário de cargas proporciona mais espaço para as mulheres.** Disponível em: <https://www.portalntc.org.br/transporte-rodoviario-de-cargas-proporciona-mais-espaco-para-mulheres/> Acesso em mar. 2023.

RASEM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2020.** Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/publicacoes-1/raseam2020.pdf> Acesso em mar. 2023.

SAFFIOTi, H. **Gênero, patriarcado e violência.** 2ª edição. Expressão popular: Fundação Perseu Abramo: São Paulo, 2015 [1a edição: 2004].

SANTOS, Maria Madalena dos; FONSECA, Maria Helena da; FERREIRA, Rafael Henrique Mainardes. **Empoderamento feminino e o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho em áreas majoritariamente masculinas.** Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.org/articles/210504839.pdf> Acesso em mar. 2023.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso. Planejamento e Métodos.** Porto Alegre: Editora Bookman, 2006.

<https://biblat.unam.mx/hevila/RevistaArtemis/2006/vol4/9.pdf>

realizada na Associação Nacional de Transporte de Cargas e Logística (2022),

[Página inicial - Associação Brasileira de Logística, Transportes e Cargas \(abtc.org.br\)](http://www.abtc.org.br)

<https://www.portalntc.org.br/categoria/entidade/>