

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA POLITÉCNICA E DE ARTES  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS AERONÁUTICAS



**MULHERES NA AVIAÇÃO: ANÁLISE DA REPRESENTAÇÃO FEMININA NA  
AVIAÇÃO BRASILEIRA**

JHENIFER BARCELOS DA SILVA

GOIÂNIA  
2026

**MULHERES NA AVIAÇÃO: ANÁLISE DA REPRESENTAÇÃO FEMININA NA  
AVIAÇÃO BRASILEIRA**

Projeto de Pesquisa para trabalho de conclusão de  
curso de Ciências Aeronáuticas da Pontifícia  
Universidade Católica de Goiás.  
Orientador: Profº Me Roberto Márcio dos Santos

GOIÂNIA  
2026

# MULHERES NA AVIAÇÃO: ANÁLISE DA REPRESENTAÇÃO FEMININA NA AVIAÇÃO BRASILEIRA

Jhenifer Barcelos da Silva <sup>1</sup>, Prof. Me Roberto Márcio dos Santos <sup>2</sup>,

<sup>1</sup> Pontifícia Universidade Católica de Goiás Goiânia, Goiás, Brasil, [jheniferbarcelos.silva@gmail.com](mailto:jheniferbarcelos.silva@gmail.com)

<sup>2</sup> Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil, [rmarcio@pucgo.edu.br](mailto:rmarcio@pucgo.edu.br)

## RESUMO

Este estudo buscou compreender a sub-representação feminina na aviação brasileira, especialmente na atuação de mulheres na cabine de comando. Mesmo com os avanços conquistados pelas mulheres em diferentes áreas profissionais ao longo dos anos, a aviação ainda é vista como um espaço majoritariamente masculino, principalmente na profissão de piloto. Nesse contexto, a pesquisa procura discutir os fatores que contribuem para essa desigualdade, entre eles os estereótipos de gênero, as barreiras culturais, as dificuldades relacionadas ao acesso à formação profissional e a pouca existência de políticas de incentivo voltadas à inclusão feminina no setor. Além disso, o trabalho também analisa como essa baixa participação das mulheres impacta não apenas a busca por maior igualdade no mercado de trabalho, mas também o próprio desenvolvimento da aviação. Para a realização da pesquisa, foi utilizada uma metodologia de caráter qualitativo, baseada em revisão bibliográfica e análise de estudos recentes, além de dados estatísticos relacionados à presença feminina na aviação civil. Ao final, observa-se que, apesar dos avanços graduais registrados nos últimos anos, ainda há necessidade de medidas institucionais e estruturais que favoreçam a inclusão, a valorização e a permanência das mulheres na aviação brasileira.

**Palavras chaves:** Aviação brasileira; Mulheres; Desigualdade de gênero; Mercado de trabalho; Inclusão

## ABSTRACT

This study seeks to understand the underrepresentation of women in Brazilian aviation, especially in the role of women in the cockpit. Even with the advances women have made in different professional areas over the years, aviation is still seen as a predominantly male space, particularly in the pilot profession. In this context, the research discusses the factors that contribute to this inequality, including gender stereotypes, cultural barriers, difficulties related to access to professional training, and the scarcity of incentive policies aimed at female inclusion in the sector. Furthermore, the work also analyzes how this low participation of women impacts not only the pursuit of greater equality in the labor market, but also the development of aviation itself. For the research, a qualitative methodology was used, based on a literature review and analysis of recent studies, as well as statistical data related to the female presence in civil aviation. In conclusion, it is observed that, despite the gradual advances recorded in recent years, there is still a need for institutional and structural measures that favor the inclusion, appreciation, and retention of women in Brazilian aviation.

**Keywords:** Brazilian aviation; Women; Gender inequality; Labor market; Inclusion.

## 1. Introdução

O princípio da não discriminação e da igualdade de gênero constitui um dos fundamentos essenciais dos direitos humanos, sendo formalmente reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que estabelece que todos os indivíduos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sem distinção de qualquer natureza (UNICEF, 1948). A partir desse marco, diversas iniciativas passaram a ser implementadas com o objetivo de promover a equidade entre homens e mulheres. No entanto, apesar dos avanços observados ao longo das décadas, ainda persistem desigualdades significativas, especialmente no que se refere ao acesso à educação, aos serviços de saúde, às oportunidades econômicas e à participação em diferentes setores produtivos.

No setor da aviação, essas desigualdades tornam-se particularmente evidentes. Historicamente, trata-se de uma área predominantemente masculina, na qual a inserção feminina ocorreu de forma gradual e cercada por obstáculos sociais e culturais. Desde o início do século XX, mulheres que ingressaram nesse campo enfrentaram resistências e questionamentos quanto à sua capacidade técnica e profissional. Ainda assim, figuras pioneiras desempenharam papel fundamental na transformação desse cenário, como Amelia Earhart, conhecida por seus feitos históricos na aviação mundial, e Anésia Pinheiro Machado, uma das primeiras aviadoras brasileiras, cuja atuação contribuiu significativamente para a inserção feminina no setor aeronáutico nacional.

Essas transformações estão diretamente relacionadas ao avanço do movimento feminista, que, ao longo do século XX, passou a reivindicar direitos fundamentais para as mulheres, incluindo o acesso à educação e ao mercado de trabalho. Ao questionar estruturas sociais excludentes, esse movimento possibilitou a ampliação da participação feminina em diversas áreas, inclusive em profissões tradicionalmente masculinas, como a aviação.

Apesar desses avanços, os dados contemporâneos demonstram que a presença feminina na aviação ainda é limitada. Nos Estados Unidos, por exemplo, as mulheres representam menos de 20% da força de trabalho na maioria das ocupações do setor, sendo a função de comissária de bordo a única com predominância feminina (WIAAB, 2022). Em cargos técnicos e de liderança, a participação é ainda mais reduzida, com cerca de 5% dos pilotos sendo mulheres e uma porcentagem igualmente baixa ocupando posições executivas em companhias aéreas (IATA, 2019).

No Brasil, a presença feminina na aviação civil vem crescendo aos poucos nos últimos anos. Mesmo com esse avanço, as mulheres ainda ocupam uma parcela muito pequena dos cargos técnicos e de comando dentro do setor. Dados recentes da ANAC mostram que apenas cerca de 3% dos pilotos brasileiros são mulheres, enquanto os homens continuam sendo maioria nessa profissão. Por outro lado, em funções como a de comissária de voo, a participação feminina é bem maior, representando aproximadamente 66% dos profissionais da área (ANAC, 2024). Esses dados demonstram que, embora mais mulheres estejam ingressando na aviação, ainda existem desafios e desigualdades relacionados ao acesso a cargos de maior reconhecimento e liderança.

Diante desse cenário, organismos internacionais ressaltam a importância do empoderamento feminino como elemento essencial para o desenvolvimento econômico e social. A Organização das Nações Unidas destaca que a participação plena das mulheres em todos os setores da economia contribui para a construção de sociedades mais justas, estáveis e sustentáveis (ONU, 2015). Nesse contexto, a Agenda 2030 estabelece a igualdade de gênero como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, reforçando a necessidade de políticas públicas e ações institucionais voltadas à promoção da equidade.

No âmbito da aviação, iniciativas internacionais também têm sido desenvolvidas com esse propósito. A Organização da Aviação Civil Internacional tem promovido ações voltadas à igualdade de gênero, reconhecendo a importância da diversidade para o fortalecimento do setor (ICAO, 2022). De forma complementar, a Associação Internacional de Transporte Aéreo lançou a iniciativa 25by2025<sup>1</sup>, que busca ampliar a participação feminina em cargos de liderança e em áreas sub-representadas na indústria (IATA, 2019).

Dessa forma, compreender a trajetória histórica da participação feminina na aviação, bem como os desafios ainda existentes, mostra-se fundamental para a construção de um setor mais inclusivo e equitativo. Promover a igualdade de gênero nesse contexto não se limita a uma questão de justiça social, mas representa também uma estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável e para o fortalecimento da indústria aeronáutica.

---

<sup>1</sup> A iniciativa “25by2025” é um programa criado pela International Air Transport Association com o objetivo de aumentar a participação feminina e melhorar a diversidade de gênero no setor da aviação. A proposta incentiva empresas aéreas e organizações do setor a ampliar em 25% o número de mulheres em cargos de liderança e em áreas sub-representadas até o ano de 2025.

## 2. Referencial teórico

A discussão acerca da presença feminina na aviação envolve aspectos históricos, sociais, culturais e profissionais que ajudam a compreender as desigualdades de gênero existentes nesse setor. Ao longo do tempo, a aviação consolidou-se como um espaço predominantemente masculino, especialmente nas funções relacionadas à pilotagem e

aos cargos de comando. Dessa forma, compreender a inserção das mulheres nesse contexto exige uma análise que considere tanto as transformações sociais ocorridas ao longo do século XX quanto as estruturas históricas que limitaram a participação feminina em profissões técnicas.

Segundo Joan Scott (1995), o gênero deve ser entendido como uma construção social que organiza relações de poder dentro da sociedade. A autora destaca que as diferenças atribuídas entre homens e mulheres foram historicamente utilizadas para justificar desigualdades de acesso ao trabalho, à educação e aos espaços de liderança. Essa perspectiva contribui para compreender por que determinadas profissões passaram a ser socialmente associadas ao masculino, como ocorreu na aviação.

Nesse sentido, Simone de Beauvoir (2016) afirma que os papéis atribuídos às mulheres não são naturais, mas resultado de construções históricas e culturais. Ao afirmar que “não se nasce mulher: torna-se”, a autora demonstra que as limitações impostas às mulheres decorrem de processos sociais que condicionam comportamentos, oportunidades e expectativas. Essa realidade pode ser observada na aviação, onde, durante décadas, a presença feminina foi desencorajada devido à ideia de que atividades técnicas e de liderança seriam incompatíveis com o papel social feminino.

Além disso, Judith Butler (2019) argumenta que as identidades de gênero são constantemente produzidas e reforçadas socialmente, influenciando diretamente a maneira como homens e mulheres ocupam determinados espaços profissionais. Na aviação, essa construção social contribuiu para fortalecer estereótipos que associam a função de piloto à autoridade, ao controle e à racionalidade técnica, características tradicionalmente vinculadas ao universo masculino.

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho também são discutidas por Alice Eagly e Wendy Wood (2016), que defendem que as diferenças entre homens e mulheres nas profissões não resultam apenas de escolhas individuais, mas de estruturas sociais que influenciam expectativas e oportunidades. Dessa forma, a baixa participação feminina na aviação não pode ser compreendida apenas como falta de interesse das

mulheres pela profissão, mas também como consequência de fatores culturais, econômicos e institucionais que dificultam seu ingresso e permanência no setor.

No contexto da aviação, a presença feminina começou a ganhar maior visibilidade a partir do início do século XX, período marcado pelo crescimento da aviação civil e pelo surgimento das primeiras mulheres pilotos. Conforme destaca Ware (2013), figuras como Amelia Earhart tiveram papel importante na quebra de padrões sociais ao demonstrarem que as mulheres possuíam capacidade técnica para atuar em atividades consideradas complexas e de alto risco. No Brasil, pioneiras como Thereza di Marzo, Anésia Pinheiro Machado, Ada Rogato e Lucy Lúpia Balthazar contribuíram para ampliar a participação feminina na aviação nacional, enfrentando preconceitos e limitações impostas pela sociedade da época.

Apesar dessas conquistas históricas, os estudos mostram que a presença feminina na aviação ainda permanece reduzida. Dados da International Civil Aviation Organization (ICAO, 2021) indicam que as mulheres representam menos de 10% dos pilotos em atividade no cenário mundial. No Brasil, informações da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC, 2024) demonstram que a participação feminina continua significativamente inferior à masculina, especialmente em cargos de comando e liderança.

Outro aspecto importante discutido na literatura refere-se às barreiras relacionadas à formação profissional. A carreira de piloto exige elevado investimento financeiro, longo período de preparação técnica e constante atualização profissional, fatores que podem dificultar o ingresso de grupos historicamente menos favorecidos. Além disso, a baixa representatividade feminina nas escolas de aviação contribui para a manutenção de um ambiente predominantemente masculino, dificultando a identificação e o sentimento de pertencimento das mulheres nesse espaço.

A literatura também aponta que os desafios enfrentados pelas mulheres não se limitam ao ingresso na profissão. Muitas profissionais enfrentam dificuldades relacionadas à permanência e progressão na carreira, incluindo preconceitos, necessidade constante de comprovação de competência e limitações associadas à maternidade e à conciliação entre vida profissional e familiar. Conforme discutido por Bourdieu (2002), a dominação masculina manifesta-se de maneira simbólica e estrutural, naturalizando desigualdades e dificultando a ascensão feminina em áreas historicamente masculinizadas.

Nesse contexto, programas de inclusão e iniciativas voltadas à diversidade vêm sendo desenvolvidos por organizações nacionais e internacionais com o objetivo de ampliar a participação feminina na aviação. A International Air Transport Association

(IATA) e a própria ANAC têm promovido ações voltadas ao incentivo da presença feminina no setor, buscando reduzir desigualdades e ampliar oportunidades profissionais para as mulheres.

Dessa forma, o referencial teórico demonstra que a presença feminina na aviação deve ser compreendida como parte de um processo histórico de transformação social. Embora avanços importantes tenham ocorrido ao longo das últimas décadas, ainda persistem barreiras estruturais que limitam a participação igualitária das mulheres no setor aeronáutico. Assim, discutir gênero e aviação significa refletir não apenas sobre representatividade profissional, mas também sobre igualdade de oportunidades, inclusão e reconhecimento social.

### **3. Resultados e Discussão**

#### **4. AS MULHERES NA AVIAÇÃO**

A participação das mulheres na aviação começou a ganhar espaço no início do século XX, em um período marcado por grandes avanços tecnológicos e mudanças sociais. Naquela época, a aviação era vista como um ambiente predominantemente masculino, principalmente por envolver atividades consideradas técnicas, perigosas e incompatíveis com o papel social atribuído às mulheres. Como destaca Guacira Lopes Louro, “as construções sociais de gênero contribuíram para limitar a inserção feminina em profissões consideradas técnicas e de risco” (Louro, 1997, p. 45).

Mesmo diante dessas limitações, muitas mulheres demonstraram interesse pelo universo da aviação e passaram a desafiar os padrões impostos pela sociedade da época. Nesse contexto, Joan Scott afirma que “as diferenças entre os sexos foram historicamente utilizadas para justificar desigualdades no acesso a espaços de poder e trabalho” (Scott, 1995, p. 86), o que ajuda a compreender as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ingressar e permanecer nesse setor.

Entre os primeiros nomes femininos de destaque na aviação está Anita Snook, conhecida como “Neta” Snook. Em 1917, ela ingressou em uma escola de aviação em um período em que poucas mulheres tinham acesso a esse tipo de formação. Posteriormente, tornou-se instrutora de voo e contribuiu para a formação de outras aviadoras, incluindo Amelia Earhart. Segundo a Aviation History Magazine, “Snook desempenhou papel fundamental na formação de Amelia Earhart, contribuindo diretamente para o desenvolvimento de sua carreira na aviação” (Aviation History Magazine, 2007, p. 32).

Amelia Earhart ganhou reconhecimento internacional ao se tornar, em 1932, a primeira mulher a realizar sozinha a travessia aérea do Oceano Atlântico. Sua trajetória tornou-se um símbolo da luta feminina por espaço e reconhecimento na aviação. De acordo com Susan Ware, “Earhart não apenas quebrou recordes, mas também desafiou normas sociais ao demonstrar a capacidade feminina em atividades de alta complexidade” (Ware, 2013, p. 214).

Durante a Segunda Guerra Mundial, a participação feminina na aviação ganhou maior visibilidade. Nos Estados Unidos, mulheres integraram o programa WASP (Women Airforce Service Pilots), desempenhando funções como o transporte de aeronaves dentro do território nacional. Entretanto, o reconhecimento oficial dessas aviadoras ocorreu apenas décadas depois. Conforme destaca Molloy (2017, p. 98), “as mulheres do WASP contribuíram significativamente para o esforço de guerra, embora seu reconhecimento institucional tenha sido tardio”.

#### **4.1 A inserção feminina na aviação: pioneiras brasileiras**

No Brasil, a inserção feminina na aviação também foi marcada por desafios e por um contexto social pouco favorável à atuação das mulheres nesse setor. Um exemplo significativo desse cenário é a discussão existente sobre quem teria sido a primeira mulher a obter o brevê de piloto no país, protagonizada por Thereza di Marzo e Anésia Pinheiro Machado. Embora Thereza tenha conquistado oficialmente seu brevê em 08 de abril de 1922, um dia antes de Anésia, o reconhecimento público ao longo do tempo acabou sendo mais associado à segunda, evidenciando como fatores sociais e midiáticos também influenciam a construção da memória histórica.

Thereza di Marzo, nascida em 1903, demonstrou interesse pela aviação ainda jovem, ao observar uma aeronave sobrevoando sua residência. Sua decisão de seguir na área, no entanto, não foi bem recebida por sua família, refletindo os padrões sociais da época, que restringiam o papel da mulher ao ambiente doméstico. Mesmo diante dessa resistência, ela buscou meios para realizar seu objetivo, chegando a vender bens pessoais para custear suas aulas de voo.

Sua formação como piloto ocorreu em meio a dificuldades, incluindo a irregularidade das instruções recebidas, o que a levou a buscar novos instrutores para aprimorar suas habilidades. Em março de 1922, realizou seu primeiro voo solo, um marco importante não apenas em sua trajetória, mas também na história da aviação brasileira. Pouco tempo depois, ao ser aprovada nos exames necessários, tornou-se oficialmente piloto, recebendo seu breve e consolidando seu nome como uma das pioneiras do país.

A trajetória de Thereza evidencia as barreiras sociais e culturais enfrentadas pelas mulheres naquele período. Conforme apontado por estudos sobre o tema, sua inserção na aviação exigiu não apenas habilidade técnica, mas também resistência frente ao preconceito e às limitações impostas pela sociedade, que não reconhecia, naquele momento, a mulher como apta a exercer atividades consideradas masculinas (Núcleo infantojuvenil de aviação, 2011).

Dessa forma, a história de Thereza di Marzo não apenas representa um marco na aviação nacional, mas também simboliza o esforço de mulheres que desafiaram padrões sociais para conquistar espaço em áreas tradicionalmente dominadas por homens, contribuindo para a ampliação da participação feminina no setor ao longo das décadas.

Alguns anos após conquistar seu espaço na aviação, Thereza di Marzo acabou se afastando da carreira ao se casar com seu instrutor, Fritz Roesler, passando a dedicar-se à vida doméstica, conforme os padrões sociais predominantes da época (Pinho, 1992). Esse contexto contribuiu para que outras figuras femininas ganhassem maior visibilidade no cenário aeronáutico brasileiro, entre elas Anésia Pinheiro Machado.

Nascida em 1902, na cidade de São Paulo, Anésia Pinheiro Machado teve uma trajetória marcada por esforço e determinação. Proveniente de uma família de poucos recursos, trabalhou em diferentes atividades, como vendas e tradução, com o objetivo de custear sua formação como piloto. Assim como Thereza, iniciou seu aprendizado na aviação sob a instrução de Fritz Roesler, evidenciando a proximidade entre as trajetórias das duas pioneiras.

Os marcos iniciais de sua carreira apresentam diversas semelhanças. Anésia realizou seu primeiro voo solo em 17 de março de 1922 e, posteriormente, efetuou o voo necessário para a obtenção do brevê utilizando a aeronave Caudron G-3. No entanto, sua certificação oficial ocorreu um dia após a de Thereza, em 09 de abril de 1922, o que lhe conferiu o brevet de número 77 pela Federação Internacional de Aeronáutica.

Dessa forma, embora não tenha sido a primeira mulher a obter o brevê no Brasil, Anésia Pinheiro Machado consolidou-se como uma das principais figuras femininas da aviação nacional, destacando-se não apenas por sua formação, mas também pela projeção que alcançou em um contexto ainda fortemente marcado pela desigualdade de gênero.

Além de Anésia Pinheiro Machado, outro nome de grande importância para a história da aviação no Brasil foi Ada Rogato. Nascida em São Paulo, em 1920, filha de imigrantes italianos, Ada cresceu em uma época em que as mulheres eram incentivadas a seguir padrões considerados mais “adequados” socialmente, voltados principalmente às atividades domésticas e artísticas. Apesar disso, desde jovem demonstrava interesse pela

aviação e pelo universo aeronáutico, contrariando as expectativas impostas às mulheres naquele período.

Determinada a seguir esse caminho, Ada trabalhou para conseguir os recursos necessários para realizar sua formação como piloto. Após conquistar seu brevê, iniciou uma trajetória marcada pela superação de barreiras e pela busca de espaço em um ambiente predominantemente masculino. Sua atuação tornou-se símbolo da capacidade feminina em áreas técnicas e de grande responsabilidade.

Ao longo de sua carreira, Ada Rogato acumulou importantes conquistas para a aviação brasileira. Em 1935, obteve o primeiro brevê feminino de voo à vela do país e, em 1942, tornou-se a primeira mulher brasileira a conquistar licença de paraquedista. Além disso, destacou-se como a primeira piloto agrícola do Brasil e uma das pioneiras na pilotagem de planadores, consolidando seu nome na história da aviação nacional (Rodrigues; Lima, 2009; Pinho, 1992).

Outra personalidade importante nesse contexto foi Lucy Lúpia Balthazar. Nascida em 1932, Lucy enfrentou diversos obstáculos para ingressar na aviação, especialmente devido aos preconceitos relacionados ao papel da mulher na sociedade da época. Seu interesse pela carreira aeronáutica não foi bem aceito pela família, que considerava a profissão incompatível com o comportamento esperado das mulheres naquele período.

Mesmo diante dessas dificuldades, Lucy persistiu em seu objetivo e buscou constantemente aperfeiçoamento profissional. Tornou-se a primeira mulher brasileira a obter licenças de piloto privado e comercial na categoria de helicópteros, ampliando ainda mais a presença feminina na aviação nacional. Sua primeira proposta de trabalho surgiu em uma empresa de transporte de minérios localizada em Porto Velho, mas acabou recusando a oportunidade devido à distância. Posteriormente, realizou seu primeiro voo comercial em 1970, com destino a Belo Horizonte, consolidando sua trajetória na aviação profissional (Balthazar, 1979).

Assim, embora a presença feminina na aviação tenha avançado ao longo do tempo, ainda existem barreiras estruturais que dificultam uma participação mais igualitária das mulheres no setor. No entanto, as trajetórias dessas pioneiras mostram que as mulheres sempre tiveram capacidade para atuar em funções técnicas e de alta responsabilidade, contribuindo para romper estereótipos de gênero e abrir caminho para novas gerações na aviação brasileira.

#### **4.2 A influência do movimento feminista na inserção das mulheres na aviação**

A ampliação da participação feminina na aviação está diretamente associada ao avanço do movimento feminista, que, ao longo do século XX e início do século XXI, impulsionou transformações significativas nas esferas social, política e econômica. Essas mudanças foram fundamentais para a ampliação dos direitos das mulheres, especialmente no que se refere ao acesso à educação, ao mercado de trabalho e à ocupação de espaços historicamente dominados por homens.

De acordo com Simone de Beauvoir (2016, p. 27), “não se nasce mulher: torna-se”, evidenciando que os papéis sociais atribuídos às mulheres são construções históricas e culturais. Essa perspectiva contribuiu para o questionamento das limitações impostas às mulheres em diversas áreas profissionais, incluindo setores altamente técnicos, como a aviação.

Ao longo de suas diferentes fases desde a luta por direitos civis e políticos até as discussões contemporâneas sobre equidade e representatividade o movimento feminista desempenhou papel essencial na desconstrução de estereótipos de gênero. Conforme aponta Judith Butler (2019, p. 56), “as identidades de gênero são produzidas e reproduzidas socialmente”, o que reforça a necessidade de transformação das estruturas que sustentam desigualdades no ambiente profissional.

A partir da segunda metade do século XX, com a consolidação de direitos trabalhistas e educacionais, observou-se um aumento gradual na inserção feminina em áreas técnicas e operacionais. Segundo dados da International Civil Aviation Organization (2021), a participação feminina na aviação global ainda é limitada, representando menos de 10% dos pilotos em atividade, o que evidencia a persistência da desigualdade de gênero no setor.

No Brasil, essa realidade também pode ser observada na aviação civil. Segundo dados da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC, 2022), houve aumento no número de mulheres habilitadas como pilotos nos últimos anos. Ainda assim, a participação feminina continua sendo muito menor quando comparada à masculina, principalmente em cargos de comando e liderança dentro do setor aéreo.

Entre os fatores que contribuem para essa desigualdade estão as barreiras culturais, os altos custos da formação aeronáutica, a ausência de políticas públicas voltadas à inclusão feminina e a falta de representatividade das mulheres na profissão. Nesse sentido, Alice Eagly e Wendy Wood afirmam que “as diferenças de gênero no mercado de trabalho refletem não apenas escolhas individuais, mas também estruturas sociais que influenciam oportunidades e expectativas” (Eagly; Wood, 2016, p. 458).

Dessa maneira, apesar dos avanços conquistados ao longo das últimas décadas, ainda existem desafios importantes relacionados à igualdade de gênero na aviação. Por isso, iniciativas voltadas à inclusão, programas de incentivo e maior visibilidade para mulheres no setor tornam-se fundamentais para ampliar a participação feminina e promover oportunidades mais igualitárias dentro da aviação brasileira.

## **5. FORMAÇÃO DE PILOTOS NO BRASIL**

A formação de pilotos no Brasil está diretamente ligada ao crescimento da aviação civil e à necessidade constante de profissionais qualificados para atuar no setor aéreo. Todo esse processo é regulamentado pela Agência Nacional de Aviação Civil, responsável por definir os requisitos técnicos, teóricos e práticos necessários para a obtenção das licenças aeronáuticas.

A carreira de piloto é dividida em diferentes etapas de habilitação, sendo as principais: Piloto Privado (PP), Piloto Comercial (PC) e Piloto de Linha Aérea (PLA). Cada uma dessas fases exige maior nível de conhecimento, experiência de voo e preparo técnico. Para iniciar a formação como piloto privado, por exemplo, o candidato precisa ter ensino médio completo, idade mínima de 18 anos, aprovação em exame teórico e certificado médico aeronáutico, além de cumprir uma quantidade mínima de horas de voo supervisionadas (ANAC, 2025).

Já para obter a licença de piloto comercial, é necessário atender a exigências ainda mais específicas. Além da experiência acumulada na etapa anterior, o aluno deve concluir curso teórico homologado, ser aprovado em exame da ANAC, possuir certificado médico de primeira classe e comprovar a experiência mínima de voo prevista no Regulamento Brasileiro de Aviação Civil (RBAC 61). É nesse momento que o profissional passa a estar apto para atuar de forma remunerada na aviação.

O processo de formação envolve tanto a parte teórica quanto a prática. Durante a formação teórica, os alunos estudam disciplinas como meteorologia, navegação aérea, regulamentos aeronáuticos, teoria de voo e conhecimentos técnicos sobre aeronaves. Na prática, realizam horas de voo acompanhadas por instrutores habilitados, etapa considerada fundamental para o desenvolvimento das habilidades operacionais e da segurança na pilotagem.

Ao longo da história da aviação brasileira, os aeroclubes tiveram papel importante na formação de pilotos, principalmente durante o século XX. Com o crescimento do setor aéreo e o aumento da demanda por profissionais, surgiram também escolas privadas de aviação civil, ampliando as possibilidades de acesso à formação aeronáutica. Além disso,

programas de incentivo e bolsas de estudo oferecidos pela ANAC contribuíram para facilitar parcialmente o ingresso de novos profissionais na área, já que os custos da formação costumam ser bastante elevados.

Mais recentemente, algumas iniciativas públicas passaram a incluir critérios voltados à inclusão social e à promoção da igualdade de gênero, buscando ampliar o

acesso de grupos historicamente menos representados dentro da aviação civil brasileira. Em 2026, por exemplo, um programa nacional de formação de pilotos destina 50% das vagas para mulheres, evidenciando uma preocupação crescente com a equidade no setor.

Apesar dessas iniciativas, a formação de pilotos no Brasil ainda enfrenta desafios, como o alto custo do treinamento, a concentração de escolas em determinadas regiões e a desigualdade de acesso entre diferentes grupos sociais. Nesse contexto, a ampliação da diversidade, especialmente de gênero, tornou-se uma pauta relevante no cenário contemporâneo da aviação.

### **5.1 Escolas de aviação e a inserção feminina**

A participação das mulheres nas escolas de aviação no Brasil ocorreu de forma gradual e marcada por resistências. Durante grande parte do século XX, os espaços de formação aeronáutica especialmente aeroclubes eram predominantemente masculinos, refletindo padrões sociais que restringiam a atuação feminina em profissões técnicas e de alta responsabilidade.

As primeiras mulheres que ingressaram nesses espaços enfrentam não apenas desafios técnicos, mas também preconceitos estruturais. A presença feminina nas escolas de aviação, embora permitida em alguns casos, não era amplamente incentivada, o que limitava o número de alunas e dificultava sua permanência e progressão na carreira.

Com o avanço das transformações sociais, especialmente a partir da segunda metade do século XX, houve uma ampliação gradual do acesso das mulheres à formação aeronáutica. Esse movimento esteve diretamente associado às conquistas do movimento feminista, à expansão do acesso à educação e à inserção feminina no mercado de trabalho.

Dados da ANAC indicam que, embora ainda minoritária, a participação feminina na aviação civil vem apresentando crescimento ao longo dos anos. Em levantamento divulgado pelo órgão, as mulheres representavam uma parcela muito reduzida das licenças emitidas, correspondendo a menos de 1% do total em determinados períodos, o que evidencia a forte desigualdade de gênero no setor .

Além disso, a baixa participação feminina também podia ser percebida nos próprios programas de formação de pilotos. Em iniciativas de bolsas de estudo, por exemplo, o número de mulheres inscritas costumava ser muito menor em comparação ao de homens. Isso demonstra que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres não estavam apenas relacionadas ao acesso institucional, mas também a fatores culturais e sociais que influenciam as escolhas profissionais desde cedo.

Nas últimas décadas, porém, esse cenário começou a apresentar mudanças mais significativas. A presença feminina nas escolas de aviação vem crescendo gradualmente, resultado de diferentes fatores, como políticas de incentivo, programas de inclusão, maior visibilidade de mulheres que atuam na aviação e ações promovidas por organizações nacionais e internacionais voltadas à igualdade de gênero no setor aéreo.

A criação de iniciativas específicas para incentivar a participação feminina, como programas de bolsas e reserva de vagas em cursos de formação, também representa um passo importante nesse processo. Além de ampliar o acesso das mulheres à formação aeronáutica, essas ações ajudam a promover mudanças culturais dentro das instituições de ensino e do próprio mercado de trabalho, que historicamente sempre foi dominado por homens.

Mesmo com esses avanços, a presença feminina ainda continua menor do que a masculina, tanto nas escolas de aviação quanto nos cargos mais altos da carreira. Isso mostra que, embora existam conquistas importantes, ainda permanecem desafios relacionados à permanência das mulheres no setor, às oportunidades de crescimento profissional e ao reconhecimento dentro da profissão.

Dessa forma, o aumento da participação feminina na formação aeronáutica deve ser entendido como parte de uma transformação social mais ampla. Para que esse processo continue avançando, torna-se fundamental a manutenção de políticas inclusivas, a redução das barreiras estruturais e o fortalecimento de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a igualdade de oportunidades na aviação.

## **6. PRESENÇA DA MULHER COMO PILOTO DE AVIÃO: DESAFIOS E BARREIRAS PARA O INGRESSO E PERMANÊNCIA NA PROFISSÃO**

A inserção da mulher na aviação, especialmente na função de piloto, constitui um processo histórico marcado por avanços graduais, mas também por persistentes desigualdades estruturais. Principalmente na profissão de piloto, aconteceu de forma lenta e marcada por muitos desafios ao longo da história. Apesar de as mulheres terem

conquistado maior espaço no mercado de trabalho ao longo do século XX e nas últimas décadas, a aviação ainda é considerada um dos setores em que a desigualdade de gênero permanece mais evidente, especialmente em cargos técnicos e de comando.

Essa realidade está relacionada ao próprio desenvolvimento histórico da aviação, que por muito tempo foi vista como um ambiente predominantemente masculino. Características associadas à profissão, como liderança, autoridade, controle e domínio técnico, foram tradicionalmente vinculadas aos homens, o que contribuiu para dificultar a participação feminina nesse espaço. Por esse motivo, a presença das mulheres na cabine de comando representa não apenas uma conquista profissional, mas também uma quebra de padrões e estereótipos de gênero construídos historicamente.

Dados recentes evidenciam que essa desigualdade ainda é significativa. No cenário internacional, as mulheres representam aproximadamente entre 5% e 6% dos pilotos comerciais, percentual considerado baixo diante da expansão do setor aéreo global. No Brasil, a situação é ainda mais desigual: apenas cerca de 3,2% dos pilotos são mulheres, segundo dados da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC, 2024). Em termos absolutos, isso corresponde a pouco mais de duas mil mulheres habilitadas, em contraste com mais de sessenta mil homens na profissão.

Quando se analisa especificamente o setor de aviação comercial, a disparidade torna-se ainda mais evidente. A presença feminina em companhias aéreas varia entre aproximadamente 3% e 4,6%, sendo ainda menor entre comandantes de aeronaves. Esses dados demonstram que, embora o acesso à formação tenha se ampliado, a progressão na carreira continua sendo um desafio significativo para as mulheres.

A compreensão dessas desigualdades pode ser ampliada por meio de estudos sobre gênero e mercado de trabalho. Joan Scott (1995) afirma que o gênero é uma construção social que influencia diretamente as relações de poder e, consequentemente, o acesso das pessoas a oportunidades e espaços profissionais. Já Pierre Bourdieu (2002), ao discutir a dominação masculina, demonstra como certas estruturas sociais acabam naturalizando a divisão entre trabalhos considerados “masculinos” e “femininos”, reforçando a exclusão das mulheres de áreas tradicionalmente ocupadas por homens.

No caso da aviação, essas desigualdades podem ser percebidas tanto no acesso à profissão quanto nas dificuldades relacionadas à permanência e ao crescimento das mulheres dentro da carreira.

## **6.1 Formação profissional na aviação: comparação entre piloto e comissário**

A análise da presença feminina na aviação também envolve compreender como funciona o acesso às principais profissões do setor, especialmente as carreiras de piloto e comissário de voo. Embora ambas façam parte do mesmo ambiente da aviação civil, os processos de formação, os custos e as exigências técnicas são bastante diferentes, o que influencia diretamente o ingresso e a permanência dos profissionais, principalmente das mulheres.

A formação de pilotos, por exemplo, costuma ser mais longa, técnica e financeiramente exigente. No Brasil, todo o processo é regulamentado pela Agência Nacional de Aviação Civil, que define as etapas obrigatórias para a obtenção das licenças aeronáuticas. O primeiro passo geralmente é a obtenção do Certificado Médico Aeronáutico (CMA), seguida da realização de curso teórico homologado. Após a aprovação nos exames teóricos, o aluno inicia a formação prática, que inclui uma quantidade mínima de horas de voo supervisionadas.

A trajetória básica da profissão normalmente envolve as licenças de Piloto Privado (PP) e Piloto Comercial (PC), além de habilitações específicas, como voo por instrumentos (IFR) e multimotores (MLTE). O custo dessa formação pode variar bastante, mas estimativas recentes apontam valores entre R\$ 80 mil e R\$ 250 mil, dependendo da escola de aviação, da região e do ritmo de formação do aluno (ANAC, 2024; IAC, 2023). Esse alto custo acaba sendo uma das principais barreiras para o ingresso na profissão e atinge de maneira ainda mais significativa grupos historicamente menos favorecidos, entre eles muitas mulheres.

Além da questão financeira, a formação exige dedicação intensa, alto nível de preparo técnico e atualização constante. Em muitos casos, isso dificulta a conciliação da carreira com outras responsabilidades sociais que ainda recaem, em grande parte, sobre as mulheres, como os cuidados familiares (Silva; Souza, 2022).

Já a formação de comissários de voo costuma apresentar um acesso mais rápido e menos oneroso quando comparado ao processo de formação de pilotos. Para ingressar na profissão, é necessário ter pelo menos 18 anos, ensino médio completo e realizar um curso específico homologado pela ANAC. Após a formação teórica, o candidato ainda deve ser aprovado em exame da agência reguladora e obter o Certificado Médico Aeronáutico.

Os cursos de comissário de voo possuem duração média de três a seis meses, com custos que variam entre R\$3.000 e R\$10.000, dependendo da instituição (ANAC, 2024). Diferentemente da formação de pilotos, não há exigência de horas de voo prévias, o que reduz significativamente o investimento necessário para ingresso na carreira. Essa diferença estrutural entre as duas formações ajuda a explicar, em parte, a maior presença

feminina na função de comissário de voo em comparação à de piloto. Historicamente, a profissão de comissário foi socialmente associada a atributos como cuidado, hospitalidade e comunicação, considerados, de forma estereotipada, como características femininas (Ferreira, 2021). Em contraste, a função de piloto permaneceu vinculada a competências técnicas e de comando, tradicionalmente associadas ao universo masculino.

Além disso, a menor exigência financeira e o tempo reduzido de formação tornam a carreira de comissário mais acessível para mulheres que enfrentam restrições econômicas ou que buscam inserção mais rápida no mercado de trabalho. No entanto, essa maior acessibilidade não implica ausência de desafios, uma vez que a profissão também envolve jornadas extensas, instabilidade de horários e exigências físicas e emocionais significativas.

## **6.2 Desafios na permanência e progressão na carreira**

Para além das barreiras econômicas, fatores socioculturais desempenham papel fundamental na baixa participação feminina na aviação. A escolha profissional é fortemente influenciada por processos de socialização que, desde a infância, direcionam homens e mulheres para áreas distintas.

No caso das mulheres, ainda é comum a ausência de incentivo para carreiras relacionadas à tecnologia, engenharia e ciências exatas, áreas diretamente vinculadas à formação de pilotos. Esse desestímulo contribui para a reprodução de estereótipos que associam a pilotagem a características masculinas, como racionalidade técnica e capacidade de liderança.

A baixa representatividade feminina na aviação reforça esse ciclo. A ausência de modelos de referência dificulta a identificação de jovens mulheres com a profissão, reduzindo o interesse e a percepção de pertencimento ao setor. Assim, a desigualdade não se limita ao acesso, mas também envolve aspectos simbólicos que influenciam as escolhas individuais.

Mesmo quando conseguem ingressar na aviação, as mulheres enfrentam desafios significativos para permanecer e avançar na carreira. Um dos principais obstáculos está relacionado à cultura organizacional do setor, que ainda apresenta traços de masculinidade predominantes. Ambientes de trabalho marcados por preconceitos, ainda que muitas vezes sutis, podem gerar situações de exclusão, desvalorização e isolamento profissional. Nesse contexto, muitas mulheres relatam a necessidade de comprovar constantemente sua

competência, enfrentando padrões de avaliação mais rigorosos do que os aplicados aos homens.

Outro desafio relevante refere-se à conciliação entre vida profissional e pessoal. A carreira de piloto exige disponibilidade para escalas irregulares, viagens frequentes e longos períodos fora de casa. Essa dinâmica pode ser especialmente desafiadora para mulheres, considerando que as responsabilidades familiares ainda recaem majoritariamente sobre elas, refletindo a persistência de uma divisão desigual do trabalho doméstico.

A ascensão na carreira também é marcada por dificuldades. O fenômeno conhecido como “teto de vidro” limita o acesso das mulheres a cargos de comando, mesmo quando possuem qualificação equivalente à dos homens. Isso explica, em parte, a baixa presença feminina entre comandantes de aeronaves, apesar do aumento no número de mulheres em formação, evidenciando a permanência de desigualdades de gênero em setores historicamente masculinizados (USP, 2023)

É importante destacar ainda a interseccionalidade das desigualdades. A baixa presença de mulheres negras na aviação comercial revela que fatores de raça e classe social também influenciam o acesso e a permanência na profissão, tornando o cenário ainda mais excludente.

### **6.3 Avanços recentes e iniciativas de inclusão e permanência**

Apesar das dificuldades historicamente enfrentadas pelas mulheres na aviação, é possível observar avanços graduais na participação feminina no setor. Nos últimos anos, houve aumento no número de mulheres habilitadas como pilotos, movimento impulsionado tanto pela maior visibilidade da profissão quanto por iniciativas voltadas à promoção da diversidade e da inclusão na aviação civil. No Brasil, programas como Asas para Todos buscam ampliar o acesso à formação aeronáutica e democratizar oportunidades dentro do setor. Em âmbito internacional, a International Air Transport Association também desenvolve ações voltadas ao fortalecimento da presença feminina na aviação, incentivando práticas mais inclusivas e estabelecendo metas relacionadas à diversidade de gênero.

Além disso, algumas companhias aéreas passaram a implementar políticas institucionais direcionadas à inclusão feminina, como programas de recrutamento voltados para mulheres, ações de mentoria e iniciativas que favorecem a conciliação entre vida profissional e pessoal. Embora os resultados dessas medidas ocorram de forma

gradual, elas contribuem para a construção de ambientes organizacionais mais inclusivos e para o fortalecimento da presença das mulheres em diferentes áreas da aviação.

Mesmo diante desses avanços, a permanência feminina na carreira, especialmente na função de piloto, ainda envolve desafios importantes. Entre os principais fatores estão a maternidade e as dificuldades relacionadas à conciliação entre as exigências da profissão e as responsabilidades familiares. A rotina de trabalho na aviação, marcada por escalas irregulares, voos noturnos e longos períodos fora do domicílio, pode impactar diretamente a continuidade da carreira das mulheres, sobretudo durante os primeiros anos de vida dos filhos (Oliveira; Pereira, 2023).

Pesquisas na área do desenvolvimento infantil indicam que ausências frequentes da figura materna durante a primeira infância podem ocasionar impactos emocionais e comportamentais, especialmente em crianças mais novas (Bowlby, 2002; Papalia; Feldman, 2013). Embora tais efeitos não sejam exclusivos de mulheres que atuam em profissões de alta demanda, eles tendem a se tornar mais evidentes em carreiras que exigem afastamentos prolongados, como ocorre na aviação. Somado a isso, permanece a pressão social relacionada ao papel materno, o que faz com que muitas mulheres enfrentem conflitos entre a progressão profissional e a vida familiar.

Em resposta a essas demandas, algumas companhias aéreas passaram a adotar práticas de flexibilização de jornada voltadas às profissionais com filhos pequenos, conhecidas informalmente como “escala mãe piloto”. Essa medida geralmente envolve priorização de voos de curta duração, redução de pernoites fora da base e maior previsibilidade das escalas de trabalho. No entanto, é importante destacar que essa prática não possui previsão obrigatória na legislação brasileira.

A regulamentação da jornada dos aeronautas é definida pela Lei nº 13.475/2017, conhecida como Lei do Aeronauta, sob supervisão da Agência Nacional de Aviação Civil. A legislação estabelece limites de jornada, períodos de descanso e condições gerais de trabalho, mas não prevê dispositivos específicos relacionados à maternidade na organização das escalas. Dessa forma, a adoção da chamada “escala mãe piloto” depende das políticas internas das companhias aéreas ou de acordos coletivos de trabalho, não sendo garantida de maneira universal aos profissionais do setor.

Na aviação executiva, essa flexibilização tende a ocorrer de maneira ainda menos padronizada. Como esse segmento possui dinâmica operacional distinta da aviação comercial regular, as condições de trabalho costumam ser definidas por contratos individuais ou diretrizes específicas das empresas operadoras. Assim, embora existam casos pontuais de adaptação de escala para atender necessidades familiares, não há

evidências de que a “escala mãe piloto” seja uma prática consolidada nesse segmento da aviação.

Outro aspecto relevante refere-se à permanência de preconceitos e barreiras simbólicas no ambiente profissional. Muitas mulheres pilotos ainda relatam a necessidade constante de comprovar sua competência técnica, além de enfrentarem estereótipos relacionados à liderança, autoridade e capacidade de tomada de decisão (Ferreira, 2021). Esses fatores podem impactar negativamente a permanência e o crescimento profissional das mulheres na aviação, contribuindo para a manutenção de desigualdades estruturais dentro do setor.

## 7. CONCLUSÃO

A análise da presença feminina na aviação evidencia que, apesar dos avanços conquistados, a desigualdade de gênero ainda é uma realidade marcante no setor. Os dados demonstram que a participação das mulheres como pilotos permanece reduzida, sendo resultado de barreiras estruturais, econômicas e socioculturais que dificultam tanto o ingresso quanto a permanência na profissão.

Entretanto, o crescimento gradual da presença feminina e o surgimento de iniciativas voltadas à inclusão indicam que mudanças estão em curso. Nesse sentido, a consolidação da igualdade de gênero na aviação depende de esforços contínuos que promovam o acesso, a permanência e a valorização das mulheres no setor.

Assim, mais do que uma questão de representatividade, a presença feminina na pilotagem constitui um elemento fundamental para a construção de uma aviação mais justa, diversa e alinhada às transformações sociais contemporâneas.

## 8. REFERÊNCIAS

**BALTHAZAR, Lucy Lúpia. Asas femininas: a trajetória de uma piloto brasileira.** Rio de Janeiro: Editora Aeronáutica, 1979.

**BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo.** 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

**BRIZA, João. História da aviação brasileira.** São Paulo: Editora Aviação, 2013.

**BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade.** 19. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.

**EAGLY, Alice H.; WOOD, Wendy. Social role theory of sex differences.** In: *Handbook of Theories of Social Psychology*. London: Sage, 2016.

**INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION (ICAO). Gender Equality Report.** Montreal, 2021.

**INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION (ICAO). Gender Equality Programme.**

Montreal, 2022.

**INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION (IATA). 25by2025: A global initiative to improve gender balance.** Montreal, 2019.

**LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** Petrópolis: Vozes, 1997.

**MOLLOY, Charles. Women Airforce Service Pilots (WASP).** New York: Aviation Press, 2017.

**NÚCLEO INFANTOJUVENIL DE AVIAÇÃO. História da aviação no Brasil.** São Paulo, 2011.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** Nova York, 2015.

**RODRIGUES, Carlos; LIMA, José. Grandes nomes da aviação brasileira.** São Paulo: Editora Horizonte, 2009.

**SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** *Educação & Realidade*, Porto Alegre, 1995.

**UNICEF. Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Paris, 1948.

**WARE, Susan. American women and aviation.** Boston: Harvard Press, 2013.

**WIAAB (Women in Aviation Advisory Board). Final Report.** Washington, 2022.

**AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (ANAC). Dados estatísticos da aviação civil brasileira.** Brasília, 2018.

**AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (ANAC). Relatórios e dados da aviação civil.** Brasília, 2022.

**AVIATION HISTORY MAGAZINE. Anita Snook and Amelia Earhart.** January, 2007.