



LARISSA CAMPADELI FONSECA TEODORO

**MULHERES CAMINHONEIRAS, TRABALHO DECENTE E
IGUALDADE DE GÊNERO**

**LAVRAS-MG
2022**

LARISSA CAMPADELI FONSECA TEODORO

**MULHERES CAMINHONEIRAS, TRABALHO DECENTE E IGUALDADE DE
GÊNERO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração Pública, para a obtenção do título de Bacharel.

Prof^ª. Dr.^a. Camila Maria Risso Sales
Orientadora

**LAVRAS - MG
2022**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e a Nossa Senhora Aparecida por me protegerem, por guiarem meus passos e abençoarem o meu caminho e por terem me permitindo chegar até aqui, na conclusão da minha graduação.

Agradeço aos meus pais, minhas fortalezas, que desde sempre priorizaram a minha trajetória escolar, que foi primordial para que eu chegasse até aqui. Desde o meu primeiro passo até hoje, eles estiveram junto comigo me apoiando, dando forças, incentivando e vibrando comigo cada conquista.

Agradeço ao meu irmão, minha fonte de inspiração, por todo apoio. Agradeço pelas vezes que me levou à UFLA, e principalmente por ter me ajudado a adquirir a minha moto, que permitiu com que eu fosse à universidade com mais segurança e agilidade.

Agradeço ao meu namorado por todo apoio, suporte, pelo carinho, amor e paciência comigo durante essa trajetória.

Agradeço às minhas avós pelas orações e pelo amor que emanam. Aos meus avôs, que não estão mais presentes aqui, agradeço por toda proteção. Sei que me acompanharam e abençoaram nesse processo.

Agradeço aos meus afilhadinhos, Vitor e Tiago por tornarem a minha vida mais leve, alegre e pura. Agradeço aos demais familiares por todo apoio.

Agradeço aos amigos de longas datas que estão comigo vibrando mais essa conquista. Agradeço também as amigas que a UFLA me proporcionou e que tornaram esses anos mais tranquilos.

Agradeço à Camila Riso, minha orientadora e excelente profissional, por aceitar caminhar comigo durante esses dois últimos períodos, e por me ajudar da melhor forma possível para a concretização desse trabalho.

Agradeço aos demais professores que fizeram parte desses quase 5 anos na universidade e contribuíram com minha formação, em especial, agradeço à Julia Moretto, Renato Silverio e Nathália Joaquim.

Minha eterna gratidão a todos vocês!

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo evidenciar quais são as condições de trabalho das mulheres caminhoneiras através de suas percepções e analisar quais as dificuldades encontradas para concretização do trabalho decente. Além disso, buscou-se analisar o mercado de trabalho das mulheres caminhoneiras, elencar quais as dificuldades da profissão na perspectiva de gênero e destacar os ODS 5 e a meta 8.5 do ODS 8 como horizontes a serem atingidos no que tange à concretização do trabalho decente. Dessa forma, para a obtenção dos dados, foi realizada uma pesquisa exploratória, a partir da aplicação de um questionário com algumas caminhoneiras, e também foram utilizados dados estatísticos obtidos em plataformas digitais como a do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Ministério da Infraestrutura. A partir dos dados obtidos, foi realizada uma análise qualitativa como forma de atingir os objetivos propostos. O presente trabalho permitiu explorar e conhecer mais sobre o mercado de trabalho das mulheres caminhoneiras, identificar as dificuldades encontradas no exercício da profissão, bem como evidenciar se houve progresso na inserção de outras mulheres na área.

Palavras-chaves: Mulheres caminhoneiras. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Mercado de trabalho. Gênero.

ABSTRACT

This research aims to highlight the working conditions of women truck drivers through their perceptions and analyze the difficulties encountered in achieving decent work. In addition, we sought to analyze the job market of women truck drivers, list the difficulties of the profession from a gender perspective and highlight SDG 5 and SDG 8 target 8.5 as horizons to be achieved in terms of decent work. Thus, in order to obtain the data, exploratory research was carried out, from the application of a questionnaire with some women truck drivers, and statistical data obtained from digital platforms such as the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and the Ministry of Infrastructure. From the data obtained, a qualitative analysis was carried out as a way to achieve the proposed objectives. The present work allowed us to explore and learn more about the job market of women truck drivers, identify the difficulties encountered in the exercise of the profession, as well as evidence whether there has been progress in the insertion of other women in the area.

Keywords: Women truck drivers. Sustainable Development Goals. Labor market. Genre.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	14
Gráfico 1 - Faixa etária das caminhoneiras	24
Gráfico 2 - Estado civil das caminhoneiras.....	25
Gráfico 3 - Tempo que atuam como caminhoneiras	25
Gráfico 4 - Caminhoneira com primeira profissão.....	26
Gráfico 5 - Regime de trabalho	27
Gráfico 6 - Porcentagem total de mulheres habilitadas x homens habilitados (2015-2020)....	28
Quadro 1 - 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.....	14
Quadro 2 - Quantidade total de mulheres habilitadas x quantidade de habilitadas nas	29
Quadro 3 - Relato das situações de discriminação vivenciadas pelas	29
Quadro 4 - Relato das caminhoneiras sobre a estrutura dos locais de trabalho	30
Quadro 5 – Relato das caminhoneiras sobre as maiores dificuldades encontradas na profissão	31

LISTA DE SIGLAS

CNH - Carteira Nacional de Habilitação

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

ODM - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

ODS - Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.2 A participação das mulheres na esfera pública e privada e a importância dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	15
2.3 Mercado de trabalho e gênero	17
2.4 Mulheres caminhoneiras e trabalho decente.....	20
3 METODOLOGIA	22
3.1 Caracterização da pesquisa.....	22
3.2 Coleta de dados	23
3.3 Análise de dados.....	23
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	24
4.1 Perfil das caminhoneiras e informações sobre a atuação na profissão	24
4.2 Análise do mercado de trabalho	27
4.3 Dificuldades encontradas na profissão.....	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS.....	34
APÊNDICES.....	38
APÊNDICE A - Questionário aplicado com as caminhoneiras.....	38

1 INTRODUÇÃO

A sociedade é permeada por valores patriarcais que refletem diretamente no mercado de trabalho das mulheres. Isso, pois os homens sempre possuíram privilégios sociais, políticos e econômicos e tinham as mulheres como submissas. Como reflexo disso, o papel das mulheres na sociedade era reduzido ao trabalho domiciliar, sendo suas funções as de: reprodução sexual, cuidados com a casa e com a família, enquanto os homens eram tidos como os chefes de família, responsáveis, portanto, pelo sustento da casa, numa ordem patriarcal.

Nessa perspectiva, a mulher desde sua infância aprendia a realizar serviços domésticos e era educada para atender as necessidades dos homens da casa, em especial o patriarca da família, e essa cultura era repassada de geração em geração.

Essa condição começou a se modificar parcialmente, no contexto da Primeira Revolução Industrial (1760-1840), já que algumas mulheres passaram a trabalhar em fábricas têxteis. Mas ainda assim, diversos impactos podiam ser sentidos, uma vez que as condições de trabalho eram precárias e a prestação do serviço das mulheres era pouco valorizada, se comparada à dos homens (RODRIGUES, et al., 2015).

Outros episódios que valem ser ressaltados no que tange à inserção das mulheres no mercado de trabalho, são a Primeira (1914-1918) e a Segunda (1939-1945) Guerras Mundiais. Isso porque, os homens precisaram ir para os campos de batalha e, diante disso, para manter o sustento de sua família, foi necessário que as mulheres passassem a tomar frente das responsabilidades doméstica e financeira, e, assim, começaram a duplicar suas jornadas, fazendo os serviços de suas casas e trabalhando também fora delas (DO IMPÉRIO, et al., 2019).

Como consequência do fim da Segunda Guerra Mundial, houve a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 24 de outubro de 1945, o que, posteriormente, impactaria os debates sobre o mercado de trabalho das mulheres, assim como outras instâncias.

A ONU é uma associação intergovernamental que tem como objetivo não só promover a paz mundial, mas também garantir que os seres humanos tenham seus direitos assegurados. Essa garantia foi proclamada por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 10 de dezembro de 1948, pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

A partir da promulgação da Declaração dos Direitos Humanos, os países estão vinculados à determinação universal de que todos os seres humanos têm o direito ao trabalho sob condições justas e favoráveis, remunerações satisfatórias, e além disso, mulheres e homens passaram a ter direitos iguais à remuneração por igual trabalho, conforme prescrito no artigo 23 (ONU, 1948).

Desde a Declaração, e por mais que tenha havido progresso, já que as mulheres passaram a ter certo espaço no mercado de trabalho, diversos impactos da cultura patriarcal ainda continuaram a ser sentidos por elas, em especial em algumas profissões que ainda são majoritariamente dominadas por homens, como é o caso do mercado de trabalho dos caminhoneiros.

Dessa forma, faz-se necessário que as pautas intergovernamentais sejam constantemente ampliadas e atualizadas aos contextos vivenciados, uma vez que a inserção das mulheres no mercado de trabalho continua sendo impactada. Foi esse contexto de necessidade de progresso dos regulamentos existentes, e da inserção de novos, que propiciou o surgimento da Agenda 2030, no ano de 2015.

A Agenda 2030, assim como evidenciado no documento que deu origem a ela, nomeado de “Transformando Nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, é um documento compartilhado por 193 países membros da ONU, que tinha por base a atualização, revisão e complementação das propostas contidas na Agenda 21 e nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Dessa forma, foram desenvolvidos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), bem como 169 metas. O foco dos ODS é que, dentro de 15 anos (2015 a 2030), possamos visualizar e vivenciar melhorias não só com relação a sustentabilidade e a erradicação da pobreza, mas também na promoção de uma vida digna para todos.

No que tange aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que se relacionam à temática do mercado de trabalho, temos o ODS 5 que possui como foco a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas; e a meta 8.5 do ODS 8: “Trabalho decente e crescimento econômico”, que possui como finalidade alcançar, até 2030, “o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (ONU, 2015).

A Agenda 2030, bem como os ODS 5 e a meta 8.5 do ODS 8, são objetivos de extrema importância para as mulheres de forma geral, e impactarão diretamente em um mercado de trabalho fortemente dominado por homens, como é o caso do objeto de estudo deste trabalho, o das mulheres caminhoneiras.

Diante disso, o presente trabalho tem como problema de pesquisa os seguintes questionamentos: Quais são as condições de trabalho das mulheres caminhoneiras?

O trabalho em questão é relevante, uma vez que buscará dar voz à essa profissão que mesmo sendo dominada por homens, é desenvolvida com tanto empenho, coragem e determinação pelas mulheres caminhoneiras, que enfrentam dificuldades diariamente, mas que

ainda assim, conduzem os seus caminhões/carretas, de forma a tornar o modal rodoviário brasileiro cada vez mais eficiente. Além disso, de forma geral, teremos temas atuais como pautas do trabalho, e, portanto, será possível estudar mais sobre as questões de gênero, mercado de trabalho e Agenda 2030.

A escolha do tema justifica-se devido ao fato de a autora do presente trabalho, ter em 2018 ingressado em um estágio de empresa privada de Software para Logística, e ter prestado serviço terceirizado à uma transportadora brasileira que contratou os serviços de telemetria para que, principalmente, a meta 3.6, do ODS 3, ou seja, a redução da mortalidade no trânsito, se tornasse presente no dia-a-dia da empresa, visto que, em anos anteriores, o número de acidentes era elevado. Sendo assim, além de prestar serviço para uma empresa de transporte rodoviário, que visa o atingimento de algumas metas propostas pela Agenda 2030, a transportadora possui algumas mulheres caminhoneiras como funcionárias. Dessa forma, por meio do estágio, e agora, atual trabalho, a autora obteve um maior contato com a temática e optou por explorá-la.

Como objetivo geral serão abordadas as desigualdades enfrentadas pelas mulheres caminhoneiras nesse mercado de trabalho, e quais as dificuldades encontradas para concretização do trabalho decente. Como objetivos específicos têm-se:

- Analisar o mercado de trabalho das mulheres caminhoneiras, evidenciando os problemas e dificuldades encontradas;
- Apresentar a percepção das mulheres caminhoneiras sobre o mercado de trabalho, a profissão e suas dificuldades na perspectiva de gênero;
- Destacar a importância dos ODS 5 e a meta 8.5 do ODS 8 como horizontes a serem atingidos no que tange à concretização do trabalho decente, utilizando-os como parâmetros de avaliação para a análise da inserção das mulheres caminhoneiras no mercado de trabalho.

Para a realização do trabalho serão feitas análises com base em dados primários, e aplicação de questionários a algumas caminhoneiras. O trabalho será dividido em: introdução, referencial teórico, metodologia, resultados e discussões e conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta as bases teóricas do trabalho e está dividida em 4 subseções. Sendo que a primeira subseção trata dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A segunda subseção aborda sobre a participação das mulheres na esfera pública e privada e a importância dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A terceira subseção abordará a temática da

relação de mercado de trabalho e gênero, e por fim, a quarta subseção tratará das mulheres caminhoneiras e trabalho decente.

2.1 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

A Organização das Nações Unidas (ONU) surgiu em 24 de outubro de 1945, com a Carta de São Francisco assinada por 52 países, após o fim da Segunda Guerra Mundial. A ONU é uma associação entre países que, a primeiro momento, surgiu com a finalidade de promover a paz mundial, mas, com o passar do tempo, suas finalidades foram se ampliando e, então, a Organização passou a ser também responsável por “dar assistência humanitária aos necessitados, proteger os direitos humanos, defender o direito internacional” e, mais recentemente, a pauta do desenvolvimento sustentável também passou a fazer parte de suas finalidades (ONU, 2019). Sendo assim, desde então, de acordo com a plataforma Nações Unidas (2019):

As Nações Unidas podem tomar medidas sobre as grandes questões relacionadas com a humanidade, como a paz e a segurança, alterações climáticas, desenvolvimento sustentável, direitos humanos, desarmamento, terrorismo, ajuda humanitária e emergências de saúde, igualdade de gênero, governança, entre muitas outras.

No decorrer de sua história várias foram as conferências realizadas por seus membros, sobre diferentes pautas. Dentre elas destaca-se a assembleia realizada em Nova York por 193 países membros das Nações Unidas em 2015 e que deu origem ao documento “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, popularmente conhecido como Agenda 2030. Esse documento foi formulado com base na atualização, revisão e complementação das propostas contidas na Agenda 21 e nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. (ONU, 2015).

Em suma, a Agenda 21, promulgada durante a Conferência Rio 92 e assinada por 179 países, era composta por 40 capítulos e sua finalidade era conciliar no século XXI, desenvolvimento com sustentabilidade, assim como consta em seu próprio documento (1992). Isso porque, ela partia do pressuposto de que se todos os países comessem a almejar e até mesmo pautar o seu desenvolvimento com base no que acontecia nos países desenvolvidos, brevemente os recursos naturais do planeta seriam esgotados. Sendo assim, a Conferência teve como base diversos temas voltados a esse assunto e a Agenda 21 tornou-se o seu principal documento.

Já os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) foram 8 objetivos estabelecidos pelos Estados-membros da ONU em 2000 e que tinha como finalidade enfrentar os principais problemas do século XXI, até 2015, sendo eles: erradicar a extrema pobreza e a fome, atingir o ensino básico universal, promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres, reduzir a mortalidade infantil, melhorar a saúde materna, combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças, garantir a sustentabilidade ambiental e estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento (IPEA, 2007).

Uma vez que os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio tinham duração até o ano de 2015, tornou-se necessário a construção de uma agenda pós-2015. Dessa forma, foram elaborados os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as 169 metas que passaram a compor a Agenda 2030, cujo lema, segundo consta na plataforma da Agenda 2030, era “promover o desenvolvimento sustentável nos próximos 15 anos sem deixar ninguém para trás”, de forma que nesse período pudéssemos visualizar e vivenciar melhorias não só com relação a sustentabilidade e a erradicação da pobreza, mas também na promoção de uma vida digna para todos. De acordo com o relatório Nosso Futuro Comum (1988), por desenvolvimento sustentável, entende-se: “satisfazer as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades”.

Sendo assim, a Agenda 2030 retoma e complementa em seus ODS várias pautas que já haviam sido propostas pela Agenda 21 e pelos ODM, e visa sobretudo, promover o bem comum, com os seus 17 objetivos (listados a seguir).

Quadro 1 - 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Objetivo	Finalidade
ODS 1	Erradicação da pobreza
ODS 2	Fome zero
ODS 3	Saúde e bem estar
ODS 4	Educação de qualidade
ODS 5	Igualdade de gênero
ODS 6	Água potável e saneamento
ODS 7	Energia acessível e limpa
ODS 8	Emprego digno e crescimento econômico
ODS 9	Indústria, inovação e infraestrutura
ODS 10	Redução das desigualdades
ODS 11	Cidades e comunidades sustentáveis
ODS 12	Consumo e produção responsáveis
ODS 13	Combate às alterações climáticas
ODS 14	Vida debaixo d'água
ODS 15	Vida sobre a terra
ODS 16	Paz, justiça e instituições fortes
ODS 17	Parcerias e meios de implementação

Fonte: Elaboração própria a partir de informações da Plataforma Agenda 2030

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: Brasil (2016). Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Vale ressaltar ainda que a Agenda 2030 considera as particularidades das nações, e, dessa maneira, permite que os objetivos sejam adaptados e colocados em prática de acordo com as prioridades e necessidades de cada país. Conforme pode ser evidenciado na plataforma Indicadores brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, no caso do Brasil, 7 indicadores/metast não se enquadram à realidade nacional, como exemplo tem-se a meta 5.3.2:

“Proporção de meninas e mulheres com idade entre 15 e 49 anos que foram submetidas a mutilação genital feminina, por grupo etário”.

Além disso, para que os ODS sejam atingidos, conforme ressaltado no IV Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 (2020, p. 7):

É necessário sinergia e parceria entre governos, academia, setor privado e sociedade civil, que têm o papel em comum de implementar a Agenda, apesar de terem responsabilidades diferenciadas.

2.2 A participação das mulheres na esfera pública e privada e a importância dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 5 traz à tona a temática da igualdade de gênero e tem por finalidade, assim como proposto na Plataforma Agenda 2030, “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Sendo assim, conforme pode ser encontrado no item 20 do documento “Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” da ONU (2016, p. 8):

Alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas representará uma contribuição essencial para o progresso em todos os objetivos e metas. Aproveitar o potencial humano pleno e alcançar o desenvolvimento sustentável não é possível se a metade da humanidade continua a ter negados seus plenos direitos humanos e as oportunidades. Mulheres e meninas devem gozar de igualdade de acesso à educação de qualidade, aos recursos econômicos e à participação política, bem como de igualdade de oportunidades com os homens e meninos em termos de emprego, liderança e tomada de decisões em todos os níveis. Trabalharemos para um aumento significativo dos investimentos para superar o hiato de gênero e fortalecer o apoio a instituições em relação à igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres nos âmbitos global, regional e nacional. Todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e meninas serão eliminadas, inclusive por meio do engajamento de homens e meninos. A integração sistemática da perspectiva de gênero na implementação da Agenda é crucial.

Dessa forma, podemos evidenciar que essa é uma pauta intergovernamental de extrema importância pois, há muito tempo, as mulheres enfrentam barreiras impostas pela sociedade simplesmente por pertencerem ao gênero feminino. Um dos fatores que buscam explicar esse impasse é o debate sobre a dicotomia entre público/privado proposto por Okin (2008). Essa dicotomia aponta que é clara a divisão entre a esfera pública e privada e que, essa divisão pode indicar duas coisas: separação entre Estado e sociedade e também a separação da vida

doméstica e não-doméstica. A segunda descrição, separação da vida doméstica e não-doméstica, é a utilizada por Okin para transcender a respeito da questão de gênero.

Assim como evidenciado por Sales (2018 p. 1177), a construção das identidades de gênero é resultante do conjunto de regras sociais e não resultado da heterogeneidade biológica, que utiliza como fundamento os órgãos sexuais dos indivíduos para determinar se são homens ou mulheres. Sendo assim, a ideia de gênero é resultante de uma construção social, e, portanto:

A desigualdade de gênero não é fruto de um processo natural ou do acaso. É um construto social fundamentado na realização de interesses de grupos socialmente mais fortes. É resultado da dinâmica e da estrutura da sociedade que a partir das diferenças do sexo, estabelecem desigualdades de gênero. Distingue-se, portanto diferença e desigualdade. As diferenças biológicas ou culturais não deveriam significar, necessariamente, superioridades e inferioridades, entretanto ensejam desigualdades, arbitrarias e injustas. As atividades tidas como femininas são invisibilizadas e desvalorizadas socialmente. Nessa esteira, a divisão sexual do trabalho é fundamental no domínio que é exercido pelos homens sobre as mulheres, uma vez que atividades realizadas por elas são subalternizadas (SALES, 2018, p. 1178).

A partir desse pressuposto conseguimos visualizar claramente que as mulheres há muito tempo são associadas à vida privada/doméstica, sendo, portanto, responsáveis pelo cuidado com a família e as tarefas domésticas. Enquanto os homens são responsáveis pela vida pública/não-doméstica, ou seja, pela vida econômica. Dessa forma, assim como destacado por Rodrigues (2012, p. 168):

Os direitos de serem livres e de não receberem interferência estatal em suas questões privadas é garantido apenas aos homens, adultos e chefes de família. Mulheres e crianças estariam subordinadas à família e conseqüentemente às decisões do chefe do lar. O reconhecimento como indivíduo detentor do direito à privacidade, inclusive em relação aos outros membros do ambiente doméstico, não existe para as mulheres. Essa estrutura de divisão sexual do trabalho, que se inicia dentro de casa, tem causado durante séculos a opressão feminina.

Dessa maneira, é por meio dessa construção social que as mulheres há muito tempo enfrentam dificuldades para ingressar na esfera pública/mercado de trabalho. Além disso, ainda que consigam algum avanço, vemos mulheres: recebendo salários menores, mesmo ocupando cargos iguais aos de homens, ocupando menos cargos de liderança e menos cargos na política, fazendo jornadas duplas e exaustivas.

Friedrich Engels, (1973, citado por DAVIS, 2016 p. 238), ressalta em seus estudos que a desigualdade sexual surgiu em decorrência da existência da propriedade privada. Visto que,

em tempos passados, a divisão do trabalho era complementar e não hierárquica, como é atualmente. Além disso, os homens antes da existência da propriedade privada, não tinham mais reconhecimentos e nem se sentiam superiores às mulheres visto que, eles caçavam animais selvagens e as mulheres colhiam verduras e ambos serviços se complementavam e possuíam grande importância para o sustento familiar.

Por isso, as pautas intergovernamentais como “a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas” proposta no ODS 5 e a meta 8.5 do ODS 8 que tem como foco: “até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (BRASIL, 2016. p. 29), são de extrema importância para que as mulheres possam ter os seus direitos garantidos e assim, ampliar o seu espaço na sociedade e no mercado de trabalho, uma vez que, assim como reforçado por Susan B. Anthony (1873), conforme citado por Davis (2016 p.158), existem vários tipos de oligarquias que podem ser suportadas, mas:

Essa oligarquia de sexo, que faz dos pais, irmãos, maridos e filhos os oligarcas superiores à mãe e às irmãs, às esposas e às filhas de cada família; que decreta que todos os homens são soberanos e todas as mulheres súditas - carrega a discórdia e a revolta para o interior de cada lar da nação.

Dessa forma, as pautas intergovernamentais, assim como as propostas pela Agenda 2030, juntamente com a parceria entre governos, sociedade civil e setor privado são de extrema importância, pois, assim como proposto por Sales (2018, p. 1183):

Não basta para as mulheres o reconhecimento formal da condição de igualdade de direitos e oportunidades. São necessárias medidas concretas para a erradicação da discriminação e a inclusão em todos os setores da vida social. Um passo importante é o reconhecimento dos direitos das mulheres como parte integrante e inalienável dos direitos humanos.

2.3 Mercado de trabalho e gênero

No que tange à temática mercado de trabalho e gênero, as mulheres enfrentam dificuldades desde tempo passados. No período escravagista, assim como citado por Davis (2016 p. 25), as mulheres eram exploradas das piores formas possíveis, sendo que:

Quando era lucrativo explorá-las como se fossem homens, eram vistas como desprovidas de gênero; mas quando podiam ser exploradas, punidas e

reprimidas de modos cabíveis apenas às mulheres, elas eram reduzidas exclusivamente à condição de fêmeas.

Dessa forma, naquela época que elas eram fisicamente exploradas como os homens eram no que tange aos trabalhos braçais exercidos, mas, para além dessa situação, elas também eram abusadas sexualmente e utilizadas como fonte de reprodução.

Ademais, a situação da inferioridade e subordinação das mulheres perante aos homens permaneceu, mesmo após no período pós abolição, já que, conforme citado por Charlotte Woodward, umas das únicas mulheres a assinar a declaração de Seneca Falls, (apud Davis 2016 p.73):

Nós mulheres, trabalhamos em segredo, na reclusão do nosso quarto, porque a sociedade inteira foi construída com base na teoria de que os homens, não as mulheres, ganham dinheiro e de que apenas eles sustentam a família. Eu não acredito que tenha existido uma só comunidade em que a alma de algumas mulheres não tenha batido suas asas em sinal de rebeldia. Intimamente, posso afirmar que cada fibra do meu ser se revolta, ainda que em silêncio, por todas as horas que eu passo sentada, costurando luvas por uma miséria que, assim que é paga, já não me pertence. Eu queria trabalhar, mas queria escolher o meu serviço e receber meus pagamentos. Era uma forma de rebeldia contra a vida em que nasci.

Diante disso, podemos evidenciar que, por mais que as mulheres, especialmente negras, pós abolição quisessem trabalhar livremente, a elas não era ofertado nem a oportunidade de escolher o seu trabalho, uma vez que suas habilidades e competências eram minimizadas. Portanto, desde então, os trabalhos oferecidos a elas não eram diferentes de ocupações domésticas. Além disso, no interior de sua família havia a superioridade dos homens e a inferiorização e desvalorização dos serviços domésticos realizados por elas.

De acordo com Hirata (2016, p. 2), “O trabalho de cuidado de idosos, crianças, doentes, deficientes físicos e mentais foi exercido durante muito tempo por mulheres, no interior do espaço doméstico, na esfera dita “privada”, de forma gratuita e realizado por amor”. Esse fato é resultante de reflexo dos contextos históricos, como o citado anteriormente, em que a mulher era responsável pela reprodução sexual, cuidados com a casa e com a família, enquanto os homens eram tidos como os chefes de família e responsáveis pelo sustento da casa.

Sendo assim, ainda que atualmente tenham havido avanços no que diz respeito à inserção das mulheres no espaço público, ou melhor dizendo, no mercado de trabalho, pode-se perceber que trabalhos que desvinculam as mulheres das atividades domésticas continuam não sendo bem vistos pela sociedade (SALVAGNI, 2020, p. 581-582). Portanto o mercado de

trabalho ainda é categorizado, e as mulheres continuam sendo maioria nas profissões relacionadas às áreas de cuidado.

Dessa forma, até nos dias atuais, é predominante o número de mulheres desempenhando funções como: enfermeiras, empregadas domésticas, professoras. Como professoras, segundo dados publicados pelo INEP (2021), no Censo Escolar de 2020, as mulheres ocupavam 96,4% dos profissionais na educação infantil, 88,1% nos anos iniciais, 66,8% nos anos finais e 57,8% no ensino médio. Além disso, de acordo com dados divulgados pelo Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), em 2015, a porcentagem de mulheres enfermeiras era de 84,6%. Já a porcentagem de mulheres domésticas no Brasil, segundo o IBGE (2016), conforme divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), era de 92%.

Ainda que as mulheres sejam a maioria da população brasileira, cerca de 52% segundo dados do IBGE (2019), ainda é baixo o número delas ocupando funções de liderança e também aquelas que antes eram exclusivas de homens como por exemplo: mecânicos, motoristas, pedreiros.

Kergoat (2003, citada por HIRATA, et al., 2009, p. 67) ressalta que existem dois princípios que caracterizam a divisão de trabalho: um que separa o trabalho de mulheres e de homens e outro que hierarquiza o trabalho dos homens como mais valiosos se comparado ao das mulheres. Esses princípios nos permitem visualizar o porquê que quando uma mulher assume cargos de liderança ou aqueles ocupados majoritariamente por homens, ela encontra diversas dificuldades, seja no que tange a estrutura dos locais de trabalho, na aceitação delas na área, ou por diariamente enfrentarem preconceitos, por serem julgadas como seres inferiores e incapazes de realizarem tais tarefas. Há também a questão salarial, uma vez que, mesmo ocupando cargos iguais aos dos homens, elas chegam a receber cerca de 22,3% a menos segundo dados do IBGE (2019).

Angela Davis (2016), em seu livro “Mulheres, raça e classe”, enfatiza a questão da interseccionalidade entre gênero, raça e classe. Sendo assim, ela ressalta, portanto, que as mulheres de forma geral sempre foram inferiorizadas, mas, que quando se trata do gênero feminino e da raça negra, e ambos fatores convergem para um mesmo indivíduo: mulher negra, o caminho é permeado por maiores dificuldades.

Isso pode ser comprovado, uma vez que, de acordo com dados do IPEA (2003), elas são maioria em cargos domésticos, ocupando cerca de 58%. Ainda no mesmo ano, 76,6% das mulheres negras não possuíam carteira assinada; em 2009 essa porcentagem passou para 75,4%, IPEA (2009), um valor ainda elevado. Outro fato que deve ser destacado é que, o salário

recebido pelas mulheres negras, é o mais baixo, sendo, portanto, inferior ao recebido pelas mulheres brancas, pelos homens brancos e negros.

2.4 Mulheres caminhoneiras e trabalho decente

As mulheres atualmente têm conquistado espaços no mercado de trabalho que em contextos passados, não seriam possíveis. Portanto, nos dias atuais, encontramos mulheres em diversos cargos antes ocupados restritamente por homens. Esse é o caso das mulheres caminhoneiras.

O modal rodoviário foi, desde muito tempo, predominantemente dominado por homens. Dessa maneira, mulheres não eram bem vistas nessa função, uma vez que o serviço demandava a necessidade de permanência na estrada por longo período, fato que era considerado impossível para as mulheres, já que elas eram responsáveis por cuidar dos afazeres domésticos e da família. Além disso, o trabalho de caminhoneiro exigia também força física, situação em que a mulher era subjugada como “sexo frágil” e, portanto, não teria competência para tal.

Historiadores brasileiros registraram que a primeira caminhoneira brasileira, surgiu por volta de 1950. Neiva Chaves Zelaya, como era chamada, entrou para o RankBrasil. Ela trabalhou como caminhoneira durante alguns anos e ajudou no transporte de cargas de material de construção para a obra de construção da Capital Federal (Equipe RC, 2021).

Além disso, foi no final do século XX, no Brasil, que tivemos um exemplo em que esse contexto se ampliou e as mulheres, então, começaram a conquistar seu espaço como caminhoneiras, uma vez que uma empresa de transportes decidiu contratar mulheres para guiar sua frota de caminhões. Sendo assim, por meio do slogan “competência não tem sexo”, a empresa implementou um programa de treinamento específico para mulheres visando transformá-las em profissionais do volante” (DIAS, et al. 2015, p. 19). A partir desse exemplo, e com o passar do tempo, vimos que outras empresas brasileiras de transportes abriram o mercado para as mulheres caminhoneiras e começaram a agregá-las em suas frotas.

De acordo com o levantamento realizado com base nos dados do Ministério da Infraestrutura, em dezembro de 2020, cerca de 75 milhões de pessoas brasileiras possuíam carteira nacional de habilitação (CNH) no Brasil. Dessas, cerca de 26 milhões eram mulheres habilitadas em diferentes categorias.

De acordo com o Artigo 143 da Lei nº 9.503 de 23 de setembro de 1997, que instituiu o Código de Trânsito Brasileiro, para que possam conduzir veículos de carga com peso bruto superior a 3.500 kg é necessário possuir habilitação de categoria C, D ou E. Ainda que o número

total de mulheres habilitadas seja relativamente alto em termos absolutos, em dezembro de 2020, as mulheres habilitadas para conduzir caminhões equivaliam a somente 3,5%. Dessa forma, podemos ver que o mercado de trabalho caminhoneiro ainda é predominantemente dominado pelo gênero masculino.

O fato de o modal rodoviário ainda ser majoritariamente permeado por homens, faz com que as mulheres caminhoneiras enfrentem dificuldade para a concretização do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999):

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Dessa maneira, os pressupostos como “qualidade, condições de liberdade e equidade” não são evidentes no trabalho efetuado pelas caminhoneiras. Isso porque, o trabalho continua sendo desigual, uma vez que ainda há prioridade para contratação de homens. Além disso, quando contratadas, as mulheres encontram impasses no que tange à infraestrutura dos locais de serviço e parada, já que eles, na grande maioria das vezes, estão preparados para receber homens e, portanto, não há banheiros separados ou alojamentos para receber as mulheres (REBELO, 2013).

Além disso, a questão do preconceito, conforme citado em parágrafos anteriores, pode ser vivenciada diariamente pelas caminhoneiras que são subjugadas como inferiores e incapazes de realizar tal função, e também são caracterizadas como mulheres irresponsáveis, uma vez que, deixam seus lares e afazeres domésticos para viajar. Outra dificuldade vivenciada por elas e que coloca em xeque a questão da segurança é o assédio, já que trabalham em ambientes com um número elevado de homens, que acabam as desrespeitando (EQUIPE RC, 2019).

Diante desse contexto, foi criado no ano de 2019 pela Mercedes-Benz do Brasil, o movimento “A Voz Delas”, com a finalidade de mostrar que a estrada não é lugar apenas para homem, e que são muitas as dificuldades encontradas pelas mulheres que seguem essa profissão, ou que acompanham seus maridos nas estradas. Assim como descrito no vídeo disponibilizado na plataforma do movimento: “Vida de caminhoneira é assim: sobra força de vontade, sobra amor pela profissão, sobra dedicação, mas falta muita coisa. Falta segurança, estrutura, às vezes falta respeito”, (MERCEDES-BENZ, 2020). Assim sendo, o intuito do movimento é estar mais perto dessas mulheres, e, dar voz a elas, de forma a mostrar que elas

são hábeis de assumirem a profissão, e evidenciar quais são as principais dificuldades vivenciadas por elas nas estradas, bem como estabelecer parcerias com outras empresas e com a sociedade em geral para a minimização dos impasses.

Foi a partir de movimentos como esse, bem como com a expansão das mídias sociais, que as mulheres caminhoneiras passaram a ter maiores possibilidades de expor as vivências na profissão. Sendo assim, por meio das plataformas digitais como o TikTok, Instagram e Youtube, elas puderam expandir a visibilidade da profissão por meio da divulgação sobre o dia-a-dia delas. Para ter ideia da proporção de pessoas que as acompanham, de acordo com a plataforma Youtube (2022), uma das caminhoneiras mais famosas do Brasil possui, atualmente, cerca de 2,5 milhões de inscritos em seu canal.

Diante das divulgações acessíveis nas plataformas digitais, evidenciamos que, ainda que em determinados ambientes elas encontrem dificuldades, elas são desejadas por algumas empresas, por diversos motivos, dentre eles: a organização, o cuidado com o caminhão, o zelo pelos clientes, a responsabilidade no trânsito com a redução de acidentes e infrações, entre outros. Fatores que, de forma geral, trazem lucratividade para as transportadoras (DIAS, et al. 2015, p. 20).

Dessa maneira, é importante que sempre haja pautas intergovernamentais que priorizem a temática das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, por meio delas, as noções patriarcais serão desconstruídas e assim, o gênero feminino conquistará ainda mais espaço na esfera pública e assim, garantirá a concretização de um trabalho decente.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

A questão que se pretende estudar com base na pesquisa que foi realizada são as dificuldades encontradas pelas mulheres caminhoneiras no exercício da profissão. Além disso, busca-se realizar uma analogia da pesquisa com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, mais especificamente os ODS 5 e a meta 8.5 do ODS 8, a fim de detectar se eles estão promovendo melhorias no que tange à difusão da igualdade de gênero e na promoção do trabalho decente nessa profissão.

Sendo assim, como forma de obter os resultados desejados do presente trabalho de conclusão de curso, foi realizada uma pesquisa exploratória em que a autora colheu

informações qualitativas por meio de um questionário com questões abertas e fechadas partindo de um roteiro estruturado.

3.2 Coleta de dados

Tendo em vista que atualmente é grande o número de mulheres caminhoneiras que divulgam seus trabalhos nas mídias digitais, para a aplicação do questionário, esse foi o canal de comunicação utilizado. Dessa forma, foram captadas algumas mulheres caminhoneiras via Instagram, Youtube e TikTok.

Ao localizar postagens das caminhoneiras no TikTok e no Youtube, como a comunicação por meio das duas redes sociais seria mais difícil, já que não há chat específicos, o nome delas era pesquisado no Instagram. Sendo assim, ao localizá-las, como no Instagram existe o chat, mais conhecido como direct, o link do questionário era enviado a elas. O questionário foi enviado no período dos dias 3 a 14 de fevereiro, para cerca de 30 mulheres, e 11 delas responderam.

Ainda no que tange a coleta de dados, serão utilizados dados primários como dados estatísticos disponíveis no site do Ministério da Infraestrutura e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

3.3 Análise de dados

No questionário foram abordadas 20 questões e elas estavam divididas em três partes. Dessa forma, a primeira parte continha questões de dados gerais, como: quantos anos elas possuem e qual o estado civil. A segunda parte abordava questões a respeito do exercício da profissão, como por exemplo: se ser caminhoneira foi a primeira profissão, porque escolheu a profissão, quanto tempo atua como caminhoneira, entre outras; e, por fim, a terceira parte abrangia questões relativas às condições de trabalho, como por exemplo: se elas já vivenciaram alguma discriminação só por serem mulheres e ocupar essa profissão; se já sofreram assédio no serviço; quais são as maiores dificuldades encontradas, etc.

Como resultado, a partir da coleta de dados, buscou-se explorar o perfil das mulheres caminhoneiras, bem como obter informações a respeito de suas visões e percepções a respeito do trabalho e dificuldades encontradas.

Portanto, com as abordagens feitas no questionário, bem como com as informações estatísticas obtidas em sites como o do Ministério da Infraestrutura, buscou-se fazer a analogia

da pesquisa com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e realizar um levantamento com a finalidade de evidenciar se de 2015 em diante houve ou não progresso no que diz respeito à promoção do trabalho decente e a igualdade de gênero na profissão das mulheres caminhoneiras, bem como explorar o perfil das profissionais e constatar quais são as principais dificuldades enfrentadas por elas.

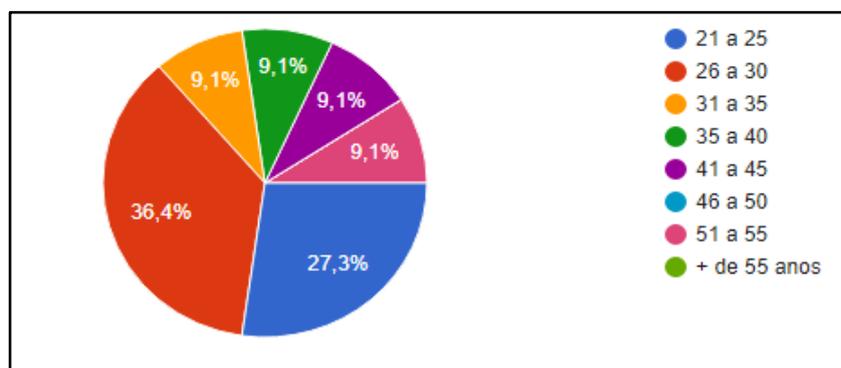
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Perfil das caminhoneiras e informações sobre a atuação na profissão

Conforme informado anteriormente, os resultados dessa pesquisa foram obtidos por meio da aplicação de um questionário com oito perguntas abertas e doze fechadas. Dessa maneira, foi feito o contato com 30 mulheres caminhoneiras que fazem publicações sobre o dia-a-dia da profissão nas redes sociais, e 11 delas contribuíram com o presente trabalho.

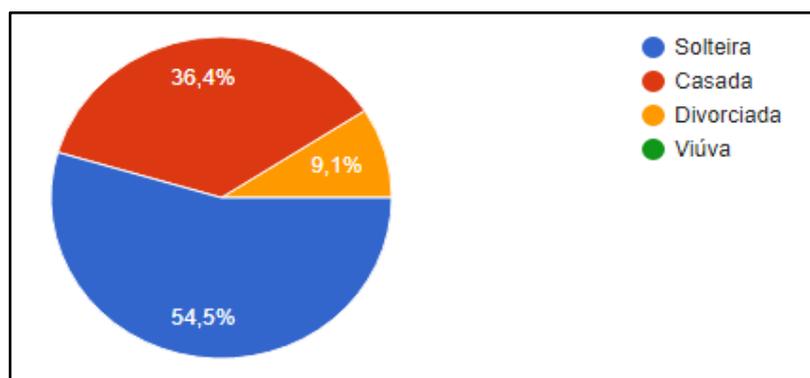
Diante das respostas obtidas, podemos evidenciar que a maioria das mulheres se enquadram na faixa etária de 21 a 30 anos (gráfico 1), mais da metade delas são solteiras (gráfico 2) e 54,5% possuem de 1 a 5 anos de profissão (gráfico 3).

Gráfico 1 - Faixa etária das caminhoneiras



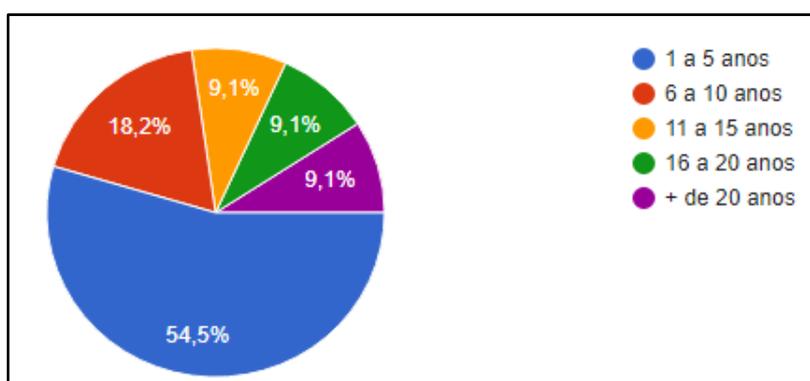
Fonte: Elaboração própria

Gráfico 2 - Estado civil das caminhoneiras



Fonte: Elaboração própria

Gráfico 3 - Tempo que atuam como caminhoneiras



Fonte: Elaboração própria

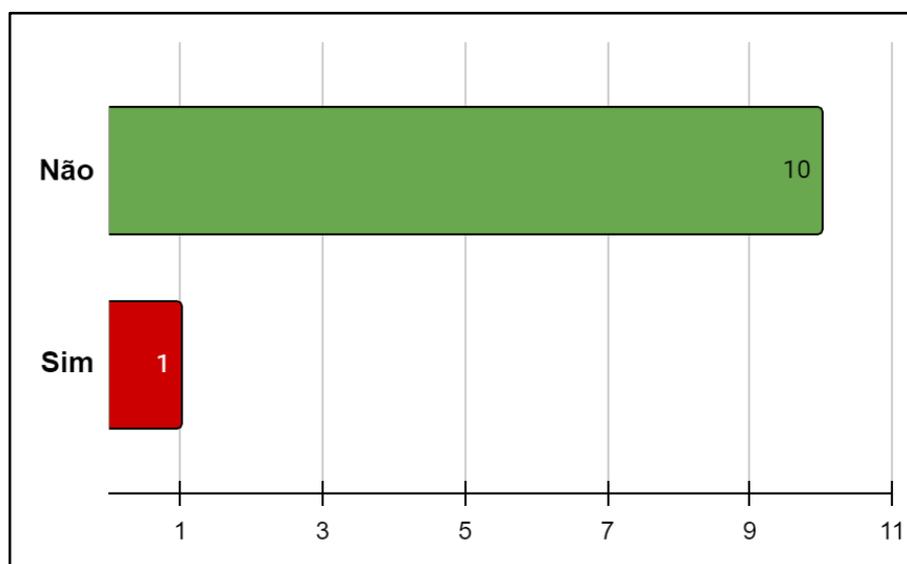
Dessa maneira, vemos que o perfil possui características comuns: mulheres jovens, que estão na profissão a menos de 5 anos e solteiras. Para essas situações, temos alguns pressupostos: o perfil das mulheres se enquadra nas características listadas, em razão do local que o questionário foi aplicado, ou seja, nas redes sociais, que são mais acessadas por um público jovem, e como consequência obtivemos esses resultados. Por outro lado, podemos pensar também que o mercado de trabalho está de fato mais acessível às mulheres jovens. Sendo assim, acreditamos que esses dois fatores se concentram dentro do público pesquisado.

Sobre o estado civil, a grande maioria é solteira, sobre isso cabem duas observações, isso pode acontecer porque as mulheres que responderam ao questionário são jovens e, dados do IBGE (2020), mostram que a maioria das mulheres brasileiras casam entre os 25 e 29 anos; ou esse fator pode ser uma característica da profissão, visto que, muitas vezes, exigem viagens de longos percursos e que, como consequência, fazem com que elas fiquem alguns dias fora de casa.

Outro dado relevante obtido é que, durante o questionamento se “ser caminhoneira foi sua primeira profissão?”, 10 das 11 entrevistadas responderam que atuaram em outros serviços antes de ingressar na profissão de caminhoneira (gráfico 4). Sendo assim, anteriormente, elas exerceram diversas profissões, dentre elas: vendedora, atendente de balcão, motogirl, atendente de telemarketing, caixa, telefonista, secretária, teve também aquelas que trabalharam nas áreas de cuidado, atuando como faxineira e professora.

Essa situação nos mostra que certamente existem dificuldades e fatores que geram insegurança para que as mulheres tenham a profissão de caminhoneira como sua primeira oportunidade profissional. Podemos evidenciar também que o fato das atividades tidas como femininas serem invisibilizadas e desvalorizadas socialmente, pode impactar diretamente nessa decisão.

Gráfico 4 - Caminhoneira com primeira profissão



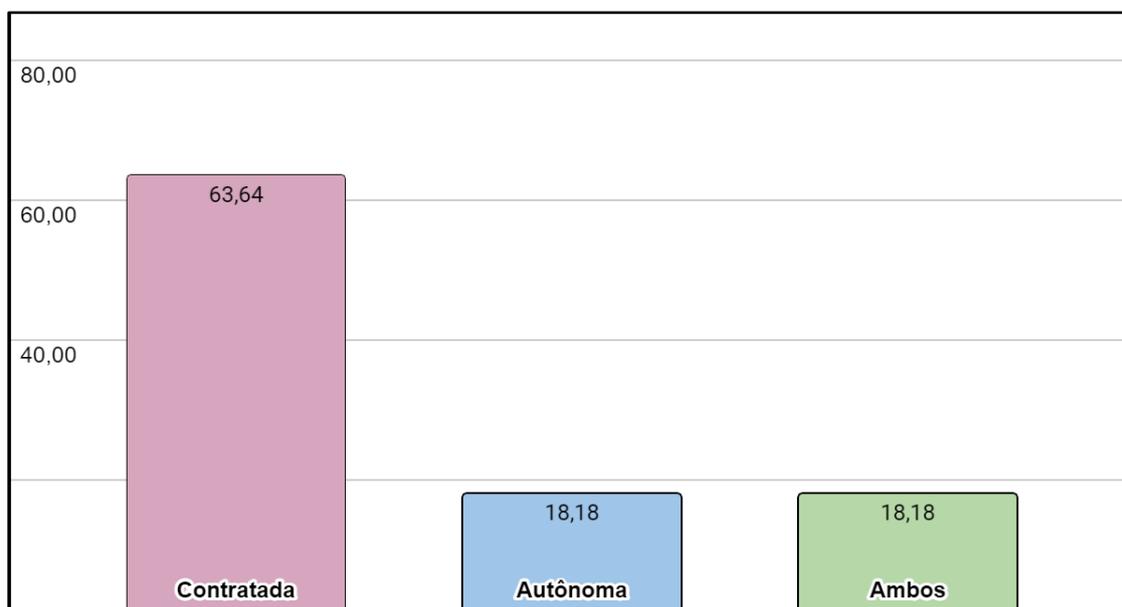
Fonte: Elaboração própria

Ao questionar sobre o porquê de terem escolhido ser caminhoneira, 7 das caminhoneiras responderam que seguiram a profissão pois se inspiraram em familiares que já eram caminhoneiros. As demais caminhoneiras responderam que escolheram a profissão porque sempre admiraram, principalmente por conta da importância que ela tem para o país, e pela liberdade que a vida na estrada proporciona.

Sobre o regime de trabalho, 63,64% delas são contratadas. Essa porcentagem mostra que algumas empresas já estão fazendo a inclusão de mulheres no mercado. E, 18,18% trabalham tanto de forma autônoma quanto prestando serviço para empresas.

Vemos que a porcentagem de caminhoneiras autônomas é menor, isso pode acontecer pois as mulheres possuem maiores dificuldades do que homens para conseguirem cargas de forma autônoma, ou porque as empresas fornecem mais seguranças a elas, já que por meio da contratação, elas possuem seus direitos assegurados e certeza de que, no final do mês, terá o salário garantido.

Gráfico 5 - Regime de trabalho

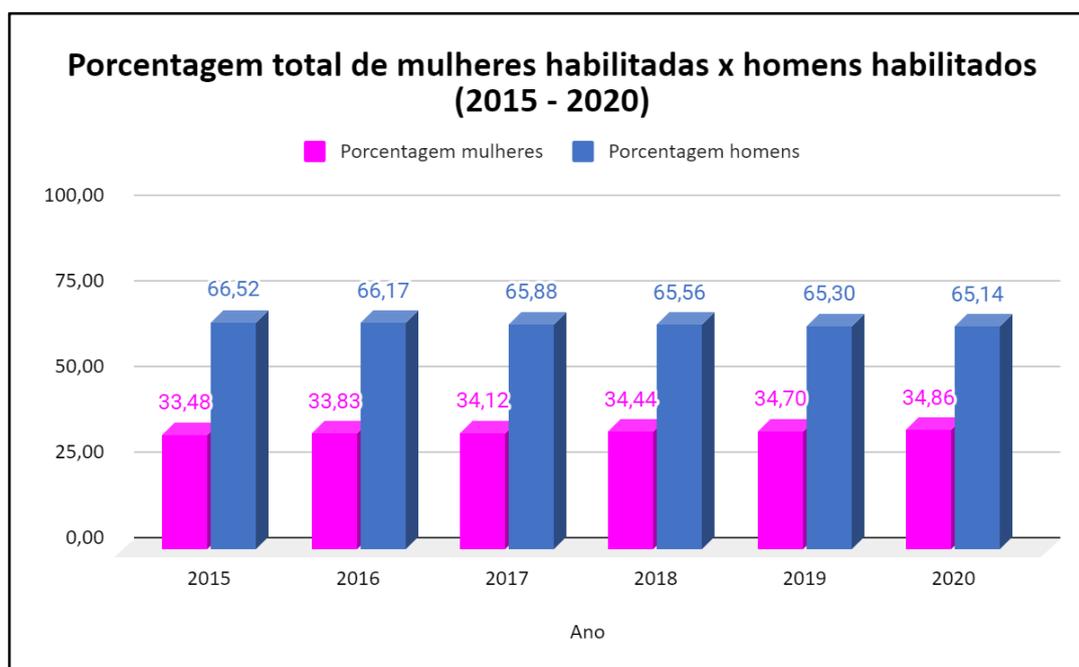


Fonte: Elaboração própria

4.2 Análise do mercado de trabalho

De acordo com dados obtidos no site do Ministério da Infraestrutura, no período de 2015 a 2020, podemos evidenciar que o número de homens habilitados supera o número de mulheres. Entretanto, no mesmo período, vemos que o percentual de homens habilitados diminuiu consideravelmente, ao ponto que o percentual total de mulheres habilitadas, aumentou cerca de 1,4%, passando de cerca de 21 milhões em 2015 para pouco mais de 26 milhões em 2020.

Gráfico 6 - Percentagem total de mulheres habilitadas x homens habilitados (2015-2020)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Ministério da Infraestrutura (2015-2020)

Da mesma maneira, a percentagem de homens habilitados nas categorias C, D e E, que permitem a condução de caminhões de diferentes quantidades de eixos/peso total, supera a das mulheres. Como exemplo, têm-se os dados do Ministério da Infraestrutura do mês de dezembro de 2020, que mostram que o número de mulheres equivalia a somente 3,5% do total de habilitados nas categorias específicas para condução de caminhões.

Outro dado relevante apontado nas análises, com base no estudo dos dados feitos a partir do portal do Ministério da Infraestrutura, é que, apesar de o número total de habilitadas ter aumentado de 2015 a 2020, o número de mulheres habilitadas nas categorias C, D e E, diminuiu.

Sobre esses dados, podemos observar que as mulheres estão buscando se habilitar nas diversas categorias, fato que fez com que o percentual total de habilitadas aumentasse. Entretanto, o número de mulheres com condição para dirigir caminhões, diminuiu. Essa situação pode ter acontecido em razão de vários fatores, como, por exemplo: os custos, como o alto valor da habilitação para essas categorias, o preço para obtenção de veículos de grande porte, ou até mesmo o fato de o mercado de trabalho garantido pelas categorias C, D, e E, ainda não ser muito favorável a elas.

Quadro 2 - Quantidade total de mulheres habilitadas x quantidade de habilitadas nas categorias C, D e E

Ano	Quantidade total de habilitadas	Quantidade de habilitadas C, D e E
2015	21865930	553592
2016	22876302	539267
2017	23789931	498994
2018	24720086	459001
2019	25626518	423949
2020	26152487	409102

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Ministério da Infraestrutura (2015-2020)

4.3 Dificuldades encontradas na profissão

Assim como abordado no decorrer do trabalho, foi possível evidenciar que a muito tempo e como reflexo de vários contextos históricos, as mulheres enfrentam dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Dessa forma, a situação vivenciada pelas mulheres caminhoneiras não é diferente, e, por vezes, torna-se ainda mais desafiador ingressar nesse mercado de trabalho já que, de acordo com dados, ainda que as mulheres sejam a maioria da população, cerca de 52% (IBGE 2019), a grande maioria de pessoas habilitadas em categorias que permitem a condução de caminhões/carretas são homens.

Das 11 caminhoneiras que responderam ao questionário, 9 relataram que já sofreram discriminação só por serem mulheres e ocuparem a profissão de caminhoneiras. Dentre os relatos registrados no questionário, alguns serão listados abaixo:

Quadro 3 - Relato das situações de discriminação vivenciadas pelas caminhoneiras

Você já vivenciou alguma situação de discriminação só por você mulher possuir essa profissão? Em caso positivo, qual?	
Caminhoneira 1	Inúmeras vezes. Chegar na empresa, uniformizada, entregar a nota da carga ao responsável e me perguntarem onde estava o motorista. Chegar numa empresa no meu primeiro dia de trabalho e não me deixarem entrar por achar que eu era acompanhante de alguém (era proibido). Receber olhares desconfortáveis nos restaurantes por estar sozinha, muitas vezes tarde da noite (horário que conseguia parar pra comer), entre tantas outras situações.
Caminhoneira 2	Sim, na internet posto vídeos e muitos falam que é montagem, que não sou eu que estou dirigindo!
Caminhoneira 3	Sim muitas, quase sempre, muito machismo e preconceito, já passaram por mim gritando e mandando eu ir cuidar da casa lavar uma louça... Entre outras situações.
Caminhoneira 4	Sim. Normalmente as pessoas nos julgam incapazes
Caminhoneira 5	Sim, sempre tentam me diminuir em relação a outros motoristas.
Caminhoneira 6	Sim, já fui e as vezes ainda sou discriminada por alguns homens, muitos da própria classe, que não acreditam que somos capazes de viver essa vida, que muitas vezes passamos por situações difíceis.

Fonte: Elaboração própria

Diante dos relatos, vemos que, de forma geral, as perspectivas machistas continuam presentes na sociedade, e isso faz com que as mulheres sejam subjugadas como incapazes de exercerem a profissão de caminhoneira, simplesmente por pertencerem ao gênero feminino.

Além disso, foi questionado também, se elas já sofreram assédio nos serviços. 81,8% delas responderam que sim. Por serem um número relativamente pequeno de profissionais e por frequentarem locais com muitos homens, seja clientes, paradas, transportadores, são inúmeras as situações de assédio vivenciadas por elas. Vale ressaltar que os assédios são tanto de categoria moral, no que tange a minimização das qualidades profissionais das mulheres, quanto sexual, por meio de atitudes, gestos e palavras impertinentes.

Outro ponto abordado no questionário foi se nos locais de parada, postos e clientes há banheiros próprios para mulheres e quais os impasses encontrados no que tange a estrutura, algumas respostas podem ser acompanhadas no quadro 4. Diante das respostas podemos evidenciar que ainda não são encontradas boas condições nos locais frequentados pelas mulheres caminhoneiras durante o exercício da profissão, o que mostra que ainda há muito o que se conquistar no que tange à concretização de um trabalho decente.

Quadro 4 - Relato das caminhoneiras sobre a estrutura dos locais de trabalho

Nos locais de parada, postos, clientes, etc., há banheiros próprios para mulheres ou vocês, na maioria das vezes, precisam utilizar banheiros masculinos? Quais as dificuldades?	
Caminhoneira 1	A maioria dos postos tem uma estrutura boa para receber mulheres, mas as empresas ainda precisam se adaptar e muito. Várias não possuem chuveiro feminino (muitas vezes nem sanitário), e não oferece nenhum acolhimento.
Caminhoneira 2	Algumas empresas são excelentes, mas algumas não tem chuveiro quente pq queimou e não estão nem aí, não tem chaves na porta, vc fica com medo de alguém abrir durante o uso, a limpeza é horrível, em alguns lugares só masculino, ou o masculino é top e o feminino pqno é sem manutenção. Teve uma descarga que me mandaram sair da empresa q eu estava descarregando e pedir pra usar o banheiro do posto de gasolina, pq eles não iam me emprestar o banheiro, sendo que a parte administrativa a maioria era mulher, onde elas iam, as vezes nos vê como pessoas descuidadas, que não precisamos ser bem tratadas, já algumas empresas nos admiram pela nossa garra
Caminhoneira 3	Muitas vezes, infelizmente chegamos em clientes que tem apenas banheiros masculinos, e infelizmente, somos obrigadas a usar esses... Tem banheiros de alguns postos, que são um horror, que tomamos banho porq é o jeito msm, porém são totalmente sujos.
Caminhoneira 4	No caso dos meus clientes quase nunca tem banheiro feminino nos postos já possui sim.
Caminhoneira 5	Muitos lugares ainda não tem banheiro feminino, e a maioria dos lugares é sempre sujos e muitas vezes nem banheiro masculino tem, os valores para banho variam (as vezes é grátis) mas vai de 5 até 20 que foi o máximo que paguei.
Caminhoneira 6	Alguns tem banheiro pra mulheres, mas nem sempre são limpos.

Fonte: Elaboração própria

Ainda que as empresas tenham começado a incluir as mulheres caminhoneiras no quadro de trabalhadores, sob a perspectiva das mulheres, 81,8% delas responderam que

percebem que ainda há preferência por parte das empresas em contratar homens. Ademais, vemos que em clientes e paradas a estrutura ainda não é ideal para recebê-las. Em algumas o banheiro é compartilhado entre homens e mulheres, e em outros locais, quando há banheiros próprios, vimos relatos que, na maioria das vezes, eles são sujos.

Por fim, de modo geral, foi questionado quais as maiores dificuldades enfrentadas na profissão, as respostas podem ser acompanhadas no quadro 5, listado a seguir.

Quadro 5 – Relato das caminhoneiras sobre as maiores dificuldades encontradas na profissão

Quais as maiores dificuldades enfrentadas na profissão?	
Caminhoneira 1	Medo de assaltos, assédio, perigos da estrada.
Caminhoneira 2	Estrada
Caminhoneira 3	A maior dificuldade são as empresas darem oportunidade para emprego , pois exigem muita experiência ! Algumas ainda nem contratam mulheres
Caminhoneira 4	Com certeza muito preconceito infraestrutura das estradas paradas entre outros
Caminhoneira 5	Graças a Deus não tenho dificuldade com nada, pois não fico dias fora de casa
Caminhoneira 6	Preconceito de ambas as partes dos homens e da mulheres, medo de diversas coisas, higiene, alimentação.
Caminhoneira 7	Distância do meu filho.
Caminhoneira 8	Infraestrutura das estradas e paradas
Caminhoneira 9	Roubo levar o caminhão e maltrate o motorista durante o roubo
Caminhoneira 10	Com certeza, a saudade é a maior carga que levamos, tem estradas que passamos que só por Deus
Caminhoneira 11	Preconceito, uma vez não me deixaram manobrar pq ficaram com medo de eu estragar , derrubar a estrutura do lugar por eu ser mulher, assédio na estrada, falta de segurança, falta de infraestrutura, na maioria das empresas te dão um caminhão mais velho ou manual, se é homem as vezes contratado depois de vc pegam um caminhão novo, automático, algumas seguradoras preferem mulheres outras não aceitam, já perdi um emprego pq o pessoal da seguradora disse que não iam cobrir se acontecesse algo por eu ser mulher.

Fonte: Elaboração própria

Diante dos relatos, foi possível evidenciar que as dificuldades encontradas pelas caminhoneiras no exercício da profissão abrangem desde questões pessoais até questões estruturais.

Por fim, diante do questionário aplicado com as 11 mulheres caminhoneiras e a partir de pesquisas realizadas com bases em dados estatísticos do IBGE e do Ministério da Infraestrutura, podemos perceber que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que possuem como foco questões de gênero e mercado de trabalho, tais como o ODS 5 e a meta 8.5 do ODS 8, ainda que sejam de extrema importância, até o momento, pouco contribuíram para mudar a dinâmica de assédio, preconceitos, dificuldade de acesso, infraestrutura, e de condições de trabalho.

Isso porque, diante da perspectiva das mulheres que contribuíram com a pesquisa, podemos evidenciar que, ao utilizar como parâmetro de avaliação, o ODS 5, que possui foco na igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, ainda não obteve progresso, já que a desigualdade de gênero ainda é muito presente na profissão. Da mesma forma, a meta 8.5 do ODS 8, que tem como finalidade o estabelecimento do emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor, ainda não se encontra estabelecida, já que são muitos impasses encontrados, principalmente no que tange à concretização do trabalho decente na profissão das caminhoneiras e nas vantagens que os caminhoneiros possuem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho intitulado de “Mulheres caminhoneiras, trabalho decente e igualdade de gênero”, teve como finalidade analisar o mercado de trabalho das mulheres caminhoneiras e evidenciar a percepção delas sobre as condições de trabalho, de forma a identificar se houve progresso da inserção das mulheres nessa profissão. Além disso, buscou-se também analisar os ODS 5 e a meta 8.5 do ODS 8 como horizontes a serem atingidos no que tange à concretização do trabalho decente, utilizando-os como parâmetros de avaliação no que diz respeito à inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Sendo assim, através de uma abordagem qualitativa, por meio da aplicação de um questionário com perguntas abertas e fechadas com algumas mulheres caminhoneiras, bem como com a análise de dados primários, foi possível analisar alguns condicionantes das condições de trabalho, dificuldades encontradas, bem como relacionar as informações com dados estatísticos encontrados nas plataformas do IBGE e do Ministério da Infraestrutura.

Dessa forma, evidenciamos que, ainda que as pautas contidas no ODS 5 e na meta 8.5 do ODS 8 sejam importantes, já que enfatizam a importância da inserção da mulher no mercado de trabalho e tem o intuito de dar visibilidade a elas, bem como promover a ampliação de oportunidades, ao fazer a correlação das temáticas contidas nos ODS com os dados obtidos e coletados, percebemos que até o momento não houve muitos progressos.

A desigualdade de gênero ainda é perceptível, mulheres caminhoneiras continuam encontrando dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, precisam lutar para conquistar o seu espaço, enfrentam preconceitos, discriminações, são subjugadas inferiores, incapazes, precisam demonstrar suas habilidades constantemente e as atividades tidas como femininas

continuam sendo invisibilizadas e desvalorizadas socialmente. Além disso, o machismo ainda está presente, elas sofrem assédio, preconceito, sentem medo da estrada, dos assaltos e nem todos os locais possuem estruturas para recebê-las.

Ainda que elas estejam conquistando um maior espaço, tenham mais empresas abrindo as portas, estejam conseguindo expor suas vidas nas redes sociais, tenham diversos seguidores interessados, e até mesmo algumas empresas enfatizem que elas, se comparada aos caminhoneiros, são mais prudentes, organizadas e cuidadosas, características que refletem o estereótipo de gênero, vemos que o número de habilitadas diminuiu, e isso indica que está havendo uma retração no mercado de trabalho. Essa retração possui vários fatores como causa, mas eles podem indicar que elas ainda estão tendo dificuldade de acesso a esse mercado de trabalho.

Dessa maneira, os pressupostos que caracterizam o trabalho decente, sendo eles: “qualidade, condições de liberdade e equidade”, não são evidentes no trabalho efetuado pelas caminhoneiras. Isso porque, o trabalho continua sendo desigual, uma vez que ainda há prioridade para contratação de caminhoneiros, e elas continuam tendo dificuldades para atuar, uma vez que, estando no meio da maioria de profissionais homens, elas ainda precisam ficar diariamente demonstrando suas capacidades para pessoas que ainda possuem opiniões machistas e não compreendem que lugar de mulher é onde ela quiser, e que todas são capazes de exercer aquilo que desejam e merecem respeito.

Diante do presente trabalho, observou-se que ainda não há muitas publicações e pesquisas relacionadas à temática “mulheres caminhoneiras”. Assim sendo, acredita-se que o tema abordado seja de grande relevância, uma vez que permitiu conhecermos mais sobre essa profissão, vemos a perspectiva de algumas caminhoneiras sobre as dificuldades encontradas, bem como garantiu uma maior proximidade com essas mulheres. A partir dos dados obtidos, foi possível evidenciar pontos favoráveis para a efetivação de outros trabalhos que englobem essa temática, bem como, futuramente, auxiliar na implementação de políticas públicas voltadas à essa profissão.

REFERÊNCIAS

BELLAVER, Sheila. **Caminhoneira brasileira com mais inscritos**. 2022. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/SheilaBellaverOFICIAL/videos>. Acesso em: fev. 2022

BRASIL. Código de Trânsito Brasileiro – CTB – **Lei 9503/97** | Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91797/codigo-de-transito-brasileiro-lei-9503-97>. Acesso em: out. 2021.

BRASIL. **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/>. Acesso em: ago. 2021.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Recuperado em, v. 15, p. 24, 2016. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf Acesso em: jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Agenda 21 Global**. Disponível em: <https://antigo.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-global.html>. Acesso em: out. 2021.

BRASIL. UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: ago. 2021.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso Futuro Comum**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1998.

CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO - **Agenda 21**. Rio de Janeiro, 1992.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Cofen). **Pesquisa inédita traça perfil da enfermagem**, 2015. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem_31258.html. Acesso em: out. 2021.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, Bruno dos Santos *et al.* **Braspress Responsabilidade Social & Sustentabilidade Escritório de Histórias**, 2015. 126p.

DO IMPÉRIO, Daniele Almeida et al. A mulher no mercado de trabalho: lutas e conquistas. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 3, n. 1, 2019.

EQUIPE RC. Mulheres caminhoneiras: quais são os desafios e como driblar o preconceito. **Revista Caminhoneiro**, jan. 2019. Disponível em:

<https://www.revistacaminhoneiro.com.br/mulheres-caminhoneiras-quais-sao-desafios-como-driblar-preconceito>. Acesso em: fev. 2022.

EQUIPE RC. Saiba qual foi a 1ª mulher caminhoneira no Brasil e, atualmente, qual é a mais velha. **Revista Caminhoneiro**, ago. 2021. Disponível em: <https://www.revistacaminhoneiro.com.br/saiba-qual-foi-a-1-mulher-caminhoneira-no-brasil-e-atualmente-qual-e-a-mais-velha>. Acesso em: fev. 2022.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **IV Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/relatorio-luz/relatorio-luz-2020/>. Acesso em: fev. 2022

HIRATA, Helena. **Desigualdades no trabalho de cuidado**. Comparando Brasil, França e Japão. SUR. REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, v. 24, p. 53-64, 2016.

HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009 (324 p.).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sistema de Estatísticas Vitais. **Casamentos, por nacionalidade dos cônjuges masculino e feminino, segundo a idade do cônjuge masculino**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9110-estatisticas-do-registro-civil.html?=&t=downloads>. Acesso em: mar. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf. Acesso em out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2019**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf. Acesso em out. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Conheça o perfil dos professores brasileiros**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/conheca-o-perfil-dos-professores-brasileiros>. Acesso em: out. 2021

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 2003. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>. Acesso em jan. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 2011. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>. Acesso em jan. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Objetivos de desenvolvimento do milênio**: relatório nacional de acompanhamento. Brasília: IPEA, 2007. 147 p.

MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA. **Quantidade de condutores habilitados**. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/transito/conteudo-denatran/estatisticas-quantidade-de-habilitados-denatran>. Acesso em: 24 ago. 2021

MERCEDES-BENZ. **Movimento A Voz Delas**. Disponível em: <https://www.mercedes-benz.com.br/institucional/sustentabilidade/movimento-a-voz-delas/>. Acesso em: fev. 2022.

MERCEDES-BENZ. **Muito além das estradas: o movimento**. Disponível em: <https://avozdelas.com.br/>. Acesso em: fev. 2022.

MERCEDES-BENZ. **Neiva Chaves Zelaya, a primeira caminhoneira do Brasil**. 2020. Disponível em: <https://avozdelas.com.br/materias/neiva-chaves-zelaya-a-primeira-caminhoneira-do-brasil-101088>. Acesso em: fev. 2022.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. Tradução: Flávia Biroli. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, n. 2.

ONU, Brasil. Transformando nosso mundo: A agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. **Assembleia Geral das Nações Unidas**, 2015.

ONU. Equipe das Nações Unidas no Brasil. **Direitos Humanos das Mulheres**, 2018. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-07/Position-Paper-Direitos-Humanos-das-Mulheres.pdf>. Acesso em: set. 2021

ONU. **História das Nações Unidas**. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/history-of-the-un>. Acesso em: set. 2021

ONU. **História da ONU**. 2019. Disponível em: <https://unric.org/pt/historia-da-onu/>. Acesso em: set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em out. 2021

REBELO, Francine Pereira. **Mulheres motoristas de caminhão: viajando pelos arranjos familiares**. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013. ISSN 2179-510X

RODRIGUES, Paulo Jorge et al. O trabalho feminino durante a revolução industrial. **XII semana da mulher**. São Paulo, 2015.

RODRIGUES, Thaíse Silva. **Diferença de gênero na dicotomia público/privado e seu tratamento jurídico**. In: 17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero, 2012, João Pessoa. 17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2012.

SÁ, Marco Otávio Martins de. **Mulher e mercado de trabalho.** Revista Âmbito Jurídico, 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho/amp/>. Acesso em: ago. 2021

SALES, Camila Maria Risso. **Direitos humanos das mulheres: cidadania e emancipação.** Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.13, n.3, 3o quadrimestre de 2018. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791

SALVAGNI, Julice. **As caminhoneiras: uma carona nas discussões de gênero, trabalho e identidade.** Cadernos EBAPE.BR [online]. 2020, v. 18, n. 3 [Acessado 26 setembro 2021]. pp. 572-582. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395176660>. Epub 16 Out 2020. ISSN 1679-3951.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário aplicado com as caminhoneiras

Perguntas Respostas 11 Configurações



Mulheres Caminhoneiras

Meu nome é Larissa Campadeli e estou realizando uma pesquisa para o trabalho de conclusão de curso (TCC) com a finalidade de obter o título de Bacharel em Administração Pública na Universidade Federal de Lavras (UFLA). Ela visa obter informações sobre o perfil das mulheres caminhoneiras, bem como dificuldades encontradas por elas ocuparem essa profissão. O tema do meu trabalho será: Mulheres Caminhoneiras, trabalho decente, igualdade de gênero.

Tempo estimado que será gasto para responder o questionário: 5 minutos.

Qual o seu nome? Obs: Ele não será divulgado no trabalho. *

Texto de resposta curta

Qual sua idade? *

21 a 25

26 a 30

31 a 35

35 a 40

41 a 45

46 a 50

51 a 55

+ de 55 anos

Qual seu estado civil? *

Solteira

Casada

Divorciada

Viúva

Quanto tempo atua como caminhoneira? *

- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- + de 20 anos

Ser caminhoneira foi sua primeira profissão? *

- Sim
- Não

Se a resposta anterior foi "não", qual outra profissão você já teve?

Texto de resposta longa

.....

Porque escolheu ser caminhoneira? *

Qual tipo de veículo você conduz? (caminhão toco, truck, carreta, etc.) *

Texto de resposta curta

.....

Qual seu regime de trabalho? *

- Contratada
- Autônoma
- Ambos

Você já vivenciou alguma situação de discriminação só por você mulher possuir essa profissão? Em caso positivo, qual? *

Texto de resposta longa

.....

Ao exercer a profissão de caminhoneira, você sente que tem que ficar constantemente demonstrando as suas capacidades? Ex: Que é capaz de fazer longas viagens, que consegue desengatar a carreta sozinha, consegue manobrar o veículo, etc. *

- Sim
- Não

Você já sofreu assédio no seu serviço? *

- Sim
- Não

Você já se envolveu em acidente de trânsito? *

- Sim
- Não

Você já cometeu alguma infração de trânsito? *

- Sim
- Não

Você considera que as mulheres são mais prudentes no trânsito do que os homens? *

- Sim
- Não

Nos locais de parada, postos, clientes, etc., há banheiros próprios para mulheres ou vocês, na maioria das vezes, precisam utilizar banheiros masculinos? Quais as dificuldades? (Limpeza, valores pra utilização) *

Texto de resposta longa
.....

Você percebe que ainda há preferência por parte das empresas pela contratação de homens? *

- Sim
- Não

É comum você encontrar outras mulheres caminhoneiras durante as viagens, nas paradas, nos clientes, etc? *

Sim

Não

Quais as maiores dificuldades enfrentadas na profissão? (Ex: medo, insegurança, preconceito, distância da família, infraestrutura das estradas e paradas..) *

Texto de resposta longa

Caso queira fazer alguma observação, ou comentário extra, utilize esse espaço.

Texto de resposta longa

Caso conheça outras mulheres caminhoneiras, compartilhe o link desse formulário com ela.

Descrição (opcional)