

As motoristas do transporte coletivo de Goiânia: inserção no campo das “profissões masculinas”¹, limitações e desafios

Leticia Cunha de Andrade²

Dra. Telma Ferreira Nascimento³

INTRODUÇÃO

“E se Deus fosse mulher?”. Foi com esta interrogação que Oscar Uriarte (2006) introduziu seu artigo sobre a mulher e o direito do trabalho, incluído na obra “A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho”. Para Uriarte (2006), existem todas as condições para que Deus possa ser concebido sob a forma feminina - “nascemos de e em uma mulher, o primeiro alimento que recebemos, intra e extra-uterino, o recebemos de uma mulher” (p. 115).

De fato, Deus sempre foi denominado “o criador”. Situação curiosa, já que foi à mulher que coube a maravilhosa tarefa de gerar seres humanos. Mas por que será que Deus não pode ser uma mulher? Será que ser “o criador” de tudo e de todos também é uma função exclusiva para homens? Deus, tão citado aqui, que nos perdoe, mas é imprescindível citar Uriarte (2006) quando o assunto é igualdade de gêneros.

Quando se fala em funções exclusivas para homens, logo nos recordamos de profissões como carpinteiro, mecânico, engenheiro, metalúrgico, frentista de posto de gasolina, caminhoneiro, etc. Está incluída nesse rol de profissões a de motorista do transporte coletivo.

Na cidade de Goiânia, entrar num ônibus coletivo conduzido por uma mulher é uma situação raríssima. Muitos usuários do transporte coletivo goianiense ainda não tiveram a oportunidade de ver uma mulher conduzindo um veículo do porte de um ônibus. Mas estas mulheres existem. Em Goiânia, elas são poucas, mas já contribuem para quebrar a ideia de que a mulher não pode conquistar os mesmos espaços que o homem.

Pelo fato de exercerem uma profissão que, historicamente, sempre foi exercida por homens, estas motoristas sofrem alguns tipos de discriminação - que estão presentes não só no

¹ A expressão “profissões masculinas” foi colocada entre aspas para explicitar uma ressalva: atualmente, já é de conhecimento geral que inexistem profissões exclusivamente masculinas, pois as mulheres já conquistaram espaços que, antes, eram exclusivos para homens.

² Graduanda do curso de Relações Internacionais na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO) - leticiacunhadeandrade@gmail.com

³ Professora Adjunta do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás (UFG) - orientadora responsável pelo trabalho.

campo profissional delas, mas também em outros. Sobre a discriminação contra mulheres que ocupam “profissões masculinas”, Abramo (2000) considera existir uma “sexualização do mercado de trabalho”.

Esta divisão sexual do trabalho de que Abramo (2000) trata é a responsável pela ideia de que há profissões exclusivas para homens e exclusivas para mulheres. Esta segregação não é uma novidade. Porém, nada impede que mulheres ocupem cargos masculinos e prova disso é a inserção delas nos campos profissionais que antes eram ocupados apenas por homens, embora nem sempre essa inserção ocorra nas mesmas condições em que ocorre para eles.

Tal reflexão sobre a inserção das mulheres nos campos profissionais masculinos é parte fundamental dos estudos sobre direito trabalhista da mulher e igualdade de gêneros. Neste sentido, pretende-se com este trabalho analisar o ingresso de mulheres em profissões que, antes, eram exercidas apenas por homens, focalizando principalmente o caso das motoristas do transporte coletivo de Goiânia. Desse modo, de que maneira se dá a inserção das mulheres goianienses no campo da profissão de motorista do transporte coletivo e quais são suas principais limitações e desafios?

A principal justificativa deste projeto consiste na sua singularidade. Trata-se de uma pesquisa inédita. Decorre desta singularidade a extrema importância deste projeto: ele tem imensas possibilidades de contribuir para a ampliação do conhecimento sobre a inserção das mulheres no mundo do trabalho quando esta é acompanhada pela quebra da divisão sexual do trabalho. Além disso, pelo fato desta pesquisa ser inédita, ela abrirá caminho para novos trabalhos sobre a igualdade de gêneros no “mercado de trabalho sexualizado” que conhecemos, já que sua metodologia pode ser facilmente adaptada a outras cidades e a outras realidades.

OBJETIVOS

O principal objetivo desta pesquisa é analisar como ocorre a inserção das mulheres goianienses no campo da profissão de motorista do transporte coletivo, profissão originalmente exercida por homens, bem como as limitações e os desafios que estas mulheres enfrentam ao assumirem tal cargo.

Porém, para cumprir esta meta principal, foi necessário alcançar objetivos específicos, tais como: a) identificar os motivos que levaram estas mulheres a se decidirem pela profissão de motoristas do transporte coletivo; b) caracterizar os possíveis tipos de discriminação sofridos por estas mulheres, sejam eles vindos dos (as) usuários (as) do transporte coletivo, dos (as) colegas de trabalho ou dos próprios familiares; c) avaliar se as condições de trabalho

na referida profissão são iguais para ambos os sexos; d) avaliar o perfil e o posicionamento das empresas que empregam estas mulheres; e) contextualizar o tema analisado, recorrendo-se para isso ao estudo da história do transporte coletivo de Goiânia e da inserção feminina no mercado de trabalho; e f) refletir sobre como estas mulheres lidam com os desafios da profissão.

METODOLOGIA

Para cumprir com os objetivos traçados, foi utilizada uma combinação de pesquisa bibliográfica - com o intuito de construir uma fundamentação teórica, essencial para a compreensão das especificidades do contexto analisado - e pesquisa de campo.

A primeira foi utilizada para fazer o fichamento de leituras que são referências no tema da mulher e do mercado de trabalho e que estão devidamente relacionadas nas referências bibliográficas. Porém, como este trabalho tem um caráter inédito, foi necessário recorrer à pesquisa de campo para obter informações acerca da história do transporte coletivo de Goiânia e dados em relação à inserção das mulheres na profissão de motoristas.

Para proceder à obtenção de informações sobre a história do transporte coletivo goianiense, a pesquisa contou com a enorme contribuição da Companhia Metropolitana de Transportes Coletivos de Goiânia - a CMTC. Após a análise de um ofício solicitado para compreender os propósitos da pesquisa, a Companhia forneceu não apenas informações acerca da história do transporte coletivo de Goiânia, mas também dados e aspectos atuais do transporte coletivo da cidade. Já para levantar dados em relação à inserção das mulheres goianienses na profissão de motoristas foi necessário recorrer ao uso de entrevistas.

As entrevistas foram feitas com as cinco empresas que têm licitação para atuar no transporte coletivo de Goiânia. Já no caso das motoristas, foi entrevistada uma de cada empresa, com exceção de uma, pois a única motorista mulher que ela tinha empregada estava afastada por motivo de saúde. Sendo assim, quatro motoristas foram entrevistadas. Em ambos os casos, foram utilizados roteiros de entrevistas estruturadas que orientavam a fala dos (as) entrevistados (as), assim como um gravador de voz, quando permitido. Embora as entrevistas tenham sido estruturadas, a liberdade da fala não ficou restrita ao roteiro, respeitando-se e levando-se em consideração toda e qualquer explanação que nele não estivesse incluída.

Porém, Bruschini (1990b) já chamava a atenção para o cuidado que se deve ter com os dados oficiais, e aqui podem ser considerados os dados obtidos através de pesquisas de campo. “Os dados existentes permitem extrair muita informação útil sobre a situação da

mulher. Mas é preciso que sejam utilizados de maneira crítica, com muita cautela e principalmente levando a sério a questão de gênero...” (p. 15).

Desta forma, os dados obtidos através da pesquisa de campo foram explorados com senso crítico, levando-se em conta o fato de que eles demonstram apenas uma parcela da efetiva contribuição econômica da mulher para a sociedade. Para tanto, o conceito de trabalho foi revisto nesta pesquisa. Bruschini e Rosemberg (1982) afirmam que o trabalho deve incluir as formas não remuneradas de participação na produção social. Se forem considerados o trabalho remunerado e o trabalho doméstico que a mulher realiza dentro do próprio lar gratuitamente, ela exerce, na verdade, uma dupla jornada de trabalho.

Todas as entrevistas, bem como todas as gravações, foram autorizadas mediante um termo de consentimento assinado pelas motoristas que, por sua vez, foram autorizadas pela direção das empresas a participarem da pesquisa. No decorrer deste trabalho, com o intuito de preservar a identidade das empresas de transporte coletivo de Goiânia, elas não serão tratadas por seu nome real e sim pelas denominações A, B, C, D e E.

O fato desta pesquisa ter sido realizada na cidade de Goiânia e tratar das motoristas do transporte coletivo não impede que esta metodologia possa ser reproduzida em outra cidade e tratar de outro campo profissional. Assim, há a possibilidade de adequar esta pesquisa a uma perspectiva mais ampla. De modo análogo, ela também pode ser inédita em outra cidade, tudo vai depender do campo profissional escolhido para explorar.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Primeiramente, um Breve Histórico da Mulher no Mercado de Trabalho

No Brasil, a incorporação feminina ao mercado de trabalho começou efetivamente na década de 1970 e, desde então, vem aumentando significativamente. Segundo Bruschini (1994), este fato rechaça afirmações anteriores de que o capitalismo excluiria a mulher do mercado de trabalho. A autora ainda afirma que embora a pobreza tenha sido uma causa importante para o ingresso das mulheres no mundo do trabalho, a queda da fecundidade, o aumento da escolaridade e a aspiração por um consumo mais diversificado, entre outras, também influenciaram.

Na década seguinte, 1980, veio a crise econômica. Durante esta crise, as mulheres não foram expulsas do mercado de trabalho tanto quanto os homens. Bruschini (1990a) afirma que este fato pode ser explicado pela própria sexualização do trabalho. Isso significa que as mulheres estariam preferencialmente concentradas em certas áreas do mercado de trabalho

que não teriam sofrido tanto com a crise - comércio, instituições bancárias e serviços - ou teriam tido um maior desenvolvimento nesse período - funcionalismo público.

Apesar disso, as mulheres continuaram sendo discriminadas no trabalho: ganhavam menos do que os homens que estavam na mesma atividade, tinham mais dificuldade do que eles para ter acesso a cargos de chefia e, o que é pior, os diferenciais de salários entre os sexos aumentavam com o tempo de serviço. Sobre as diferenças salariais, Abramo (2000) afirma o seguinte:

“Em nenhum país latino-americano os rendimentos de homens e mulheres com o mesmo nível de instrução são equivalentes. Os rendimentos das mulheres são habitualmente menores que os dos homens, seja qual for o nível educacional que se considere, e a brecha se acentua à medida que aumenta o nível de escolaridade” (p. 116).

Portanto, a ideia de que os rendimentos da mulher eram inferiores aos do homem porque seu nível de instrução era menor é falsa. Valdés e Gomáriz, citados por Abramo (2000), afirmam que, até a década de 1990, as mulheres economicamente ativas possuíam cerca de nove anos de instrução, enquanto os homens possuíam oito. Isso comprova que, em geral, as mulheres necessitam mais anos de estudo para se incorporar ao mercado de trabalho e, mesmo assim, ainda ganham menos do que os homens.

Hoffmann e Leone (2004) analisam o trabalho feminino na década de 1990. A tendência de incorporação da mulher ao mercado de trabalho continuou, porém, surgiu o desemprego feminino, “indicando que o aumento de postos de trabalho para mulheres não foi suficiente para absorver a totalidade do crescimento da PEA feminina” (p. 36). Os autores afirmam que várias mudanças acompanharam a inserção da mulher no mercado de trabalho, dentre elas, o aumento generalizado da participação das mulheres adultas no mercado de trabalho, o que significa a permanência da cômputo com filhos no mundo do trabalho (Hoffmann e Leone, 2004).

Ao analisar o trabalho feminino atualmente, Bruschini (2007) chegou a conclusões felizes: a PEA feminina, atualmente, é composta por mulheres mais velhas e com responsabilidades familiares; parte das mulheres teve acesso a profissões de prestígio e a cargos mais elevados; e ocorreu ainda o acesso a novas ocupações, que quebrou razoavelmente a sexualização do trabalho.

No entanto, ainda foram constatadas algumas irregularidades: as mulheres continuam sendo responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado com os filhos pequenos; ainda há a concentração em atividades precárias e em ocupações femininas tradicionais; e as desigualdades salariais permanecem, principalmente nas boas ocupações.

Bruschini (2007) apontou como causas do crescimento da participação feminina no mundo do trabalho os seguintes fatos:

- Mudanças demográficas - queda da taxa de fecundidade e diminuição do tamanho das famílias; envelhecimento da população, sendo que a expectativa de vida da mulher é maior e isso aumenta o número de viúvas; e aumento da proporção de domicílios chefiados por mulheres, devido ao aumento da viuvez, da gravidez precoce e do crescente número de separações.
- Mudanças educacionais e culturais - expansão da escolaridade no país, principalmente entre as mulheres; novos padrões de comportamento sexual; advento de métodos contraceptivos; movimentos sociais, notadamente o feminista; e surgimento de novos papéis para as mulheres fora do espaço doméstico.
- Mudanças econômicas - novas aspirações de consumo; queda na qualidade dos serviços públicos; e deterioração dos salários, desempregos e sucessivas crises econômicas.

Mas independentemente de qualquer causa, um fato que se deve levar em consideração ao analisar o trabalho feminino, é que a participação feminina no mercado de trabalho é definida não só pelas condições do próprio mercado, mas também pelas possibilidades da própria mulher.

Um Pouco sobre o Histórico do Transporte Coletivo de Goiânia

A história do transporte coletivo goianiense começa em 1937. Desde seu início até 1976 a gerência do transporte coletivo da cidade coube à Prefeitura Municipal, que gerenciava os serviços através da sua Secretaria de Viação e Obras Públicas.

Até meados da década de 1960, o serviço era realizado pelas viações, pequenas empresas que transportavam passageiros de forma improvisada e precária, utilizando-se, para tanto, de caminhonetes ou peruas adaptadas e com capacidade para até dez pessoas. Em meados da década de 1960, as viações foram incorporadas por empresas de maior porte, que apresentavam estrutura empresarial e passaram a adquirir frota de ônibus e terrenos para construção de garagens e oficinas.

Em 1969, ocorreu a primeira e única licitação geral do sistema de transportes coletivos de Goiânia. Neste mesmo ano, também foi firmado o primeiro contrato de concessão dos serviços. Ao longo dos anos, foram acontecendo prorrogações de contrato de concessão.

No início da década de 1970, o transporte coletivo goianiense atendia unicamente ao município de Goiânia, mas dez anos depois, essa situação mudou: a partir da década de 1980,

Goiânia assistiu ao rápido crescimento dos municípios de Aparecida de Goiânia e Trindade, que cresciam 17% e 5,2% ao ano, respectivamente. O atendimento do sistema de transporte coletivo de Goiânia foi então estendido aos municípios vizinhos.

Em 1976, a gestão do sistema de transporte público urbano foi entregue ao Estado através de um acordo entre a Prefeitura do Município de Goiânia e o Estado de Goiás. A concessão estaria assegurada até 2006.

Em meados da década de 1990, com o fim da Empresa Brasileira de Transportes Urbanos - EBTU - e conseqüentemente com a falta de investimento no setor do transporte coletivo público, o país assistiu ao desequilíbrio de vários sistemas de transporte a nível nacional. Em Goiânia, o sistema de transporte coletivo mostrava sinais de degradação física e insuficiência operacional. Esta crise abriu espaço para o serviço alternativo.

O serviço alternativo caracterizou-se pelo surgimento das primeiras tentativas do estabelecimento de um serviço informal de transporte prestado por motoristas autônomos, proprietários de veículos e organizados em cooperativas. Com a insatisfação dos usuários do transporte coletivo, o serviço alternativo se apresentou como uma solução de atendimento à população. Ele foi extinto no início da década atual.

Atualmente, a Rede Metropolitana de Transporte Coletivo (RMTC) é a unidade sistêmica responsável pelos serviços de transportes coletivos na região metropolitana de Goiânia. A RMTC foi criada em 2001. Seu órgão gestor é a Companhia Metropolitana de Transportes Coletivos - CMTC, criada no mesmo ano.

De acordo com informações obtidas na própria CMTC, a abrangência da RMTC é de dezoito municípios. A área e a população atendidas pela rede metropolitana são de 6.575 km² e 1.960.000 usuários, respectivamente. Deste número de usuários, 17% são estudantes.

São cinco as empresas que têm licitação para atuar no segmento de transportes coletivos da cidade. As cinco empresas, juntas, possuem uma frota operacional de 1.351 veículos, distribuídos em 253 linhas. Por mês, essa frota operacional realiza 368.921 viagens. Num dia útil, o número de viagens chega a 13.685 (298.603 km). Num sábado, 10.583 viagens (234.438 km) são realizadas e num domingo, 8.623 (184.442 km). Isso significa dizer que a frota operacional de Goiânia roda 8.244.792 km por mês. Juntas, estas cinco empresas têm 2.951 motoristas empregados.

As Empresas que Operam no Transporte Coletivo de Goiânia

A tabela 1 mostra de que maneira os 2.951 motoristas do transporte coletivo de Goiânia estão divididos por empresa e por sexo:

*Tabela 1. Goiânia - Número de motoristas do transporte coletivo por empresa e por sexo -
Out/09*

Empresas	Sexo - Nº.		TOTAL
	Homens	Mulheres	
Empresa "A"	757	1	758
Empresa "B"	1.420	2	1.422
Empresa "C"	253	1	254
Empresa "D"	263	4	267
Empresa "E"	249	1	250
Total	2.942	9	2.951

Fonte: Elaboração própria.

A empresa "A" presta serviços de transporte coletivo em Goiânia desde 1969, ano em que houve a primeira e única licitação. É uma empresa de natureza privada. De acordo com a gerente de recursos humanos da empresa "A", o salário pago e a carga horária semanal de quarenta e quatro horas são os mesmos para todos os motoristas e isso independe do sexo.

A ideia de contratar mulheres para o cargo de motorista surgiu porque "a empresa não vê diferenças no desempenho da função". Ainda segundo a gerente, "as vagas estão disponibilizadas, mas não há procura por parte das mulheres". Ela também afirmou que as mulheres não têm nenhuma limitação para exercer a função de motorista.

Quando questionada sobre a inserção das mulheres em profissões consideradas masculinas, a gerente da empresa "A" respondeu que "o homem não é mais o provedor único da família e isto fez com que as mulheres abrissem novas frentes". Ela afirmou ainda que a principal dificuldade da mulher na profissão de motorista é o horário de trabalho diferenciado. "Elas não querem levantar de madrugada, às vezes fica incompatível com seus afazeres como mãe e dona de casa".

A empresa "B", de natureza privada, atua no segmento de transporte coletivo desde 1987. A empresa "B" também paga o mesmo salário para todos os motoristas, sem distinção de sexo, sendo que a carga horária semanal de quarenta e quatro horas também é a mesma para todos.

Segundo a gerente de recursos humanos da empresa "B", não há um motivo específico para contratar mulheres, a empresa as contrata desde que sejam aprovadas nos testes de

seleção, porém, ainda há pouca disponibilidade de mulheres neste ramo de serviços. As que são contratadas, ainda segundo a gerente, não possuem nenhum tipo de limitação na profissão.

Quando questionada sobre a inserção feminina nas profissões consideradas masculinas, a gerente de recursos humanos da empresa “B” respondeu que “a partir do momento em que as mulheres conquistaram seu espaço no mercado de trabalho, tem havido um desafio constante: primeiro, porque ainda podemos notar que mesmo desempenhando a mesma função, em alguns casos, são remuneradas com salários menores; e segundo, a maioria das mulheres tem jornada tripla, pois devem ainda desempenhar o papel de mãe, esposa e dona de casa. Mas ainda assim, é uma grande conquista. E tem muito ainda a ser conquistado”.

A empresa “C”, também de natureza privada, opera no sistema de transporte coletivo de Goiânia desde 1999. Não existe diferenciação quanto ao pagamento do salário e a carga horária semanal de quarenta e quatro horas. Segundo a gerente de recursos humanos, o quadro social da empresa é composto em sua maioria por homens, devido ao extinto transporte alternativo. As poucas mulheres não se interessaram por trabalhar na função de motorista, grande parte delas foi para a parte administrativa da empresa, “mas isso ocorreu não por falta de oportunidade e sim por repressão delas mesmas ou por medo de enfrentar certo ‘machismo’ por parte da maioria ou até mesmo pelas condições de trabalho”.

A gerente afirmou ainda que a procura por parte das mulheres ainda é muito baixa, mas elas conseguem realizar um excelente trabalho e recebem muitos incentivos dos usuários do transporte coletivo.

Quando questionada sobre o ingresso de mulheres em profissões que, antes, eram exercidas apenas por homens, a gerente respondeu que “a conquista destes espaços faz parte da história da mulher moderna”. Ela completou afirmando que essas mulheres enfrentam muita discriminação devido ao preconceito. “Tiveram que sair de seus lares, por questão de sobrevivência, e enfrentar todas as barreiras impostas pela sociedade”. Ela afirmou ainda que, para ela, “essas mulheres são guerreiras, vencedoras”.

Sobre as dificuldades das mulheres na profissão de motoristas, ela apontou como principal dificuldade a carga horária, que, segundo ela, “ainda é muito intensa”, mas que a empresa está estudando propostas para a redução da mesma de uma forma geral, não somente para as mulheres motoristas.

A empresa “D”, privada, atua nos serviços de transporte coletivo de Goiânia desde 1973. De acordo com a gerente de recursos humanos da empresa “D”, o salário pago é o mesmo para todos os motoristas. De modo análogo, a carga horária de quarenta e quatro horas

também é a mesma para motoristas homens e motoristas mulheres. A ideia de contratar mulheres surgiu quando uma mulher fez o teste de volante. “Foi ótimo, e os diretores passaram a acreditar cada vez mais no potencial feminino”.

Ainda segundo ela, o número de mulheres motoristas ainda é pequeno porque, antigamente, a empresa não contratava mulheres. “Foi só a partir de 2005 que vieram as primeiras contratações de mulheres e a procura vem crescendo cada vez mais”.

A gerente afirmou ainda que, na opinião dela, as mulheres são mais meigas e educadas do que os homens no trato com os usuários, mas isso não influencia na contratação delas. Elas também não têm nenhuma limitação na profissão, “o que eles fazem, elas também fazem”.

A empresa “E” opera no sistema de transporte coletivo goianiense desde 1997. Ela é a única empresa de natureza pública (sociedade de economia mista). Ela paga o mesmo salário para todos os motoristas, assim como a carga horária semanal de quarenta e quatro horas também é a mesma para ambos os sexos.

Segundo o gerente de recursos humanos da empresa “E”, a ideia de contratar mulheres para o cargo de motorista surgiu em razão da inserção das mulheres nos diversos segmentos de trabalho. Ainda segundo ele, o número de motoristas mulheres é pequeno porque “ainda existe preconceito em relação à atuação das mulheres como motoristas de ônibus, portanto, a procura ainda é baixa”.

Quando questionado acerca das limitações das mulheres nesta profissão, o gerente respondeu que “a limitação vem da própria estrutura física, homens e mulheres se diferenciam”. Ao falar sobre a inserção das mulheres em profissões consideradas masculinas, o gerente de recursos humanos afirmou que “a Revolução Industrial fez com que as mulheres fossem conquistando seu espaço, até mesmo porque elas também ajudam nas despesas de casa”. A empresa não considera haver dificuldade alguma para as mulheres nesta profissão.

Do exposto, surgem as seguintes constatações acerca das motoristas do transporte coletivo em Goiânia:

- As mulheres ganham o mesmo salário que os homens;
- Considerando apenas o trabalho remunerado, exercido fora do ambiente doméstico, as mulheres trabalham tanto quanto os homens;
- O número de motoristas mulheres ainda é pequeno porque há pouca procura por parte das mulheres;

- Segundo a maioria das empresas, as motoristas não possuem nenhuma limitação no exercício da profissão, embora uma das empresas tenha apontado a estrutura física das mulheres como uma limitação para o exercício de sua função;
- A maioria das empresas apontou como principal dificuldade das motoristas a carga horária que, segundo elas, é muito intensa, o que dificulta a conciliação da atividade remunerada e dos afazeres domésticos;

Felizmente, nenhuma das empresas entrevistadas apontou a contratação de mulheres como uma manobra dispendiosa em virtude de eventos naturais como a gravidez. Isso significa que não existe uma discriminação contra as mulheres por parte das empresas. O grande problema encontrado foi a carga horária intensa que, portanto, é um desafio para a mulher motorista.

As Motoristas do Transporte Coletivo de Goiânia

Dalva Maria, 47 anos, viúva, mãe de duas filhas, trabalha na empresa “A” há oito meses. “Eu gosto, antes de aprender a dirigir, eu já sonhava que estava dirigindo” - esta foi a resposta que ela deu quando questionada sobre os motivos que a levaram a optar pela profissão de motorista.

Ela afirmou nunca ter sofrido discriminação no exercício de sua profissão, pelo contrário, só recebe elogios. Segundo ela, os elogios vêm tanto dos usuários do transporte coletivo, como dos colegas de trabalho. Ela também acha que, no trânsito, as mulheres são mais cautelosas que os homens. “A mulher é mais auxiliadora e acho que até mesmo mais gentil que o homem”, afirmou ela.

Dalva também confessou que antes de ser motorista, ela achava que a profissão era exclusiva para homens. Mas agora, ela considera as mulheres que se atrevem a ingressar nestas profissões “mulheres de fibra, corajosas”. Ao ser questionada sobre a árdua tarefa de conciliar o trabalho e os afazeres domésticos, ela respondeu que esta “não é uma tarefa fácil, mas desde que tudo seja feito com dedicação e esforço, no final dá tudo certo”. Sobre as metas para o futuro, Dalva respondeu que pretende continuar trabalhando no transporte coletivo, porém, ela vê uma limitação, que pode frustrar seus planos - a idade avançada.

Flávia, 33 anos, solteira e sem filhos, trabalha na empresa “B” há seis meses. “Eu gosto de ônibus, eu queria trabalhar com ônibus”, respondeu ela ao ser questionada sobre porque se decidiu pela profissão de motorista. Ao falar da discriminação, Flávia afirmou que ela sofre muito com o preconceito.

“Lá em casa ninguém gosta; na rua, o povo falta bater de tanto olhar; os motoristas falam muito, não posso aparecer com o pneu sujo que eles já vêm me acusando, sendo que eu não sou a única que utiliza o veículo”. Segundo ela, certa vez, um usuário se negou a entrar no veículo, alegando que a motorista era mulher; outra vez, um usuário lhe perguntou se ela tinha habilitação para dirigir. Mas a discriminação não é sempre, ela também recebe muitos elogios.

Flávia também afirmou que ela trabalha dentro e fora de casa e conciliar tudo é muito difícil. Ela considera as mulheres melhores motoristas do que os homens e não vê a mecânica como um problema. Segundo ela, “na garagem têm mecânicos, os motoristas não são obrigados a entender de mecânica”. Flávia não gosta de pensar no futuro, prefere viver o presente, mas já garante que pretende seguir com a profissão.

Neide, 39 anos, mãe de um menino de seis anos de idade é casada, mas seu marido vive no exterior. Ela é motorista da empresa “C” há dois anos, mas já trabalha na empresa há dez anos. Ela decidiu ser motorista não por decisão própria, mas pelo fato de ser cooperada da empresa e, por isso, ela tinha que prestar vários serviços.

Ela afirmou que sofre vários tipos de discriminação. “Certa vez, um usuário entrou no meu carro e me perguntou se eu sabia que estava tirando o emprego de um pai de família. Eu respondi que também era uma mãe de família e que tinha um filho para criar”. O preconceito maior, para ela, não vem dos colegas de trabalho, mas sim dos usuários. “Esses dias, um motorista de táxi me chamou de ‘Dona Maria’”. Mas as mulheres, segundo ela, em geral se sentem representadas pelas motoristas.

O pior da profissão, de acordo com Neide, é conciliar o trabalho e os afazeres domésticos, principalmente o cuidado com o filho. Para isso, ela conta com a ajuda da mãe. Para Neide, as mulheres são mais prudentes no trânsito do que os homens. E também são mais gentis. A única limitação que Neide vê para exercer a profissão é a força física. “Eu não sei trocar um pneu” - foi o que ela respondeu ao ser questionada sobre conhecimentos de mecânica.

Neide também confessou que, antes de ser motorista, ela tinha certo preconceito. Segundo ela, “era uma profissão totalmente masculina”. Mas atualmente, ela acha que a mulher tem capacidade para se inserir em várias áreas. Quando questionada acerca das metas para o futuro, Neide respondeu que tem um sonho: quer voltar a cursar direito, que ela interrompeu quando o filho nasceu, e trabalhar nesta área, pois, segundo ela, a profissão de motorista de ônibus é muito desgastante.

Viviane, 31 anos, casada, grávida do primeiro filho, trabalha da empresa “D” há seis anos. A empresa resolveu afastá-la do serviço até que a criança nasça, mas ela continua sendo remunerada como se estivesse trabalhando. Ela começou a trabalhar como motorista depois que recebeu um convite e, desde então, descobriu que isso é o que ela gosta.

Segundo Viviane, a discriminação vem mais dos usuários, apesar de poucos terem preconceito. O marido dela também já foi motorista de ônibus, eles se conheceram na profissão. Atualmente, ele é caminhoneiro. Viviane considera a mulher mais cuidadosa do que o homem no trânsito. Ela afirma não ter nenhuma limitação no exercício da profissão.

Ao ser questionada sobre a inserção das mulheres no campo das profissões consideradas masculinas, Viviane respondeu que, “hoje em dia, não existe mais uma profissão só para homens”. No futuro, ela quer cursar uma faculdade. Sobre continuar trabalhando, ela disse que a vinda do primeiro filho não é um motivo para afastá-la do mundo do trabalho, pois ela vai contar com a ajuda da mãe quando a criança nascer.

Do exposto, surgem os seguintes fatos:

- Estas mulheres resolveram ser motoristas não apenas por questões financeiras, mas pelo gosto que têm pela profissão;
- As motoristas sofrem discriminação por estarem exercendo uma profissão que, historicamente, sempre foi exercida por homens;
- Estas mulheres não possuem nenhuma limitação significativa no exercício da profissão, são capazes de fazer tudo que os homens fazem - a mecânica e a força física não são desafios, pois também não são requisitos para os motoristas homens;
- A principal dificuldade delas é conciliar o trabalho remunerado com o trabalho doméstico e, muitas vezes, elas precisam recorrer aos familiares para ajudá-las nesta árdua tarefa.

A constatação mais infeliz foi a da dificuldade que as motoristas têm para lidar com a “dupla jornada de trabalho”. Será dada maior importância a este fato durante a elaboração das considerações finais.

CONCLUSÕES

Primeiramente, pode-se afirmar que, em Goiânia, o salário pago aos motoristas e às motoristas é o mesmo. As empresas foram unânimes ao afirmar que o salário independe do sexo do empregado. Porém, vale levar em consideração o nível de escolaridade exigido para o cargo em questão.

Em geral, as mulheres necessitam apenas do ensino médio completo para exercer esta profissão. Portanto, não se pode afirmar que elas recebem a mesma remuneração que os homens apenas por uma questão de igualdade. Como foi visto, Bruschini (1994) e Abramo (2000) afirmam que a desigualdade salarial aumenta na medida em que cresce o nível educacional exigido.

Outro ponto importante é a procura, por parte das mulheres, pela profissão de motorista do transporte coletivo. Talvez seja pelo preconceito que elas próprias têm com respeito à profissão, já que o senso comum se encarregou de construir profissões exclusivamente masculinas.

No tocante à exclusividade de gênero da profissão, surgem duas constatações importantes. Primeiramente, as empresas de transporte coletivo já se conscientizaram de que não existem guetos profissionais exclusivos para homens. As mulheres já conquistaram todos os espaços profissionais possíveis. Portanto, o fato de ser mulher não é um obstáculo para a contratação.

A segunda constatação diz respeito à discriminação sofrida pelas motoristas. Pelo fato de serem mulheres, elas ainda são mal vistas por alguns. A discriminação parte principalmente dos usuários do transporte coletivo. Em pequena escala, também são discriminadas pelos colegas de trabalho e pelos próprios familiares.

Quanto às limitações no exercício da profissão, percebe-se que as motoristas são capazes de fazer tudo o que os homens fazem. A força física e o conhecimento de noções básicas de mecânica não são requisitos nem para os homens e, portanto, não constituem limitações para as mulheres. Já a carga horária é um desafio para a atuação da mulher no mercado de trabalho. E não apenas para as motoristas, mas para mulheres inseridas em outros campos profissionais.

Sempre couberam à mulher as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. Portanto, quando elas querem trabalhar fora de casa, encontram dificuldades para conciliar todas as tarefas pelas quais são responsáveis. Este é um problema desde que a mulher ingressou no mercado de trabalho.

Deste modo, pode-se concluir que a inserção das mulheres nos campos profissionais masculinos - e aqui se toma como base o caso das motoristas do transporte coletivo de Goiânia - está acontecendo de maneira lenta. E quando acontece, essa inserção já se dá de maneira problemática, pois para ingressarem no mercado de trabalho, as mulheres não dependem apenas do próprio mercado, mas também de suas possibilidades como mães e donas de casa. Nisso consiste seu principal desafio.

Torna-se necessário, portanto, a tomada de medidas que visem incluir a mulher no mercado de trabalho de maneira digna, dentre elas: a redução da jornada de trabalho; e a criação de uma ampla rede pública de serviços de auxílio às crianças e pessoas dependentes da trabalhadora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. In: DELGADO, Didice G; CAPPELLIN, Paola; SOARES, Vera (orgs.). Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

BRUSCHINI, Cristina. Crescimento e crise: trabalho das brasileiras, paulistas e nordestinas, de 1970 a 1985. *Ciência e Cultura, Revista da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência*, 1990a, p. 226-247.

_____. Mulher e mundo do trabalho: ponto de vista sociológico. In: BRANDÃO, Margarida Luiza Ribeiro; BINGEMER, Maria Clara L. (orgs.). Mulher e Relações de Gênero. São Paulo: Edições Loyola, 1994.

_____. O uso de abordagens quantitativas em pesquisas sobre relações de gênero. Texto apresentado no Seminário Estudos sobre a Mulher no Brasil: avaliação e perspectivas. São Paulo, 1990b (texto também incluído em Costa e Bruschini, Uma questão de gênero, Editora Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas, no prelo).

_____. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Fundação Carlos Chagas. São Paulo: IEA/USP, 2007.

BRUSCHINI, Cristina; ROSEMBERG, Fúlvia. A mulher e o trabalho. In: BRUSCHINI, Cristina; ROSEMBERG, Fúlvia (orgs). Trabalhadoras do Brasil. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982, p. 9-12.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Disponível em: <http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v14n2/140202.pdf>. Acessado no dia 08 de novembro 2009.

URIARTE, Oscar Ermida. La mujer en el derecho del trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad. In: A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho / Coordenadora: Laís de Oliveira Penido; colaboradores: Jorge Leite... [et al.] Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 115-125.