



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



mulheres
transportando o mundo

Dra Tessa Wright

O IMPACTO DO FUTURO DO TRABALHO PARA AS MULHERES NO TRANSPORTE PÚBLICO

RESUMO



A RESPEITO DA AUTORA

A Dra. Tessa Wright é leitora na Gestão de Recursos Humanos no Centro de Pesquisa sobre Igualdade e Diversidade da Escola de Negócios e Administração da Universidade Queen Mary em Londres. Ela fez amplas pesquisas e escreveu a respeito de igualdade no trabalho, com foco em gênero, sexualidade e interseccionalidade, em particular em setores e ocupações de dominação masculina, incluindo os de combate a incêndios, construção e transportes. Ela tem interesse em intervenções para superar a desigualdade de gênero no trabalho, incluindo ação sindical e o uso de compras públicas nesse sentido. É autora de *Gênero e sexualidade em ocupações sob dominação masculina: trabalhadoras na construção e nos transportes* (2016) publicada pela Palgrave Macmillan, e coautora com Hazel Conley do *Manual Gower sobre Discriminação no Trabalho* (2011).

Setembro de 2018

AGRADECIMENTOS

Este relatório foi comissionado pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF), tendo a autora recebido valiosos comentários e assistência de Claire Clarke, Representante Adjunta da ITF para Trabalhadoras em Transportes e Igualdade de Gênero, e Jodi Evans, Representante da ITF para Trabalhadoras em Transportes e Igualdade de Gênero, com colaboração de Victor Figueroa Clark, Pesquisador Estratégico da ITF. A pesquisa em cinco cidades foi conduzida pelos seguintes pesquisadores: Khemphatsorn Thanapatthamanan (Banguecoque); Daniela Gomez e Marina Moscoso, Despacio (Bogotá); Rob Rees e Sandra Van Niekerk, Naledi (Cidade do Cabo); Patricia Robles Muniz (Cidade do México); e Anne Kamau, Universidade de Nairóbi, (Nairóbi).

A pesquisa também teve a contribuição de mulheres sindicalistas que participaram de oficina de pesquisa em Bogotá conduzida por SNTT e SintraRecaudo (Colômbia); MWU, PUTON, TAWU e RAWU (Quênia); ATM (México) e SRUT e SEETU (Tailândia) e representantes regionais da ITF da África, Anna Karume; da Ásia, Su-angcana Tungworachet; e da América Latina, Andréa Privatti.

A pesquisa não teria sido possível sem a disposição de participar de entrevistas com mulheres trabalhadoras e representantes de sindicatos, organizações de empregadores e da sociedade civil em cada uma das cinco cidades, de forma que agradecemos a todos.

#OurPublicTransport

A ITF lançou o seu programa “NossoTransportePúblico” em 2016 para realizar campanhas por sistemas de transporte público que satisfaçam as necessidades da maioria da população, dos trabalhadores e do meio-ambiente. O objetivo geral do programa é coordenar atividades, ações e projetos para fortalecer o poder sindical e desenvolver capacidades para conquistar um modelo alternativo de transporte público baseado em propriedade pública, investimento público, funções e empregos verdes e direitos organizacionais para trabalhadores em transportes organizados em sindicatos de transportes que tenham força.

O Comitê das Trabalhadoras em Transportes da ITF decidiu fazer desta campanha um pilar central do programa da ITF para as mulheres. Questões relacionadas a gênero e à participação e liderança das mulheres estão integradas em cada aspecto do programa.

www.ourpublictransport.org

RESUMO E

RECOMENDAÇÕES



CONTEXTO DA PESQUISA

Os trabalhadores dos transportes públicos, já muito afetados pelas políticas neoliberais que afetam as condições de emprego, estão enfrentando importantes mudanças devido à introdução de tecnologias com o potencial de transformar ainda mais a maneira como o trabalho vem sendo feito, supervisionado e organizado. Este relatório foi comissionado pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) para garantir que as necessidades e preocupações DAS trabalhadoras dos transportes públicos sejam levadas em conta nas discussões a respeito do futuro do trabalho no transporte público. Com muita frequência, as mulheres são consideradas usuárias do transporte público, com pouca atenção dada aos problemas enfrentados pelas muitas mulheres desempenhando uma variedade de papéis na mão de obra do transporte público como um todo.

A segregação de gênero na força de trabalho do transporte público implica que as mulheres são normalmente relegadas a funções administrativas e de atendimento ao consumidor, de mais baixa remuneração, com pouca representatividade nas mais bem remuneradas funções de condução. As funções desempenhadas pelas mulheres podem ser particularmente vulneráveis à automação. Todavia, também há oportunidades para novas formas de trabalho que decorram da mudança tecnológica, sendo essencial que as mulheres também conquistem acesso às capacidades e treinamentos necessários para beneficiarem-se de tais oportunidades de emprego.

A expansão da infraestrutura de transporte público em países em desenvolvimento pode oferecer oportunidades para homens e mulheres, incluindo a oportunidade de mudar do trabalho informal ou precário para o emprego formal. Mas acontece com muita frequência de não se envolver os sindicatos na consulta a respeito dos

desenvolvimentos no transporte público, que incluem sistemas amplamente usados, a exemplo do Bus Rapid Transit (BRT), vinculados a modelos de negócio de parcerias público-privadas que podem não favorecer direitos trabalhistas e condições decentes de trabalho. Esta pesquisa, portanto, põe foco em cinco cidades que estão introduzindo uma nova forma de Sistema de transporte público ou estão estendendo um modal de transporte existente, tendo implicações significativas no emprego das mulheres. As cinco cidades são:

- Bangucoque, Tailândia (expansão das redes de Sky Train e metrô);
- Bogotá, Colômbia (BRT introduzido em 2000);
- Cidade do Cabo, África do Sul (BRT introduzido em 2010);
- Cidade do México, México (corredor de ônibus elétrico planejado); e
- Nairóbi, Quênia (primeira fase do BRT começando em 2018).

METODOLOGIA DE PESQUISA

Foi feito trabalho de campo em cada uma das cinco cidades por pesquisadores comissionados pela ITF, trabalhando em proximidade com o Departamento das Mulheres da ITF e a autora do informe, com apoio adicional dos representantes regionais da ITF. Os principais métodos de coleta de dados consistiram numa revisão das provas documentais e de 164 entrevistas presenciais ou por telefone com trabalhadoras do transporte público, representantes sindicais, empregados dos transportes, organizações comunitárias e ONGs, assim como com fazedores de políticas e políticos locais.

O processo de pesquisa incluiu uma oficina participativa em Bogotá, organizada por ITF e FES, envolvendo todos

os pesquisadores e representantes sindicais das cidades cobertas pelo relatório, assim como representantes regionais e do escritório central da ITF. Isto deu origem a uma proveitosa discussão dos achados iniciais da pesquisa em todas as cinco cidades, com subsídio de representantes sindicais a respeito dos achados em si e de sua experiência em organizar as mulheres e fazer campanhas a elas relacionadas no setor do transporte público. Após a oficina, pesquisadores de cada cidade fizeram um relatório resumindo os achados de sua análise documental e do seu trabalho de campo.

O TRABALHO DAS MULHERES NO TRANSPORTE PÚBLICO

A pesquisa confirmou que as mulheres continuam enfrentando segregação de gênero no setor do transporte público, ficando concentradas em posições de mais baixa remuneração e, em alguns casos, de maior precariedade ou mesmo informalidade. Mas tem havido alguma mudança, com números crescentes de mulheres aderindo à força de trabalho do transporte público na Cidade do México e na África do Sul. As mulheres também estão conquistando maiores oportunidades de adentrar áreas tipicamente dominadas pelos homens, incluindo condução de veículo em novas formas de sistemas de transporte, a exemplo do BRT e dos sistemas de metro em expansão. As mulheres também estão se sentindo atraídas pela flexibilidade que decorre dirigir veículos através de plataformas de serviço de taxi, ainda que haja questões quanto ao acesso igual e ao trabalho decente, nisto estando incluído o status empregatício.

Todavia, os estereótipos de gênero persistem e são expressos em atitudes negativas a respeito das habilidades que as mulheres possam ter na condução

“... num dia feriado, eu cheguei atrasada meia hora, porque não havia táxis disponíveis, e então me submeteram a um processo disciplinar. Agora eu tenho que andar de bicicleta às 03h00, numa cidade onde podem matar por causa de um celular. Eu preciso arriscar minha vida para chegar rápido no trabalho”.

Trabalhadora da Recaudo Bogotá S.A.S.

de veículos ou quanto à sua adequação para o trabalho no transporte público, o que, no sentido prático, resulta em diferenças de status e de condições quando as funções são desempenhadas por mulheres e não por homens. Por outro lado, houve quem visse as condutoras de veículos como menos negligentes e mais seguras que os homens, assim como mais propensas a serem polidas com os passageiros. A presença maior de condutoras de veículos foi vista também como solução para a segurança das passageiras propriamente ditas. Por exemplo, na Cidade do México, a empresa Atenea oferece um serviço para passageiras que é operado por condutoras de veículos, ao passo que a Laudrive é uma plataforma de táxi com foco nas mulheres, sendo também operada por taxistas mulheres.

A violência e o assédio sexual foram experimentados por trabalhadoras em transportes em todas as cidades, partindo de colegas homens e de passageiros, com ação insuficiente dos empregadores e das autoridades em resposta à violência dos passageiros, segundo as trabalhadoras. O assédio sexual também foi prevalente entre as passageiras, tendo havido medidas para abordá-

lo em nível estadual em Bogotá e na Cidade do México, e em nível sindical, em conjunto com organizações da sociedade civil da Cidade do Cabo e de Nairóbi.

As cargas horárias e o trabalho por turno contribuíram para aumentar o medo das mulheres quanto à segurança e restringiu sua participação em certas funções ou em certas horas, como no caso de dirigir ônibus ou taxis de plataforma em turnos tarde da noite, tendo que abrir mão de horas mais rentáveis. As mulheres em funções de atendimento ao cliente e de vendas também podiam trabalhar em turnos que fossem tanto muito cedo quanto muito tarde, mas eram menos propensas que as motoristas a obterem do empregador um transporte seguro para ir e voltar do trabalho.

O acesso ao toailete e a tempo de intervalo suficiente persiste como problema dos trabalhadores do transporte público em geral e é particularmente difícil para as mulheres. Diversas entrevistadas em papéis de condução de veículo ou de trabalho em estação reportaram carência de toaletes, sendo obrigadas, em certos casos, a usar os mesmos banheiros que os passageiros, não raro com tempo de intervalo insuficiente para fazer uso das instalações. Em alguns casos, reputou-se à falta de instalações sanitárias problemas de saúde tais como cistite.

A INTRODUÇÃO DE NOVA TECNOLOGIA

Algumas inovações tecnológicas, tais como bilheterias automáticas, levaram à perda de empregos, sobretudo entre trabalhadores informais. Contudo, onde os trabalhadores afetados pela automação eram sindicalizados, os acordos de recolocação implicaram a transferência de bilheteiros, por exemplo, para funções

de escritório ou para funções de facilitadores de bilheteria eletrônica, resultando, em alguns casos, em condições de trabalho melhoradas.

A tendência em todas as cidades é a do aprofundamento da automação das vendas de bilhetes e da arrecadação, ainda que o progresso tenha sido limitado por dificuldades tecnológicas, empresariais e políticas. Entrevistas com trabalhadoras em papéis de venda de bilhetes e atendimento ao cliente demonstraram uma forte preferência dos passageiros por interação com humanos e não com máquinas, que não raro são mais lentas ou não funcionam bem. Máquinas ineficientes, levando à frustração dos passageiros, podem contribuir para a violência contra o pessoal.

Oportunidades de treinamento são essenciais para garantir que as mulheres tenham acesso a novos empregos quando a infraestrutura de transportes seja introduzida ou atualizada, incluindo o treinamento para obter licenças de condução de veículos ou para operação de novos sistemas tecnológicos. Em alguns exemplos, como o do BRT da Cidade do Cabo, esquemas de aprendizado e de capacitação foram usados para obter carteiras de habilitação e aumentar o número de motoristas de ônibus.

Enquanto pode haver benefícios em potencial para as trabalhadoras, a partir da introdução de sistemas de BRT, o modelo de financiamento sob o qual este opera é, insistentemente, o das parcerias público-privadas,

“O transporte público não facilita para as trabalhadoras e usuárias e tanto passageiras quanto profissionais sofrem assédio”.

Homem representando sindicato de Nairóbi.

com empresas competindo na operação de veículos, alijamento da autoridade de controle local e regulação própria da operação dos serviços. Isto normalmente resulta em pouco monitoramento dos termos e condições de trabalho em cada empresa que opera o serviço e, em alguns casos, em termos e condições mais precários para os condutores em comparação com acordos sindicais anteriores. Portanto, as mulheres que preenchem as novas vagas de motorista o farão, talvez, em condições de trabalho piores que as anteriores.

TRABALHO EM PLATAFORMA NO TRANSPORTE URBANO

As empresas de carona compartilhada que operam taxis estão se expandindo na maioria das cidades objeto deste estudo, embora a Uber tenha terminado suas operações na Tailândia em 2018, em virtude de uma declaração do governo de que as plataformas de táxi não têm registro adequado na Tailândia. A situação jurídica das operadoras de plataformas é inconsistente em Bogotá, onde a plataforma tem existência legal, mas motoristas que usam a plataforma operam fora do regime regulatório. Isto apresenta uma barreira para as mulheres motoristas, que não podem dar queixa legal, ou pedir ajuda à polícia em caso de passageiros oferecerem perigo. A situação desregulamentada do serviço torna difícil para os sindicatos organizar os trabalhadores de plataforma.

A pesquisa fundamenta as alegações de que a condução de táxi através de plataformas pode dar acesso a oportunidades de emprego flexível para as mulheres, permitindo-lhes equilibrar trabalho com outros compromissos, a exemplo das responsabilidades com a família e com os estudos. Contudo, tais benefícios podem estar mais disponíveis a mulheres que não

dependam desse trabalho como fonte única de renda para sustentar a família, ou àquelas que tenham seu próprio veículo. Para as mulheres mais pobres, portanto, a quem cabe pagar pelo veículo pertencente a outros, ou que necessitem trabalhar por longas horas, a fim de obter suficiente renda, especialmente em cidades onde há concorrência acirrada de múltiplas plataformas e tendência ao achatamento da renda, é grande a possibilidade de sofrer exploração.

Os riscos de violência e de assédio sexual podem desencorajar as mulheres motoristas, resultando em que elas evitem trabalhar em certas áreas e à noite, ficando fora, portanto, de alguns dos serviços mais rentáveis. A tecnologia pode ser usada para alertar as mulheres motoristas quanto a clientes perigosos e pode ser que haja mais a ser feito para desenvolver aplicativos ou sistemas confiáveis e de amplo acesso, de forma a garantir que as motoristas estejam confiantes de que receberão assistência imediata em caso de perigo.

ESTRATÉGIAS SINDICAIS PARA AS MULHERES QUE TRABALHAM NO TRANSPORTES PÚBLICO

Quando há mulheres em posições de liderança e há ação visível quanto a questões de gênero, há mais mulheres trabalhando no transporte público se organizando em sindicatos. Por exemplo, o SintraRecaudo, em Bogotá, tem sido bem-sucedido em organizar profissionais de venda de bilhetes do sistema BRT, abordando preocupações quanto a termos e condições, segurança e perda de emprego. Tanto as trabalhadoras informais do matatu quanto as trabalhadoras de plataformas de táxi entraram para o sindicato PUTON de Nairóbi. As mulheres também assumiram um papel proeminente

“Eu sou um cavalheiro com minha mulher, minha filha e mesmo com as meninas na rua, mas quando eu estou na estrada dirigindo... As mulheres sabem como é um ambiente masculino, mesmo que elas queiram trabalhar aqui... Não sou eu que preciso mudar meu comportamento... Se elas querem trabalhar aqui, elas não são como as outras mulheres. Eu sei que são mulheres, mas não como as outras, entendeu?” Se elas querem, que venham busca.”

Condutor de trolebus, Cidade do México.

na resistência à sua desativação pela Uber por terem comparecido a uma reunião sindical, na organização das trabalhadoras de plataforma dentro do sindicato PUTON e na negociação com o governo e com demais atores de questões como controle de preços, condições de emprego e segurança.

As mulheres sindicalistas também colaboraram de maneira bem-sucedida com ativistas comunitários e como passageiros como se deu, por exemplo, na campanha da ATM na Cidade do México para salvar os trólebus, salientando a sua popularidade entre os usuários. Além disso, sindicatos aliaram-se a ONGs em campanhas contra o assédio sexual na Cidade do Cabo e em Nairóbi, revelando um maior potencial para fazer alianças com organizações comunitárias e de passageiros, fortalecendo as campanhas sindicais a respeito de questões afetando

“Não tenho cama no trem para descansar. Preciso dormir ao lado do toailete, usando um lençol como cortina para que haja alguma separação entre mim e os passageiros”.

Comissária de bordo de trem, Banguécoque.

tanto as trabalhadoras dos transportes públicos como os passageiros e beneficiando ambos os grupos.

Há desafios significativos para os sindicatos na organização das trabalhadoras em plataformas, dada a natureza individualizada e precária do seu emprego. O relatório, todavia, dá exemplos de organização bem-sucedida na Cidade do Cabo e em Nairóbi, onde os trabalhadores em plataforma juntaram-se ou trabalharam em proximidade com os sindicatos de transportes existentes. Por exemplo, motoristas da Cidade do Cabo formaram sua própria associação, a Guilda de Motoristas de Uber. O sindicato SATAWU apoiou as motoristas no questionamento da sua situação jurídica como autônomas, um caso que se perdeu num tecnicismo, mas que representa um importante exemplo de organização no setor. É provável que a base legal do trabalho autônomo entre os trabalhadores em plataformas continue a ser questionada em outras cidades, com apoio dos sindicatos.

Há instâncias em que os sindicatos não estão fazendo o suficiente para atrair ou defender as mulheres que trabalham no transporte público, com entrevistadas entendendo que os sindicatos não levam a sério o assédio sexual quando este lhes é relatado, desencorajando, assim, a filiação sindical de mulheres. As estratégias sindicais para o enfrentamento do assédio sexual e da

violência contra a mulher precisam de aprofundamento, divulgação ampla e implementação justa, de forma a tranquilizar as trabalhadoras dos transportes. Alguns exemplos em pequena escala do treinamento e da conscientização sindical quanto a questões como assédio e discriminação de gênero foram mostrados.

Diversas líderes e ativistas sindicais tomaram parte na pesquisa, salientando que quando há mulheres em posições de liderança no sindicato, as questões enfrentadas pelas trabalhadoras em transportes ganham destaque e são abordadas mais efetivamente pelo sindicato. A visibilidade das líderes também contribui para o recrutamento das trabalhadoras em transportes públicos, conforme demonstra o exemplo do sindicato SintraRecaudo de Bogotá.

RECOMENDAÇÕES

- Campanha para garantir que os sindicatos sejam atores nas consultas sobre toda a infraestrutura dos transportes, incluindo as extensões de sistemas existentes, logo nos primeiros estágios da discussão, a qual incluirá as implicações de gênero e permitirá que se façam as avaliações de impacto de gênero que levem à tomada de ações correspondentes.
- Campanha para garantir que os sindicatos sejam atores chave na consulta sobre todos os novos desenvolvimentos tecnológicos do transporte público, incluindo trabalho via plataforma, logo nos estágios iniciais da discussão, a qual incluirá as implicações de gênero e permitirá que se façam as avaliações de impacto de gênero que levem à tomada de ações correspondentes.

- Negociar a inclusão de termos em contratos entre as organizações gestoras do BRT e as empresas operadoras que abordem o trabalho decente e os direitos trabalhistas, a exemplo de termos sobre salários mínimos, carga horária e instalações, os quais incluam medidas de igualdade de gênero, como no caso de políticas contra assédio, de promoções e de oportunidades de treinamento.
- Campanha por uma infraestrutura de transporte público que permita instalações adequadas para trabalhadores e passageiros, a exemplo de toaletes, bem como fornecimento de água potável e limpa.
- Assegurar que os acordos de recolocação e as diretrizes de políticas sobre reestruturação de trabalho também cubram trabalhos em sua maior parte feitos por mulheres, a exemplo de emissão de bilhetes, e não somente o trabalho que é feito por motoristas.
- Destacar evidência de que os passageiros preferem interagir com pessoas mais que com máquinas, bem como as recomendações das organizações de monitoramento e inspeção do transporte público, como a Veeduria de Bogotá, a respeito da necessidade de haver mais trabalhadores na coleta de bilhetes e no serviço de atendimento ao cliente, alertando quanto aos riscos aos passageiros que resultam do corte de pessoal (link com o trabalho para prevenção do assédio sexual de passageiras).
- Negociar oportunidades de promoção, treinamento e retreinamento para apoiar mulheres de todas as idades que almejem trabalho mais bem remunerado, como no caso de posições de condução de veículo, supervisão e gestão, assim como funções criadas pela nova tecnologia
- Negociar cargas horárias e padrões de turnos que se adequem às responsabilidades familiares de homens e mulheres e abordem os riscos à segurança apresentados pelos turnos da madrugada ou da alta noite, assim como as medidas pertinentes para enfrentar tais riscos, como a provisão de transporte de ida e volta do trabalho.
- Introduzir políticas e procedimentos para abordar o assédio sexual perpetrado por membros de sindicato; divulgar a política entre os membros do sindicato e os trabalhadores em transportes que não sejam membros; treinar membros quanto às políticas e representantes sindicais quanto a como dar apoio em caso de assédio sexual.
- Desenvolver campanhas, em conjunto com os empregadores, para enfrentar a violência que venha do passageiro, permitindo um ambiente seguro para as mulheres, sejam elas passageiras ou profissionais, e fazer coalisões com ONGs em campanhas para acabar com a violência de gênero e/ou para obter um transporte público mais seguro.
- Desenvolver a liderança feminina nos sindicatos por meio de estruturas, redes e de treinamento para a mulher, de forma a capacitar as sindicalistas a tornarem-se ativas e a desempenharem papéis de liderança.
- Fazer campanhas por políticas para abordar a tecnologia e a desigualdade de gênero – em nível de local de trabalho, de governo e de regulamentação, incluindo fazer uso de oportunidades vinculadas às Metas de Desenvolvimento Sustentável da ONU, garantindo que tais discussões incluam explicitamente os direitos trabalhistas e a desigualdade de gênero.

SOBRE A ITF

A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) é uma federação mundial, democrática e liderada pelos afiliados, reunindo 670 sindicatos de 147 países, representando 19.7 milhões de mulheres e homens trabalhadores de todos os setores dos transportes. A ITF faz campanhas apaixonadas pelos direitos dos trabalhadores em transportes, pela igualdade e pela justiça.

O Departamento das Mulheres da ITF trabalha com o Comitê das Trabalhadoras em Transportes para apoiar os sindicatos afiliados à ITF na organização e mobilização de mais trabalhadoras em transportes e na maximização de nossa influência mundial e do nosso poder no local de trabalho do transporte. Nossa meta é fortalecer a voz coletiva de forma a conquistar melhores condições para mulheres profissionais dos transportes no mundo todo. As questões chave incluem segregação ocupacional baseada em gênero, acesso a pagamentos e empregos decentes, e o direito de trabalhar livre de violência, assédio sexual e coerção sexual.

www.itfglobal.org

A RESPEITO DA FES

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) é a mais antiga fundação política da Alemanha, com rica tradição de social-democracia, remontando à sua criação em 1925. A fundação deve a sua formação e a sua missão ao legado político de quem lhe deu o nome, Friedrich Ebert, o primeiro presidente alemão eleito democraticamente. O trabalho de nossa fundação política focaliza as ideias e valores centrais da social-democracia – liberdade, justiça e solidariedade. Isto nos conecta à social-democracia e aos sindicatos livres. Como organização sem fins lucrativos, organizamos o nosso trabalho de maneira autônoma e independente.

www.fes-london.org



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

