RELATÓRIO DE PESQUISA

Fazendo o mundo avançar

INVERSÃO DA IGUALDADE: O TRABALHO DAS MULHERES E A AUTOMAÇÃO NO TRANSPORTE PÚBLICO

RESUMO

A FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES (ITF) É UMA FEDERAÇÃO MUNDIAL, DEMOCRÁTICA E LIDERADA PELOS FILIADOS, REUNINDO 670 SINDICATOS DE 147 PAÍSES, REPRESENTANDO MAIS DE 18 MILHÕES DE HOMENS E MULHERES TRABALHADORES EM TODOS OS SETORES DE TRANSPORTES. A ITF FERVOROSAMENTE FAZ CAMPANHAS PELOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES, PELA IGUALDADE E PELA JUSTIÇA.

NOSSO TRANSPORTE PÚBLICO

mulheres
transportando o mundo

Este estudo de caso foi conduzido e escrito para a ITF pela pesquisadora de políticas sociais e trabalhistas Julie Porter.

A ITF gostaria de agradecer à Julie por suas contribuições ao nosso trabalho, que visa acabar com a exclusão sistêmica das mulheres do trabalho decente e seguro nos transportes, endossado como uma das duas principais prioridades para as mulheres trabalhadoras em transportes no Congresso da ITF de 2018 em Singapura.

A ITF e a Julie gostariam de agradecer aos seguintes participantes da pesquisa por compartilharem tão generosamente seu tempo, conhecimento, experiência e análise: Mónica Echagüe, FESIMETRO; Silvana Francken Belfi, FNV Spoor; Vanusa Pereira Coelho, SINDIMOC; Yong Chimphli, BMTA-SWU.

ESCOPO E METODOLOGIA

Este estudo analisa quatro exemplos de automação e emissão de bilhetes sem dinheiro que foram introduzidos de formas que a ITF julga serem representativas de histórias e experiências compartilhadas por filiados em todo o mundo:

- Trens subterrâneos do metrô, Santiago, Chile: venda automatizada de bilhetes e fechamento das bilheterias das estações
- Ferrovias da Holanda: venda automatizada de bilhetes e fechamento das bilheterias das estações
- Bangkok Mass Transit Authority (BMTA, serviços de ônibus), Tailândia: introdução do pagamento sem dinheiro
- Rede Integrada de Transporte (RIT), Curitiba, Brasil: introdução do pagamento sem dinheiro

Os modelos de propriedade e gerenciamento dos sistemas de transporte acima citados variam: em todos os casos, o transporte público é fornecido por uma combinação dos setores estatal e privado. Em dois casos, o uso crescente da tecnologia digital está sendo introduzido por empregadores privados.

Este estudo é o produto de um processo de pesquisa qualitativa na cultura feminista. Uma série de entrevistas detalhadas foi realizada por meio de software de teleconferência com um representante dos trabalhadores de cada sistema. Todas as entrevistadas eram mulheres, todas tinham experiência direta como trabalhadoras nos empregos afetados e todas estavam diretamente envolvidas nos processos de contestação da automação e da emissão de bilhetes sem dinheiro. Todas as pessoas entrevistadas ocupavam um cargo eletivo em seu sindicato na época da pesquisa ou foram posteriormente eleitas (antes da publicação). O estudo foi realizado e redigido em 2022, com o objetivo de compreender as experiências e os impactos para as mulheres trabalhadoras e analisar a história da adaptação à automação por meio de uma lente sensível ao gênero.

A ITF gostaria de agradecer aos seguintes sindicatos filiados por seu envolvimento nesse processo:

- FESIMETRO, a Federação dos Sindicatos do Metrô S.A. (Chile)
- FNV, a Confederação Sindical da Holanda
- BMTA-SWU, Autoridade Municipal de Trânsito de Bangkok-Sindicato dos Trabalhadores do Estado (Tailândia)
- SINDIMOC, Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus de Curitiba e Região Metropolitana (Brasil)

VISÃO GERAL DOS ACHADOS

Este estudo explora quatro casos ocorridos ao redor do mundo em que **a introdução da automação e da emissão de bilhetes sem dinheiro nos sistemas de transporte público está levando a uma "reversão da igualdade" na força de trabalho.** As mulheres trabalhadoras, já sub-representadas no setor, estão sendo desproporcionalmente afetadas pelas perdas de emprego e pelos impactos negativos da reorganização do trabalho.

A rápida expansão da tecnologia digital é uma força que impulsiona as mudanças econômicas e industriais nesses tempos de transição. Este estudo fornece um exemplo do que acontece quando a mudança é implementada sem levar em consideração o gênero. Isso demonstra como **a transição que não confronta ativamente os processos existentes de discriminação e exclusão serve apenas para aprofundá-los.**

Em todos os casos analisados, **o alto nível de segregação ocupacional por gênero na força de trabalho é a precondição que leva a um retrocesso na igualdade de gênero.** As mulheres trabalhadoras estão concentradas em funções de contato direto com o cliente, como atendente de bilheteria e agente de atendimento ao cliente, que atualmente são as mais afetadas pela introdução de novas tecnologias. Em contrapartida, as mulheres trabalhadoras são amplamente excluídas das muitas outras funções operacionais e técnicas que mantêm os serviços de transporte público em funcionamento, por exemplo, mecânicas, engenheiras e motoristas.

Os processos pelos quais as trabalhadoras são excluídas e marginalizadas de alguns empregos e concentradas em outros são diversos. A forma como a segregação ocupacional é mapeada na dinâmica de poder dentro dos sistemas explorados é simples: os empregos com os melhores salários e condições são ocupados por homens. A discriminação - direta ou indireta, intencional ou involuntária - tem a ver com poder e seu abuso, e **a distinção entre "trabalho de homem" e "trabalho de mulher" é uma discriminação oculta, mas à vista de todos.** Este estudo destaca a necessidade urgente de uma ação enérgica por parte dos empregadores do transporte público e dos sindicatos para desmantelar ativamente a discriminação sistêmica contra as mulheres, de acordo com os princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho.

No Chile, na Tailândia, no Brasil e na Holanda (os quatro países em foco neste estudo), a introdução da automação interage com as políticas econômicas neoliberais de redução dos gastos do governo com serviços públicos e de abertura desses serviços à privatização. Isso cria um cenário onde **a tecnologia digital é introduzida com um foco restrito na redução da força de trabalho para cortar custos e obter ganhos de produtividade.** Os casos deste estudo demonstram a necessidade de todas as partes interessadas no transporte público (autoridades, gestores e empresas operadoras) adotarem uma perspectiva mais ampla - na qual a tecnologia integre, e não exclua, as interações humanas frequentes e diretas entre trabalhadores e passageiros, o que constitui um aspecto essencial do serviço. **Os representantes dos trabalhadores citados neste estudo descrevem a ampla gama de interações com os passageiros, que são parte integrante de seu trabalho e da experiência do passageiro no atendimento ao cliente.** Embora nem sempre sejam reconhecidas formalmente nas descrições de cargos, essas interações frequentes são essenciais para a segurança, a inclusão, a acessibilidade e a qualidade do serviço.

Não é por acaso que as interações regulares e improvisadas com os passageiros são uma função de trabalho pouco valorizada pelos empregadores do transporte público. As habilidades interpessoais e de comunicação necessárias estão entre as qualidades profissionais frequentemente pouco reconhecidas devido ao preconceito de gênero existente na avaliação de cargos. Neste momento de

mudança no setor, **há um risco muito claro de que, a menos que o trabalho mais comumente realizado por mulheres no transporte público seja totalmente valorizado, os próprios trabalhadores e toda a sua contribuição para serviços seguros, inclusivos e de qualidade, sejam perdidos.** A necessidade de estabelecer limites sobre a forma como a tecnologia digital está sendo usada para reestruturar as atuais características da operação do transporte público é uma das muitas áreas de convergência entre os interesses dos passageiros e os dos trabalhadores.

Quando a automação ou o pagamento sem dinheiro é introduzido em qualquer sistema, torna-se necessário reorganizar o trabalho para acomodar a nova tecnologia. **É possível e desejável que essa reorganização do trabalho seja realizada de forma a fortalecer o trabalho decente, a segurança, a inclusão, a acessibilidade e a qualidade dos serviços.** Na Indonésia, por exemplo, onde os serviços ferroviários de Jacarta são gerenciados diretamente pelo governo, foi criado o cargo de "oficial de embarque" quando as máquinas automáticas de venda de passagens foram introduzidas, fortalecendo o atendimento ao cliente e evitando 318 perdas de emprego[1]. No entanto, os casos aqui analisados retratam o resultado mais comum: a qualidade do serviço diminui, os empregos são perdidos e o trabalho para aqueles que permanecem é reorganizado de forma a reduzir os salários e as condições.

Esses resultados negativos refletem a ausência de representantes de trabalhadores e passageiros nos processos de tomada de decisão. A forma como a venda automatizada de bilhetes e os pagamentos sem dinheiro estão sendo introduzidos muitas vezes leva a uma deterioração da saúde e da segurança dos trabalhadores na única função em que as mulheres são amplamente empregadas. Particularmente predominante é o impacto psicossocial do aumento do estresse diário, pois os trabalhadores estão sujeitos à violência verbal - e, em alguns casos, física - por parte de passageiros frustrados com as mudanças ou com as máquinas. Nos quatro casos apresentados, fica claro que o entusiasmo das autoridades de transporte público e das empresas operadoras com relação à expansão da automação está em descompasso com as opiniões daqueles que realmente usam e prestam esses serviços.

Nas quatro cidades estudadas, o sindicato é a única parte interessada no transporte público que demonstra preocupação com os meios de subsistência e o bem-estar das mulheres trabalhadorasque estão sofrendo o impacto da automação. O estudo dá exemplos de estratégias que têm sido eficazes na contestação desse processo, bem como descreve os fatores estruturais e sociopolíticos que têm impedido o acesso das mulheres ao trabalho decente e seguro e o exercício de seus direitos à liberdade de associação e negociação coletiva.

[1] Uma transição justa para trabalhadores do transporte urbano. Questões e experiências de sindicatos em cidades do Sul Global ITF, março de 2022.
https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/just-transition-urban-transport-workers-0

RECOMENDAÇÕES

Este estudo termina com uma lista de recomendações para que os sindicatos promovam a igualdade de gênero em relação ao trabalho das mulheres e à automação no transporte público. Essas recomendações estão apresentadas em duas seções.

O primeiro conjunto de recomendações descreve uma abordagem de igualdade de gênero para a ação sindical a fim de fortalecer o acesso das mulheres ao trabalho decente e seguro. De acordo com os resultados da pesquisa, essas propostas se concentram no desmantelamento dos padrões de segregação ocupacional que estão na base da "inversão da igualdade" encontrada nos quatro casos analisados. Mitos e estereótipos sobre a aptidão para diferentes tipos de trabalho não justificam a discriminação com base no sexo ou no gênero, e é hora de os sindicatos agirem, principalmente em relação a funções que historicamente têm sido dominadas por homens.

O segundo conjunto de recomendações trata da necessidade de uma abordagem de igualdade de gênero para a transição do setor e do local de trabalho, inclusive em resposta à reestruturação e à reorganização do trabalho decorrentes do aumento do uso da tecnologia digital nos sistemas de transporte público.

Onde os sindicatos adquiriram o direito à negociação coletiva, propomos que as reivindicações para os empregadores sejam incluídas na pauta de negociação coletiva e que as representantes das mulheres trabalhadoras sejam diretamente envolvidas nas negociações. O envolvimento direto das mulheres na governança sindical, na negociação coletiva e na liderança é tanto um meio quanto um fim para a igualdade de gênero. Se as mulheres não forem ouvidas, as ações bem-intencionadas provavelmente serão menos eficazes e poderão ser mal orientadas.

FORTALECIMENTO DO ACESSO DAS MULHERES AO TRABALHO DECENTE E SEGURO

Exija que os empregadores reúnam e relatem dados sobre a força de trabalho descriminados por gênero, ocupação, nível/antiguidade, em empregos diretos e subcontratados, a fim de monitorar de forma eficaz o progresso da igualdade de gênero.

Reúna estatísticas de filiação sindical discriminadas por gênero, com o máximo de informações possíveis sobre os cargos e nível/antiguidade dos filiados, para monitorar de forma eficaz o progresso da igualdade de gênero por parte do empregador (inclusive por meio de subcontratação) e na filiação sindical.

Organize proativamente as mulheres trabalhadoras em suas ocupações e empregos atuais, inclusive em funções subcontratadas e em empregos relacionados ao transporte na economia informal. Negocie e faça campanhas para trazer esses empregos para o trabalho direto.

Exija recrutamento direcionado que atraia mulheres para empregos dominados por homens e garanta um processo de seleção justo e neutro em termos de gênero.

Exija ações positivas por parte dos empregadores para a manutenção das mulheres trabalhadoras juntamente com o recrutamento direcionado, usando o acordo ITF/UITP sobre a promoção do emprego das mulheres no transporte público como referencial. No mínimo, deve ser incluído o uso da linguagem e das disposições da Convenção 190 da OIT para negociar medidas que acabem com a violência e o assédio com base no gênero, fornecendo instalações adequadas para trabalhadores e trabalhadoras, e negociando uma organização do trabalho que permita o equilíbrio entre o trabalho remunerado e as responsabilidades de cuidado.

Exija ou fortaleça programas de treinamento que ajudem as mulheres a terem acesso e progredirem em trabalhos dominados por homens. As prioridades incluem programas de aprendizagem e qualificação de qualidade para jovens trabalhadoras, além da requalificação de trabalhadoras que estão enfrentando demissões devido à restruturação no local de trabalho.

Garanta que a progressão na carreira seja decidida por um processo transparente e neutro em termos de gênero, e que não discrimine trabalhadores e trabalhadoras que têm a responsabilidade primária ou exclusiva de cuidar de membros da família.

Organize programas de educação e conscientização com membros dos sindicatos a fim de desmantelar proativamente estereótipos sobre funções profissionais sexistas e construir a compreensão de uma abordagem equitativa em relação à igualdade de gênero.

Lidere ou facilite a criação de uma rede de mulheres trabalhadoras que permita que os membros respondam coletivamente a dificuldades e discriminação. Aloque recursos a essa rede para possibilitar a sustentabilidade e inclua seus representantes na tomada de decisões e na negociação coletiva.

Exija requisitos contratuais obrigatórios que garantam o respeito aos direitos trabalhistas, que criem trabalho decente e seguro e que exijam monitoramento, medidas e relatórios sobre igualdade de gênero:

- Em contratos governamentais que regulam parcerias público-privadas;
- Em contratos dos setores público e privado para serviços e funções terceirizadas.

IGUALDADE DE GÊNERO NA TRANSIÇÃO E NO USO CRESCENTE DE TECNOLOGIA

Integre medidas proativas de igualdade de gênero em todas as negociações e campanhas relacionadas a processos de transição do setor ou do local de trabalho, inclusive a introdução de novas tecnologias digitais. A menos que a transição seja conduzida para dissolver ativamente os atuais processos de discriminação e exclusão, ela provavelmente levará ao aumento da desigualdade.

Exija que os empregadores realizem avaliações do impacto sobre o trabalho e sobre o gênero ao introduzirem mudanças tecnológicas ou empreenderem reorganizações e reestruturações do trabalho por outras razões.

Exija que os acordos de realocação e as diretrizes de políticas sobre reestruturação de empregos abranjam as ocupações, os níveis e os empregadores subcontratados, onde concentram-se as trabalhadoras.

Nos casos em que as trabalhadoras podem ser afetadas negativamente pelos processos de transição e reestruturação, negocie o treinamento e a recolocação em trabalhos com remuneração, condições e segurança no emprego iguais ou melhores, inclusive em ocupações dominadas por homens. Quando o empregador não fornecer a requalificação, considere a possibilidade de oferecer treinamento liderado pelo sindicato para ajudar esses trabalhadores e trabalhadoras a permanecerem ou terem acesso a um trabalho decente e seguro.

Crie alianças com grupos que representem os passageiros, busque proativamente a perspectiva dos passageiros sobre as mudanças e amplifique as vozes dos passageiros que reclamam da deterioração do atendimento ao cliente associada à introdução da tecnologia digital, por exemplo, por meio de publicações nas mídias sociais. Considere as diferentes necessidades e prioridades de diferentes grupos de passageiros, com foco especial em passageiros do sexo feminino e grupos com necessidades especiais.

Para evitar a deterioração da segurança, da inclusão e da qualidade do serviço quando uma nova tecnologia é introduzida, a reorganização e a reestruturação do trabalho devem se embasar em um entendimento completo do serviço prestado aos passageiros antes da mudança. Para isso, exija, ou conduza diretamente, uma avaliação das funções e das características do trabalho que seja livre de preconceitos de gênero, em todas as funções que exijam a presença do trabalhador em estações e terminais, priorizando os trabalhos mais afetados. O Guia Introdutório da OIT para a Igualdade Salarial[2] e o guia passo a passo para a avaliação de cargos com neutralidade de gênero[3] são ferramentas úteis para essa tarefa. Utilize essas avaliações como ponto de partida para as negociações.

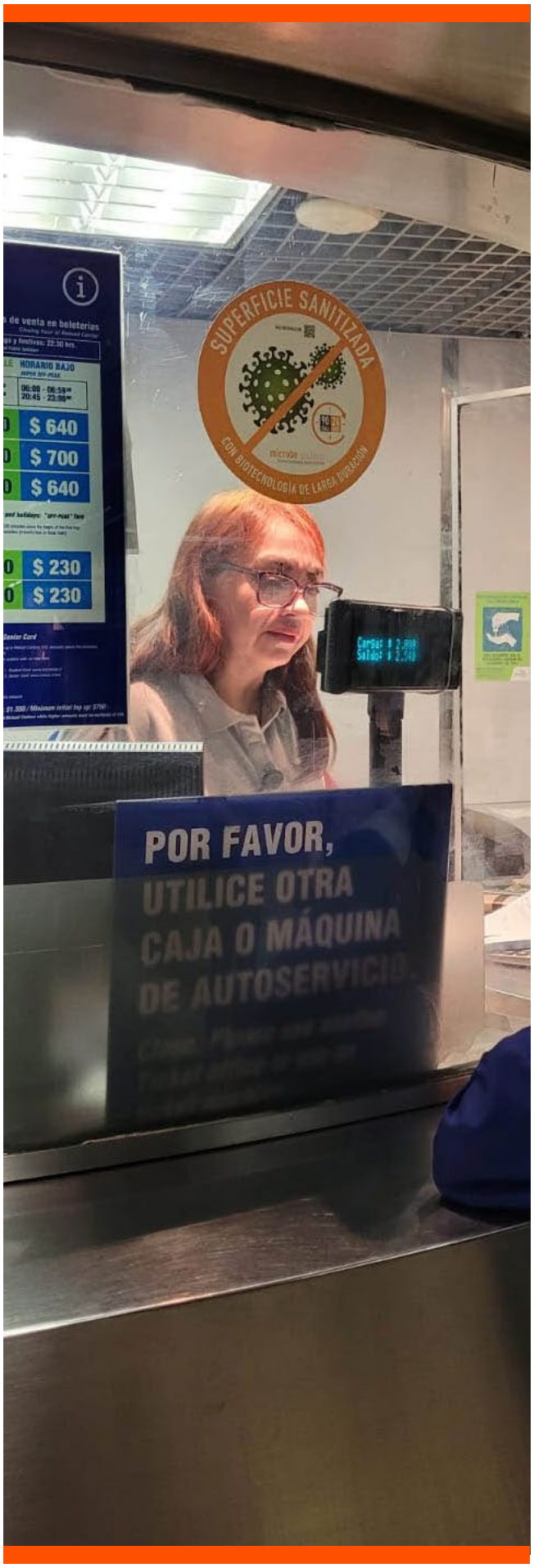
Negocie contra todas as formas de eliminação de funções - quando os empregadores removem as funções e responsabilidades de atendimento ao cliente que os trabalhadores podem desempenhar devido à sua presença em estações e terminais - por exemplo, o fornecimento de informações ao vivo, horários ou informações sobre o histórico da viagem quando o pagamento não é feito em dinheiro.

Ao negociar a reestruturação e a reorganização do trabalho, faça uma pesquisa com os trabalhadores afetados sobre como a segurança, a inclusão ou a qualidade do serviço poderiam ser melhoradas, e negocie para que essas tarefas sejam formalmente incluídas nas novas descrições de cargo.

[2] Igualdade salarial. Um guia introdutório, Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. OIT, Genebra, 2013.
[3] A promoção da igualdade: avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: Guia prático, OIT, Genebra, 2008.

A ação sindical resoluta e proativa em defesa da igualdade de gênero tem o potencial de desempenhar um papel decisivo em relação ao fim da discriminação de gênero no trabalho e na economia.

À medida que a automação e a emissão de bilhetes sem dinheiro – tecnologias que marcam o início da curva da Indústria 4.0 – provocam uma inversão da igualdade nos sistemas de transportes públicos em todo o mundo, fica claro que a necessidade dessa ação é extremamente urgente.


SUPERFICIE SANITIZADA
CON BIOTECNOLOGÍA DE LARGA DURACIÓN
HORARIO BAJO
$ 640
$ 700
$ 640
$ 230
$ 230
POR FAVOR,
UTILICE OTRA
CAJA O MÁQUINA
DE AUTOSERVICIO

WWW.ITFGLOBAL.ORG

. MOVEMOS O MUNDO .

FEDERAÇÃO
INTERNACIONAL
DOS TRABALHADORES
EM TRANSPORTES

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733