

ITF

Fazendo  
o mundo  
avancar

**COMO TORNAR O  
TRABALHO SEGURO:  
ELIMINAÇÃO  
DA VIOLÊNCIA E  
DO ASSÉDIO CONTRA  
TRABALHADORES  
DA AVIAÇÃO**



**A FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES (ITF) É UMA FEDERAÇÃO MUNDIAL, DEMOCRÁTICA E LIDERADA PELOS FILIADOS QUE REÚNE 740 SINDICATOS EM 150 PAÍSES E REPRESENTA APROXIMADAMENTE 16,5 MILHÕES DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES EM TODOS OS SETORES DE TRANSPORTES. A ITF SE EMPENHA FERVOROSAMENTE EM CAMPANHAS PELOS DIREITOS DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES, PELA IGUALDADE E PELA JUSTIÇA.**

Autores:

Anushka Khanna, Katreena Scott  
e Barb MacQuarrie

O Centro de Pesquisa e Educação sobre Violência contra Mulheres e Crianças (Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children) da Western University foi contratado pela ITF para produzir este relatório. Novembro de 2024.

# INTRODUÇÃO

Um ambiente de trabalho respeitoso é essencial para todos os empregados e todos os empregadores. Uma pesquisa com mais de 3.700 pessoas que trabalham no setor da aviação em todo o mundo revela que, para 90% delas, as condições de trabalho estão se deteriorando (ITF, 2022). Todo indivíduo tem direito a um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, com acesso a instalações sanitárias adequadas, com segurança no trajeto de ida e volta para o emprego e livre de assédio.

A Associação Internacional de Transporte Aéreo (IATA) reconhece que “há uma preocupação crescente das companhias aéreas, dos governos e dos passageiros com a frequência e a gravidade cada vez maiores de incidentes que envolvem violência contra a tripulação e outros passageiros, assédio e descumprimento de instruções de segurança e saúde pública [e que], devido a brechas na legislação aérea internacional existente, esses delitos muitas vezes passam impunes” (IATA, sem data). Embora esses problemas sempre tenham existido, eles se agravaram durante e após a pandemia de Covid-19. Dados da Autoridade de Aviação Civil do Reino Unido (CAA), da Autoridade Federal de Aviação dos EUA (FAA) e da Agência Europeia para a Segurança da Aviação (EASA) apontam para uma tendência de longo prazo de aumento

da frequência e da gravidade de incidentes com passageiros indisciplinados (IATA, 2022). A aprovação da Convenção 190 (C190) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma oportunidade para que os sindicatos filiados à ITF negociem cláusulas sobre violência e assédio em acordos coletivos e trabalhem para melhorar a segurança.

As preocupações com a segurança dos deslocamentos de ida e volta para o emprego têm um impacto ainda maior nas condições de trabalho do setor de aviação civil. Muitos trabalhadores da aviação percorrem longas distâncias até o trabalho. Isso ocorre em parte porque morar em cidades importantes de onde partem os voos das companhias aéreas tem se tornado cada vez mais caro, mas também porque os aeroportos geralmente estão localizados em áreas fora dos centros das cidades, o que dificulta ou encarece o acesso (Priddy, 2020). O deslocamento de ida e volta é dificultado para os muitos trabalhadores da aviação que precisam chegar e sair do trabalho em horários fora do expediente, o que exige longas esperas para pegar transporte público ou o uso de meios de transporte particulares. O tempo e a distância envolvidos no deslocamento de ida e volta para o trabalho geralmente causam fadiga, uma preocupação para os profissionais da aviação

---

civil que são responsáveis pela segurança dos passageiros (Brown & Whitehurst, 2011). Para as mulheres trabalhadoras, em particular, há a preocupação adicional de se deslocarem à noite, sozinhas, e em áreas com iluminação e segurança insuficientes.

Por fim, é necessário levar em conta o acesso dos trabalhadores da aviação a instalações sanitárias seguras. Trabalhadores da aviação civil de todo o mundo, especialmente em funções de segurança e atendimento ao cliente, podem ter acesso limitado a banheiros apropriados e são obrigados a renunciar a intervalos até a chegada de outro funcionário para assumir o seu posto (ITF, 2021). A ITF observa que já passou da hora de trabalhadoras e trabalhadores em transportes terem direitos básicos, como acesso a banheiros e lavabos, e que muitos empregadores evitam conversas sobre falta de acesso a saneamento porque consideram que tais condições simplesmente fazem parte do trabalho, um problema destacado no Kit de Ferramentas de Direitos de Saneamento da ITF (ITF, 2022).

Em sua conferência em setembro de 2022, sindicatos de trabalhadores da aviação filiados à ITF solicitaram a coleta de informações sobre medidas bem-sucedidas na prevenção, redução e resposta a incidentes de violência de terceiros contra trabalhadores da aviação, no aumento do acesso a deslocamentos seguros e na melhoria das condições sanitárias. O escopo da pesquisa reflete os principais elementos e princípios detalhados na Convenção 190 da OIT sobre Violência e Assédio, de 2019, que reconhece o direito de todos a um local de trabalho livre de violência e assédio e incentiva os países-membros a desenvolverem uma abordagem integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no local de trabalho, incluindo violência e assédio cometidos por terceiros. Além disso, a C190 define explicitamente o mundo do trabalho como englobando “locais onde o trabalhador (...) usa as instalações sanitárias, de higiene e vestiário (...) e durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho”, entre outros contextos. O objetivo deste

trabalho é destacar práticas recomendadas para apoiar os sindicatos que buscam abordar essa questão em suas próprias jurisdições.

Os resultados do estudo podem ajudar a formar a base para o desenvolvimento de políticas e de modelos de cláusulas de negociação coletiva, além de capacitar sindicatos filiados à ITF no setor de aviação civil a lidar com essas questões.

Uma abordagem de métodos mistos foi usada para entender e documentar práticas recomendadas para reduzir a violência praticada por terceiros e proporcionar acesso adequado a instalações sanitárias e deslocamentos com segurança. Esse trabalho contou com uma pesquisa global com membros de sindicatos que representam trabalhadores da aviação, seguida de entrevistas para fornecer informações detalhadas sobre práticas recomendadas. Uma pesquisa foi enviada a membros de sindicatos de trabalhadores da aviação em maio de 2024. Foram recebidas respostas de 221 entrevistados de 32 países. Um subgrupo de participantes compartilhou mais informações por meio de uma entrevista.

# O QUE DESCOBRIMOS?

## PARTE 1: VIOLÊNCIA DE TERCEIROS

### O que sabemos?

A violência e o assédio “de terceiros” ocorrem quando trabalhadores sofrem violência ou assédio perpetrados por uma pessoa que não é outro funcionário – por exemplo, um cliente, consumidor, paciente, aluno ou outro usuário do serviço. Esse tipo de violência e assédio inclui mais frequentemente o assédio verbal, o assédio psicológico e a violência física.

Existe um número crescente de pesquisas que discutem a importância de abordar o assédio e a violência perpetrados por terceiros (Berlingieri et al., 2023). A Convenção 190 da OIT responde a essas questões delineando diferentes disposições e medidas para tornar os locais de trabalho livres de assédio e violência.

Um estudo canadense realizado com trabalhadores de companhias aéreas, de hotelaria e do setor de jogos constatou que “terceiros” estão entre os perpetradores mais frequentes de assédio e violência sexual (Berlingieri et al., 2023). Descobertas semelhantes surgiram de pesquisas com comissários de bordo na América do Norte, nas quais os passageiros foram identificados como os agressores mais comuns. O assédio sexual por parte de clientes tem consequências significativas para quem o sofre, como menor satisfação com o trabalho e com a saúde, mais estresse, menos apego à empresa na qual se trabalha e maior propensão a pedir demissão (Węziak-Białowolska et al., 2020).

### O que descobrimos?

Todos os participantes da pesquisa indicaram que os trabalhadores que representam sofrem violência de terceiros, especialmente na forma de comportamento desordeiro e indisciplinado por parte de passageiros. Algumas das formas mais comuns de comportamento experimentadas foram gritos (70,1%), postura agressiva (64,7%), palavrões (64,3%), ameaças (63,3%), gestos rudes (62%), xingamentos (50,7%) e insinuações sexuais (23,1%). Outros comportamentos foram relatados com menos frequência, como ferimentos, chutes, mordidas, socos e cuspidas.

*É difícil, porque vi que é muito comum agora. Está acontecendo em todos os lugares. E há pessoas que acham que receberam algum tipo de permissão para fazer o que quiserem, quando quiserem, e dizer o que quiserem.*

*Temos passageiros que assediam, pessoas que tocam em você quando você não quer ser tocada. Pessoas que acham que toda comissária de bordo é uma empregada pessoal ou uma serviçal que pode ser ordenada a ir e vir.*

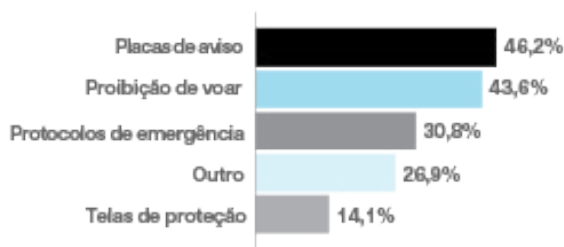
Diversos entrevistados citaram a violência de terceiros como um problema predominante vivenciado por trabalhadores da aviação civil em todo o mundo. Foram fornecidos exemplos de casos de gritos, perseguição, xingamentos, cuspidas no rosto e gravatas sendo agarradas do outro lado do balcão, entre outros incidentes. Vários entrevistados mencionaram que a violência de terceiros se agravou desde a Covid-19.

*Já havia começado, aos poucos, na metade de 2020, mas aumentou ainda mais em 2021. Não são apenas os gritos. A gritaria acontece todos os dias. Gritar com alguém e insultar – isso é normal. Isso não é bom porque o pessoal não quer ir ao trabalho porque sabe que vai ouvir gritos.*

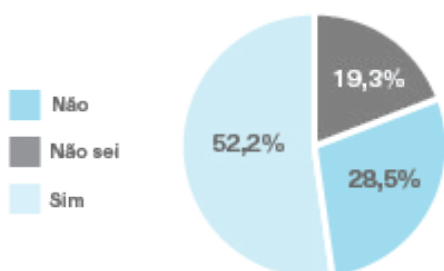
## **Quais são algumas práticas recomendadas para reduzir a violência de terceiros?**

Quase todos os participantes da pesquisa (95%) identificaram que pelo menos uma medida para mitigar ou eliminar a violência de terceiros foi adotada pelas empresas. As medidas mais comumente adotadas foram a colocação de placas avisando aos passageiros que o assédio e a violência contra funcionários não serão tolerados (46,2%) e a proibição do voo de passageiros que assediem ou sejam violentos

**Figura 1. Medidas adotadas para reduzir a violência de terceiros**



**Figura 2. Inclusão de cláusulas sobre assédio e violência em acordos coletivos**



com funcionários (43,6%). Outras medidas comuns incluíram a implementação de protocolos de emergência (30,8%) e a instalação de telas de proteção (14,1%).

Além disso, mais de 50% dos entrevistados indicaram que o seu acordo coletivo conta com cláusulas sobre assédio e violência. Os entrevistados mencionaram apreciar e valorizar essas medidas, além de falarem frequentemente sobre sua importância.

*Como sindicato, nossa maior contribuição para manter os funcionários protegidos contra o assédio sexual é uma cláusula em nosso acordo coletivo de trabalho que proíbe expressamente a discriminação e o assédio sexual de qualquer natureza.*

Outra medida destacada nas entrevistas foi a criação de números de emergência fáceis de lembrar, disponíveis 24 horas por dia e que alertariam o agente de segurança mais próximo em caso de emergência. Os participantes também indicaram que os sindicatos trocaram informações entre si para discutir o que pode ser feito para tornar os locais de trabalho seguros, especialmente para as mulheres.

*O mais importante foi um número de emergência com quatro dígitos. Muito fácil. Dava para ligar para a sala de segurança (...) 24 horas, e eles alertariam o policial mais próximo.*

A coleta e a divulgação de dados são outra prática recomendada importante para compreender a violência de terceiros e lidar com ela. É importante ressaltar que dois terços dos entrevistados (65,4%) indicaram que os empregadores coletam dados sobre incidentes com passageiros indisciplinados, desordeiros ou violentos e, em alguns casos, sobre as medidas tomadas após o incidente e as consequências dessas medidas. Os entrevistados também destacaram o trabalho deles para incentivar os membros a manifestarem suas preocupações. Essas duas medidas funcionam em conjunto. Os entrevistados informaram que, quando havia políticas de

coleta de dados em vigor, eles se sentiam mais confortáveis e confiantes para encorajar os trabalhadores que tinham sofrido assédio e violência a fazerem denúncias.

*Incentivamos nossos membros que sofreram assédio sexual a se manifestarem, pois há instituições que podem ajudá-los. Converse com seu gerente imediato. Converse com alguém de sua confiança. Venha ao sindicato. Fale conosco. A partir daí, os funcionários podem ser encaminhados às pessoas certas para obter assistência adicional. Mas a primeira medida (...) deve ser falar sobre o ocorrido. Também tentamos trabalhar em conjunto com outros sindicatos para encontrar formas e meios de garantir que os funcionários, especialmente as mulheres, estejam seguros no local de trabalho. Fazemos isso trocando ideias e compartilhando práticas recomendadas para lidar com o assédio sexual.*

## **Destaque de práticas recomendadas: Aeroporto de Bolonha**

Com o aumento dos incidentes de assédio e violência, os sindicatos pediram o empenho de todas as partes envolvidas para resolver o problema. O conjunto de ações para lidar com a violência de terceiros em Bolonha demonstra a importância do diálogo social. Para formalizar uma estratégia, a ENAC, autoridade de aviação civil italiana, organizou uma reunião no início de 2022 com representantes do aeroporto de Bolonha e sindicatos, com o apoio da prefeitura municipal, da ENAC e de agentes policiais no aeroporto (Polícia do Estado e Polícia Financeira), para desenvolver de forma colaborativa um sistema mais eficaz para gerenciar situações potencialmente perigosas que poderiam levar a agressões.

Merecem destaque as ações sindicais realizadas antes dessa reunião (D. Modonesi & M. Verga, comunicação pessoal, 10 de fevereiro de

2023). Durante o verão italiano de 2021, houve um aumento da violência física por parte dos passageiros contra os trabalhadores da linha de frente, em grande parte devido às frustrações com as restrições impostas pela Covid-19. Em resposta, os sindicatos organizaram uma greve em outubro daquele ano para chamar a atenção para a questão e pressionar para que a segurança dos trabalhadores da aviação fosse priorizada pelas instituições locais.

Uma vez reunido, esse grupo se comprometeu a trabalhar em conjunto para identificar soluções e remediar as situações de violência e assédio de terceiros sofridas pelos trabalhadores. Como resultado dessas discussões, foram tomadas várias providências que se reforçam mutuamente:

1. Foi estabelecido um acordo para a elaboração de um melhor sistema de gerenciamento de crises que podem levar a agressões no aeroporto.
2. O aeroporto de Bolonha realizou uma campanha, dirigida aos passageiros, a fim de aumentar a conscientização sobre a necessidade de evitar o assédio. Placas de vídeo informativas foram exibidas em todo o terminal aéreo e compartilhadas nos principais canais de redes sociais do aeroporto para informar aos passageiros como se comportar corretamente e sobre possíveis sanções penais por comportamento agressivo.
3. Foi implementado um sistema de denúncias estruturado e coordenado para relatar episódios de violência e intervenções subsequentes. O sistema de resposta de Bolonha garante que, no caso de uma situação crítica e de uma escalada de violência, qualquer operador do aeroporto envolvido possa alertar a sala de controle de segurança, que é supervisionada pelos guardas de segurança do aeroporto. A sala de controle, depois de registrar a chamada em um software especial chamado HEELP, solicita automaticamente uma intervenção de agentes da Polícia do Estado e da Polícia Financeira, que respondem com base na

proximidade da área informada. A patrulha de plantão, responsável por vigiar o perímetro do aeroporto, é notificada para que possa fornecer o apoio necessário se estiver nas proximidades.

4. O procedimento para iniciar o alarme em caso de agressão foi incluído nos regulamentos do aeroporto e distribuído a todas as empresas que operam nele por meio de comunicações específicas, além de ter sido publicado no site do aeroporto.
5. Os funcionários receberam treinamento sobre atendimento ao cliente e gerenciamento de conflitos.
6. Em 2022, o Aeroporto de Bolonha atualizou seu documento de avaliação de riscos de saúde e segurança para se alinhar às leis nacionais, visando a uma definição mais clara das medidas de prevenção e proteção a serem implementadas. A avaliação atualizada leva em conta o risco de agressão associado a cada função que envolve contato direto com passageiros. De acordo com o protocolo, o Aeroporto de Bolonha e os sindicatos se reunirão semestralmente para analisar os dados sobre incidentes de agressão e garantir que os procedimentos estejam sendo efetivamente aplicados no aeroporto.

**As medidas tomadas em Bolonha são um exemplo instrutivo por vários motivos. Elas mostram que a ação de greve pode ser eficaz para chamar a atenção para um problema e pressionar outros atores sociais a se envolverem na busca de soluções. Também enfatizam a importância do diálogo social e demonstram o que pode ser alcançado por meio da colaboração entre vários grupos para implementar soluções eficazes. Além disso, destacam os principais elementos de uma resposta eficaz com práticas recomendadas, como o reconhecimento da violência e do assédio no local de trabalho como um risco ocupacional e sua integração à estrutura de saúde e segurança do trabalho. Essa abordagem também demonstra o impacto**

**potencial da implementação de várias estratégias para garantir um ambiente de trabalho seguro para os trabalhadores da aviação.**

## **O que pode melhorar?**

Conforme destacado, um componente importante da resposta à violência de terceiros é a existência de um sistema para relatar tais incidentes. Entre os participantes da pesquisa, a principal preocupação em relação a algo que pode ser melhorado foi a dificuldade de comunicar incidentes e a possível ineficácia do processo de comunicação.

Menos da metade dos participantes da pesquisa relatou que era fácil denunciar casos de violência de terceiros, enquanto 42% indicaram que os sistemas de denúncia eram de difícil uso.

Os entrevistados da pesquisa também expressaram preocupação com a inconsistência das consequências para indivíduos que se comportam de maneira indisciplinada, desordeira ou violenta. Os entrevistados indicaram que consequências à violência de terceiros eram aplicadas pela organização nunca ou raramente (43,5%) ou apenas às vezes (32,9%). Menos de um quarto (23,7%) dos entrevistados relatou que a violência de terceiros recebeu respostas de forma consistente. Com base nesses relatos, não é de surpreender que, quando perguntados se as consequências dissuadiram o comportamento, mais de 50% indicaram que não.

Os entrevistados compartilharam mais informações sobre as dificuldades em fazer a denúncia e o acompanhamento. Um entrevistado expressou frustração com o fato de que políticas e legislações podem limitar as ações que podem ser realizadas para garantir a segurança dos trabalhadores da aviação civil. Por exemplo, eles não podem tomar medidas mais rigorosas, como impor uma proibição contra passageiros que estão causando certos tipos de danos, especialmente danos associados à gravação de vídeos e publicações em redes sociais.



*Você sabe, essa gravação, eles estão colocando no Twitter, eles estão colocando no Facebook. Eles estão colocando em todas as plataformas de redes sociais para que o mundo inteiro veja. E, depois que foi, já era. Não dá para voltar atrás. Está lá para o mundo ver para sempre. E isso é um abuso contra as pessoas. Quero dizer, as pessoas reconhecem seu rosto. Você trabalha em um aeroporto, esse tipo de coisa. Essa é provavelmente a coisa mais difícil, porque tem vários lados e muita gente que deveria dividir a culpa.*

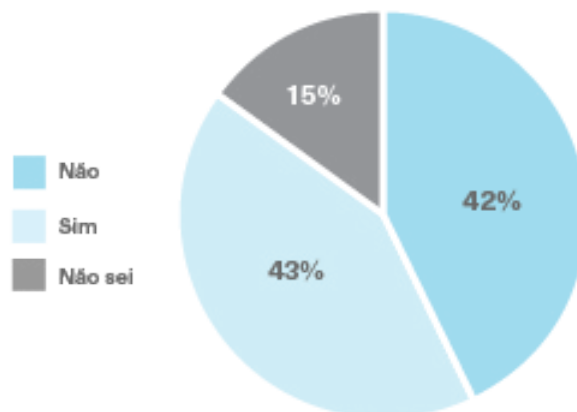
Outro participante compartilhou como as políticas determinam que, em casos de assédio e violência, o ônus da prova recaia sobre o trabalhador que foi a vítima, e que o benefício da dúvida seja frequentemente concedido ao cliente.

*(...) não há repercussões. E, muitas vezes, não há, entende? Eles alegam que lhes foi feito isso ou dito aquilo, mas não há provas. A teoria de que o cliente tem sempre razão é a que prevalece hoje em dia.*

Com base nesses resultados, uma grande preocupação é que a falta de uma resposta eficaz à violência de terceiros pode resultar na normalização desses comportamentos. Isso ressalta a necessidade de uma análise crítica das políticas e estruturas de legislação para garantir a segurança dos trabalhadores e dos passageiros.

Especialistas em saúde e segurança ocupacional identificaram elementos que formam a base de políticas sólidas que abordam a violência de terceiros e garantem a segurança e o bem-estar dos trabalhadores em setores de alto risco (consulte Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho EU-OSHA, 2023; Third-party Violence and Harassment, Pillinger, 2023). Uma definição abrangente de violência e assédio de terceiros deve constar nas políticas, incluindo abuso físico, verbal e não verbal. Isso garante que todos os envolvidos entendam quais comportamentos são inaceitáveis.

**Figura 3. Facilidade de denúncia de violência de terceiros**



A realização de avaliações de risco completas e sensíveis ao gênero ajuda a identificar possíveis ameaças e a atenuar os riscos. Isso é fundamental em funções de contato direto com o cliente, nas quais a violência de terceiros é mais predominante.

É essencial que haja treinamento regular para trabalhadores, gestores e empregadores. Devem ser fornecidos treinamentos concentrados no reconhecimento de sinais de violência de terceiros, em técnicas de apaziguamento e em protocolos de resposta adequados. Também é importante conscientizar os trabalhadores sobre a disponibilidade de mecanismos de denúncia e estruturas de apoio.

Políticas eficazes devem incluir sistemas de denúncia acessíveis e confidenciais nos quais os trabalhadores confiem. Quando os funcionários se sentem seguros para comunicar incidentes sem medo de retaliação ou ineficácia, aumenta a probabilidade de abordar e resolver os problemas.

Também é fundamental que haja consequências claras e consistentes para os autores da violência. Isso evita futuros incidentes e reforça a importância de manter um ambiente seguro.

É necessário apoio psicológico e prático para os trabalhadores que sofrem violência ou assédio. As opções de suporte devem incluir serviços de

aconselhamento e garantir que os trabalhadores se sintam protegidos e apoiados após um incidente.

Uma abordagem coordenada que envolva sindicatos, empregadores e autoridades policiais é frequentemente necessária para gerenciar de forma eficaz a violência de terceiros. As políticas devem promover a colaboração entre esses grupos para desenvolver um sistema de resposta abrangente.

Por fim, as estruturas legislativas desempenham um papel fundamental ao estabelecer os padrões mínimos que devem ser incluídos em políticas do local de trabalho. É exatamente isso que torna a Convenção 190 da OIT tão importante. Os países que a ratificam se comprometem a adaptar a legislação nacional e regional aos elementos e princípios fundamentais dela. Nos países em que a C190 ainda não foi ratificada, os sindicatos continuam a pressionar os governos para que adotem essa convenção fundamental, com o objetivo de proteger os trabalhadores contra a violência e o assédio no local de trabalho.

## PARTE 2: DESLOCAMENTO SEGURO

### O que sabemos?

Os trabalhadores da aviação identificam o trajeto de ida e volta ao local de trabalho como uma área de preocupação. Deslocamentos demorados são a regra, e não uma exceção, para a maioria dos trabalhadores da aviação (Pisarski, 2006). Há vários fatores que contribuem para o deslocamento de longa distância, inclusive razões econômicas. Em geral, os aeroportos estão localizados perto de áreas metropolitanas, nas quais os trabalhadores da aviação frequentemente têm dificuldade para morar devido ao aumento do custo de vida. A conexão de transporte público para os aeroportos pode não ser acessível ou pode ser cara (Brown e Whitehurst, 2011; Pisarski, 2006). O estacionamento em aeroportos também é caro. Por fim, muitos funcionários de aeroportos precisam se deslocar em horários em que há menos pessoas em circulação, como

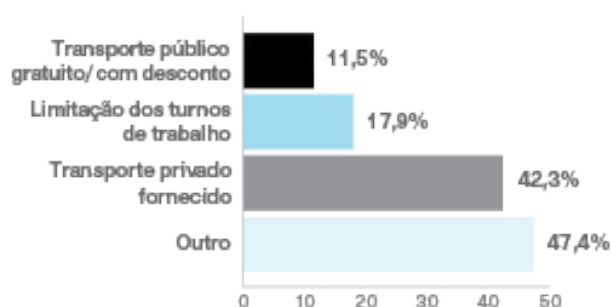
tarde da noite ou no início da manhã, o que limita as opções de transporte público. Isso geralmente leva a longas caminhadas por grandes estacionamentos vazios e potencialmente inseguros ao chegar ou sair do aeroporto.

O tempo gasto no trajeto de e para o trabalho tem um preço, tanto direto (despesas reais de deslocamento) quanto indireto (tempo que poderia ser passado com a família ou usado para fins pessoais) (Brown e Whitehurst, 2011). O deslocamento de ida e volta para o trabalho exerce estresse sobre a saúde física e mental e sobre os relacionamentos familiares (Schaefer, 2005). Para as mulheres trabalhadoras, deslocar-se sozinhas à noite, em áreas amplamente desertas, pode aumentar o risco de assédio ou violência sexual. Devem ser levadas em conta as realidades dos deslocamentos, e devem ser implementadas medidas apropriadas para garantir que os trabalhadores tenham os recursos necessários para trabalhar de forma segura e produtiva.

### O que descobrimos?

Os representantes sindicais que responderam à pesquisa foram questionados se seus empregadores forneciam assistência de deslocamento de ida e volta ao trabalho. Quase um terço (31,7%) dos entrevistados indicou que sua organização oferece essa assistência, enquanto os demais trabalhadores precisam administrar seu deslocamento sem apoio. Quando havia a oferta de suporte, geralmente ele envolvia o fornecimento de transporte, a melhora do

**Figura 4. Medidas de apoio a deslocamentos seguros**



acesso ao transporte público, limites à quantidade de horas de trabalho e a oferta de estacionamento gratuito ou a preço reduzido.

Os entrevistados expressaram preocupação com a segurança dos trabalhadores durante o trajeto, com mais de 40% relatando que seu deslocamento representa algum nível de risco – variando de leve a moderado e grave. Ao descreverem suas preocupações, os entrevistados falaram sobre a exaustão decorrente de deslocamentos longos e incertos e o quanto ela os afetava. Também compartilharam histórias sobre os tipos de preocupações de segurança que surgem para os trabalhadores. Por exemplo, no trecho a seguir, o entrevistado menciona formas de violência de terceiros e como elas se relacionam com sua sensação de segurança ao ir e voltar do trabalho:

*Além do abuso verbal e físico em nosso local de trabalho, também temos casos de perseguição. Tripulantes são perseguidos em redes sociais, mas alguns também são seguidos depois do trabalho. Essas atitudes injustificadas podem ser muito intimidadoras.*

## **Quais são algumas práticas recomendadas relacionadas ao deslocamento de ida e volta ao trabalho?**

Diversos participantes da pesquisa identificaram medidas tomadas para mitigar ou eliminar riscos relacionados a deslocamentos de e para o trabalho. No total, 42,3% dos entrevistados informaram que a empresa fornece transporte, 17,9% indicaram que a empresa limita o horário de trabalho, 11,5% informaram que a empresa oferece vale-transporte gratuito ou com desconto e 47,4% relataram outras medidas.

Um exemplo de acordo que apoia deslocamentos seguros é o implementado em Amsterdã. Em junho de 2022, o aeroporto Schiphol e as federações sindicais FNV e a CNV estabeleceram um acordo conjunto com relação a melhores

termos e condições empregatícias, incluindo maior apoio a trabalhadores que precisam se deslocar entre o trabalho e a residência. Um componente do acordo estabelece:

**Schiphol acordará com os empregadores relevantes que prestam serviços em nome de Schiphol que, assim que possível (o mais tardar no momento da mudança de contrato), 100% dos custos de deslocamento de todos os funcionários em serviço operacional serão reembolsados com base no transporte público. Nos casos em que não for razoavelmente possível se deslocar para o trabalho por meio de transporte público (se, por exemplo, não houver transporte público suficiente devido ao horário de trabalho), os empregadores pagarão um subsídio adequado de despesa de viagem, no mínimo, conforme estabelecido no acordo coletivo relevante ou no sistema de condições empregatícias ou em outro sistema de reembolso equivalente. Isso também significa que, nesses casos, os empregadores fornecerão aos funcionários uma vaga de estacionamento gratuita o quanto antes, o mais tardar quando da alteração do contrato. (Contrato Social de Schiphol, junho de 2022)**

## **Destaque de práticas recomendadas: o exemplo do aeroporto DSS**

O Aeroporto Internacional Blaise-Diagne (DSS), no Senegal, representa um estudo de caso interessante sobre deslocamento seguro de ida e volta ao trabalho. A mudança para uma área a 55 km de Dacar gerou dificuldades significativas, pois praticamente impossibilitou que muitos trabalhadores chegassem ao aeroporto. O transporte público na capital do Senegal é caro e pouco confiável. Pegar um táxi pode custar a metade do salário de um trabalhador. Estava claro que era necessário um apoio ao deslocamento dos trabalhadores da aviação.

A fim de superar esse desafio, os sindicatos defenderam a implementação de políticas para proporcionar tal apoio. O acordo resultante garante a disponibilidade de transporte para os trabalhadores que atuam no aeroporto DSS. Cada empresa opera seu próprio serviço e tem sua própria política de transporte. Todos os funcionários recebem esse transporte de ida e volta ao trabalho, independentemente de serem temporários ou permanentes. Entre as disposições estão:

- Serviço de ônibus do aeroporto DSS para Dacar e outras áreas próximas.
- Ônibus com paradas para descida de passageiros ao longo de linhas destinadas a diferentes subúrbios.
- Ônibus com paradas para subida e descida de passageiros em pontos específicos.
- Defesa e apoio ao desenvolvimento de linhas de transporte com base em onde os trabalhadores residem.
- Táxis oferecidos a trabalhadores não cobertos por esses serviços.
- Auxílio-transporte para cobrir os custos de deslocamento dos trabalhadores.

Essas mudanças facilitaram o deslocamento dos trabalhadores da aviação. Além disso, as empresas se beneficiam da pontualidade e da maior previsibilidade dos horários de chegada dos funcionários.

## **O que pode melhorar?**

Enquanto alguns participantes da pesquisa descreveram seu deslocamento como seguro, outros falaram sobre a falta de opções de trajeto mais seguras e também sobre vagas de estacionamento pouco iluminadas ou muito distantes do local de trabalho. A falta de segurança é um problema específico para as comissárias, que geralmente usam como uniforme saias justas e/ou saltos altos. Elas geralmente também carregam bagagem. Esses fatores restringem sua mobilidade e a capacidade de fugir rapidamente, se necessário. Um participante relatou conhecer

várias comissárias de bordo que foram agredidas no caminho para o trabalho.

Viajar à noite é uma preocupação específica. Mesmo no Senegal, onde a política de transportes é amplamente reconhecida como valiosa, os trabalhadores em turnos noturnos ainda enfrentam dificuldades para se deslocar a pé e para os pontos de embarque e desembarque. No Senegal, os sindicatos estão trabalhando para defender um sistema de transporte porta a porta para os trabalhadores do turno da noite. Essa mesma preocupação se aplica a outras regiões e deve ser levada em conta.

*E se você estiver andando por terrenos escuros ou estacionamentos com malas e bagagens de tripulante, pode se sentir muito inseguro. Seu objetivo é acessar o prédio administrativo o mais rápido possível. Por esse motivo, nos esforçamos muito para garantir que os tripulantes pudessem deixar seus carros estacionados em locais com melhor iluminação e mais próximos do prédio administrativo. Lamentavelmente, a companhia aérea não pôde efetuar essa alteração porque os estacionamentos estavam sob a jurisdição das autoridades aeroportuárias. Isso é muito decepcionante. É preciso haver uma regra que obrigue os empregadores a garantir a segurança de seus funcionários durante o trajeto de e para o trabalho, independentemente de quem seja o proprietário das instalações.*

Esses casos justificam a necessidade de medidas aprimoradas para apoiar os trabalhadores.

Conforme observado anteriormente, a Convenção 190 da OIT aborda o deslocamento seguro em sua ampla estrutura de proteção dos trabalhadores contra a violência e o assédio no mundo do trabalho. De acordo com a C190, a violência e o assédio não se limitam aos locais de trabalho tradicionais, mas também abrangem situações que ocorrem durante o trabalho, estão ligadas a ele ou são decorrentes dele, o que compreende o trajeto de ida e volta ao local de trabalho.

Por isso, empregadores e governos têm a responsabilidade de garantir a segurança dos trabalhadores não apenas no trabalho, mas também durante o trajeto de ida e volta, que é considerado parte do ambiente de trabalho. Portanto, devem ser tomadas medidas para lidar com os riscos de violência e assédio que podem ocorrer durante os trajetos de ida e volta ao local de trabalho (OSHA, 2023; Pillinger, 2023).

Ao incluir o deslocamento de e para o trabalho em seu escopo, a C190 incentiva os países a adaptarem suas legislações nacionais e políticas de local de trabalho para proteger os trabalhadores de possíveis ameaças durante o trajeto, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e protegido de um modo geral.

## **PARTE 3: SANEAMENTO SEGURO**

### **O que sabemos?**

O acesso a banheiros e sistemas de saneamento adequados, de boa qualidade e apropriados para a finalidade deve ser um direito de todos os trabalhadores. O Estatuto de Saneamento dos Trabalhadores em Transportes da ITF (2019) especifica que, “no mínimo, deve haver um número adequado de banheiros acessíveis, seguros e limpos para mulheres e homens, que sejam bem iluminados dentro e fora, ventilados, com cabines com trancas, instalações de higiene adequadas (lavabos) com água limpa e fornecimento acessível de produtos de higiene menstrual adequados. Intervalos de descanso pagos são essenciais para os trabalhadores em transportes, que devem poder acessar banheiros sempre que precisarem durante as horas de trabalho – imediatamente e sem perda de rendimentos.”

Com esses requisitos mínimos definidos, a pesquisa examinou até que ponto o setor de aviação tomou medidas para garantir o acesso ao saneamento seguro.

### **O que descobrimos?**

Os entrevistados foram questionados se os trabalhadores tinham acesso a instalações sanitárias. A maioria indicou que acesso a saneamento seguro não era uma grande preocupação, com quase três quartos dos entrevistados indicando que os trabalhadores que eles representam têm acesso a instalações sanitárias seguras. Ainda assim, um quarto dos trabalhadores permanece em condições preocupantes e potencialmente inseguras.

Os entrevistados destacaram esforços para implementar ou garantir acesso a instalações sanitárias seguras. Um número significativo de 87,2% dos entrevistados identificou pelo menos uma medida relacionada ao fornecimento de instalações sanitárias. As duas mais comuns foram intervalos programados com tempo suficiente para usar instalações sanitárias e também instalações sanitárias separadas exclusivas para uso dos funcionários.

### **O que pode melhorar?**

Embora alguns participantes tenham reconhecido que medidas positivas estão sendo tomadas para garantir o acesso a instalações sanitárias seguras, vários outros levantaram preocupações sobre esse acesso. Embora essas preocupações tenham sido mencionadas com menos frequência, continua sendo importante considerá-las e abordá-las.

A primeira área de preocupação foi a falta de acesso a banheiros específicos para cada gênero, o que causa desconforto, especialmente entre as mulheres trabalhadoras. Os participantes da entrevista compartilharam experiências em que levaram ao empregador preocupações sobre essa questão, mas receberam dele pouco apoio ou resposta. Essa falta de instalações separadas é especialmente problemática para as mulheres em partes do setor que são dominadas por homens. Banheiros específicos para cada gênero são especialmente importantes para as mulheres administrarem a higiene menstrual, e a ausência dessas instalações pode reforçar os estigmas associados à menstruação, perpetuando uma desigualdade de gênero mais ampla.

Foi relatado pelos entrevistados que a dificuldade de acesso a instalações sanitárias específicas para cada gênero era exacerbada quando havia interrupções no trabalho, como obras de construção. Durante esses períodos de interrupção, funcionários de todos os gêneros podem ter de compartilhar um ou dois banheiros, causando desconforto e uma sensação de falta de segurança. Problemas de acesso também foram identificados em áreas de trabalho específicas, como engenharia e manuseio de bagagens, onde há menos mulheres empregadas e acesso limitado ou inexistente a instalações específicas para cada gênero. Essas preocupações, em conjunto, podem criar um ciclo em que a sub-representação de mulheres trabalhadoras em determinados cargos resulta em menos foco em suas necessidades de saneamento, o que, por sua vez, torna esses ambientes de trabalho menos atrativos para elas.

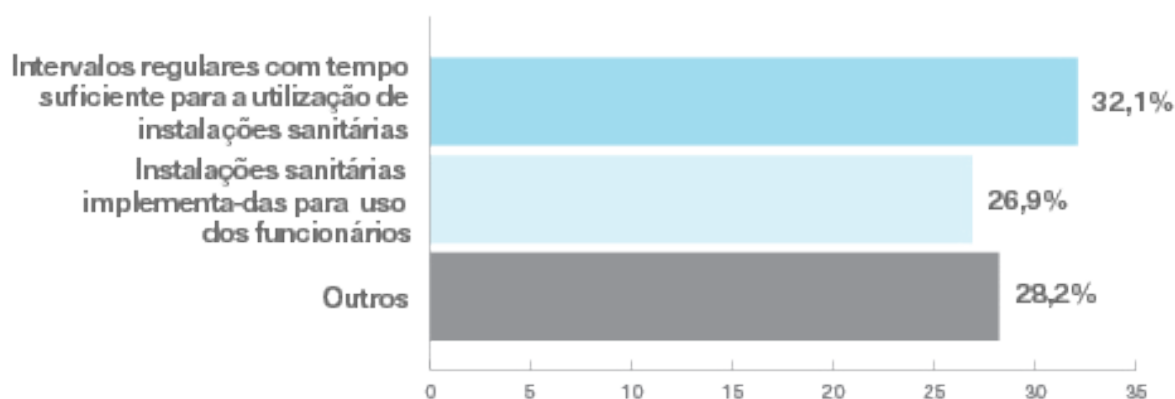
*Nossa preocupação é com os banheiros. Temos um banheiro no escritório que dividimos com os homens. Portanto, são os mesmos vasos sanitários que os homens usam. É um pouco difícil. Sabe, quando você entra, há urina no assento do vaso e tudo o mais. Então, é difícil.*

Outras preocupações expressas pelos entrevistados referem-se à ausência de banheiros separados para os funcionários e para o público e os clientes. A falta de banheiros separados pode fazer com que os trabalhadores da aviação esperem na fila com os clientes, o que pode impedir que tenham tempo para acessar os banheiros durante seus intervalos. Foi observado por entrevistados que os trabalhadores da aviação são frequentemente instruídos a pedir permissão aos clientes para "furar a fila", o que pode ser estranho e desconfortável para os funcionários e pode aumentar o risco de sofrer assédio e violência de terceiros.

*Às vezes, encontramos dificuldades para acessar as instalações sanitárias durante o voo, já que não há um banheiro designado apenas para a tripulação. Às vezes, as filas para ir ao banheiro são muito longas, e a tripulação precisa segurar a vontade por muito tempo. Isso pode resultar em infecção do trato urinário.*

Por fim, os entrevistados mencionaram que há longas demoras para acesso às instalações sanitárias enquanto se espera outra pessoa para cobrir sua função/turno. Ter de "aguentar" por longos períodos de tempo durante a espera para ser liberado de suas funções de trabalho pode ter consequências significativas para a saúde

**Figura 5. Medidas relacionadas a melhor acesso a saneamento seguro**



dos indivíduos e pode levar a situações que comprometem a dignidade dos trabalhadores (ITF, 2019).

*Mesmo em caso de necessidade urgente, mesmo que você precise ir ao banheiro, é preciso esperar até que alguém o substitua para poder sair do seu lugar. Pode ser uma hora de espera até que alguém venha substituí-lo para que você possa ir ao banheiro.*

Trabalhadores de segurança do Aeroporto de Bangkok já enfrentaram graves dificuldades em relação ao acesso ao saneamento, principalmente após mudanças contratuais que pioraram as condições de trabalho. Depois da terceirização dos serviços de segurança aeroportuária para a AVSEC, em abril de 2020, os trabalhadores passaram a ser submetidos a longos turnos sem intervalos para ir ao banheiro ou almoçar. Essa falta de acesso levou a vários incidentes humilhantes que forçaram trabalhadores, e especialmente mulheres trabalhadoras, a se sujarem com suas próprias necessidades ou a “aguentarem”, o que resultou em problemas de saúde, como infecções do trato urinário.

Apesar das promessas dos patrões e do Ministério do Trabalho da Tailândia de resolver essas condições, houve pouco progresso. Os trabalhadores continuaram organizando protestos contra esses abusos, enfatizando a violação dos direitos humanos básicos e da dignidade. A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) apoiou esses esforços, pressionando por melhorias como intervalos regulares para ir ao banheiro e almoçar e por melhores condições de trabalho para esses trabalhadores da segurança.

Essa luta ressalta a batalha contínua por direitos básicos no Aeroporto de Bangkok, onde os trabalhadores exigem acesso a instalações essenciais enquanto realizam suas tarefas (ITF Global).

Seria errôneo supor que o acesso ao saneamento é um problema apenas dos países em desenvolvimento. Muito recentemente, trabalhadores no Canadá enfrentaram essa dificuldade. Membros do sindicato Unifor no setor de aviação enfrentaram dificuldades significativas em relação ao acesso a instalações sanitárias, especialmente durante a pandemia de Covid-19 e como resultado de suas consequências. Um dos principais problemas tem sido a negação de acesso a intervalos para ir ao banheiro e para tomar água durante o horário de trabalho, o que foi motivo de protesto de membros do Unifor. Por exemplo, no Aeroporto Internacional de Calgary, trabalhadores de segurança representados pelo Unifor Local 2002 fizeram uma manifestação em 2024 contra a Paladin Security por restringir as pausas para ir ao banheiro e tomar água, destacando as implicações críticas dessas restrições para a saúde e a segurança. Às vezes, os trabalhadores eram até mesmo ameaçados com ações disciplinares por tentarem fazer as pausas necessárias, o que o Unifor enquadrado como uma questão de direitos humanos e de segurança no local de trabalho (Unifor).

# CONCLUSÃO

---

O presente estudo incluiu uma pesquisa abordando questões relacionadas a violência de terceiros, deslocamento de ida e volta ao trabalho e saneamento, com respostas de representantes de trabalhadores da aviação de 32 países. Os entrevistados mencionaram providências que seus locais de trabalho tomaram para mitigar esses problemas, juntamente com os resultados desses esforços. Este relatório destaca várias práticas recomendadas, incluindo o caso de Bolonha, onde foram implementadas medidas para combater a violência de terceiros, e o caso de Dacar, em que foram introduzidas medidas para melhorar o deslocamento de ida e volta ao trabalho.

Apesar da implementação de várias disposições e medidas, os trabalhadores ainda enfrentam desafios significativos. Exemplos são níveis inaceitáveis de violência e assédio de terceiros, como clientes, a falta de banheiros divididos por gênero e exclusivos para funcionários e a necessidade de opções de deslocamento mais seguras. A Convenção 190 da OIT defende a criação de estruturas legislativas que fortaleçam as políticas de combate à violência e ao assédio de terceiros, mas ainda estamos nos estágios iniciais desse processo. Muitos países ainda não ratificaram a C190, enquanto os que a ratificaram estão apenas começando a revisar e alterar sua legislação para garantir o alinhamento com a Convenção.

Este relatório tem como objetivo apoiar os esforços sindicais em andamento para compartilhar estratégias a fim de enfrentar esses desafios e melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores da aviação. A pesquisa demonstra claramente que esses desafios não se limitam a um empregador ou região em particular; eles são enfrentados em nível global por trabalhadores e sindicatos. Da mesma forma, as estratégias aqui apresentadas são universalmente aplicáveis, independentemente do local. Ferramentas fundamentais, como acordos coletivos, o direito de greve e o engajamento no diálogo social com empregadores, governos e outras instituições relevantes, podem ser usadas de forma eficaz para enfrentar os desafios descritos e melhorar o bem-estar dos trabalhadores.



# REFERÊNCIAS

- Berlingieri, A., MacQuarrie, B., Sibalija, J., Charlot N. com Unifor. 2023. Sexual harassment in the hospitality, gaming, and airline sectors in Canada. London, ON: Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children, Western University. <https://www.learningtoendabuse.ca/research/National%20Survey%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Hospitality%20-%20Gaming%20-%20and%20Airline%20Sectors%20in%20Canada/DoJ-Report-2023.pdf>
- Brown, L. J., & Whitehurst, G. 2011. Effects of Commuting on Crewmember Fatigue: a Comprehensive Study in Support of Risk Management. International Symposium on Aviation Psychology. Wright State University. [https://corescholar.libraries.wright.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1072&context=isap\\_2011](https://corescholar.libraries.wright.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1072&context=isap_2011)
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. 2023. Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work. <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>
- Associação Internacional de Transporte Aéreo. 2022. Even safer and more enjoyable air travel for all: A strategy for reducing unruly and disruptive passenger incidents. <https://www.iata.org/contentassets/b7efd7f114b44a30b9cf1ade59a02f06/tackling-unruly-disruptive-passengers-strategy.pdf>
- Associação Internacional de Transporte Aéreo. Sem data. Unruly Passengers. Acessado em 13 de julho de 2023, em <https://www.iata.org/en/programs/passenger/unruly-passengers/>
- Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes. 2019. Toilet Rights are Human Rights! Transport Workers' Sanitation Charter. [https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF\\_SanitationCharter\\_EN.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF_SanitationCharter_EN.pdf)
- Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes. Maio de 2021. Bangkok's airport workers still waiting on rights [vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=n8NL7-kFitM> <https://www.itfglobal.org/en/news/bangkoks-airport-workers-still-waiting-rights>
- Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes. Março de 2021. Trabalhadores do aeroporto de Bangkok protestam contra ataque aos direitos. <https://www.itfglobal.org/en/news/bangkok-airport-workers-protest-attack-rights>
- Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes. Março de 2022. Kit de ferramentas para ativistas “O direito ao saneamento faz parte dos direitos humanos”. <https://sanitation.itfglobal.org/#toolkit>
- Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes. Setembro de 2022. Novos dados mostram piora das condições de trabalho para 90% dos trabalhadores da aviação em todo o mundo. <https://www.itfglobal.org/en/news/working-conditions-worsening-90-aviation-workers-globally-new-data-shows>
- Pillinger, J. 2023. The role of social partners in preventing third-party violence and harassment at work. Publicado por Third-party Violence and Harassment. [https://www.thirdpartyviolence.com/\\_files/ugd/549202\\_2ba13ba9ab4e48f4ab0761cab42f2abc.pdf](https://www.thirdpartyviolence.com/_files/ugd/549202_2ba13ba9ab4e48f4ab0761cab42f2abc.pdf)
- Pisarski, A.E. 2006. Commuting in America III: The Third National Report on Commuting Patterns and Trends. Transit Cooperative Research Program (TCRP) Report 110/NCHRP Report 550, publicado por Transportation Research Board, Washington. <https://onlinepubs.trb.org/onlinepubs/nchrp/ciaiii.pdf>
- Priddy, A. 18 de agosto de 2020. Commuting Explained: How Flight Attendants Get to Work. Medium. <https://medium.com/@amandaintheairblog/commuting-explained-how-flight-attendants-get-to-work-7fe36e6a140e>
- Schaeffer, A. 2005. Commuting Takes Its Toll. Scientific American. <https://www.scientificamerican.com/article/commuting-takes-its-toll/>
- Unifor. 2019. Toilet rights are human rights: Unifor supports Transport Workers' Sanitation Charter. <https://www.unifor.org/news/all-news/toilet-rights-are-human-rights-unifor-supports-transport-workers-sanitation-charter>
- Unifor. 2024. Calgary airport security workers protest lack of access to water and breaks. <https://www.unifor.org/news/all-news/calgary-airport-security-workers-protest-lack-access-water-and-breaks>
- Węziak-Białowolska, D., Białowolski, P., Mordukhovich, I., & McNeely, E. 2020. Work, Gender, and Sexual Harassment on the Frontlines of Commercial Travel: A Cross-Sectional Study of Flight Crew Well-Being. The International Journal of Aerospace Psychology, 30(3-4), 171-189. <https://doi.org/10.1080/24721840.2020.1796488>

# ANEXO – METODOLOGIA

## O que fizemos?

Uma abordagem de métodos mistos foi usada para entender e documentar práticas recomendadas para reduzir a violência praticada por terceiros e proporcionar acesso adequado a instalações sanitárias e deslocamentos com segurança. Esse trabalho contou com uma pesquisa global com membros de sindicatos que representam trabalhadores da aviação, seguida de entrevistas para fornecer informações detalhadas sobre práticas recomendadas.

A pesquisa pedia que os participantes informassem o nível de preocupação com questões relacionadas a violência de terceiros, saneamento e deslocamentos. Além disso, eles foram questionados sobre medidas e iniciativas tomadas para mitigar os problemas que enfrentam e instruídos a refletir sobre o sucesso desses esforços.

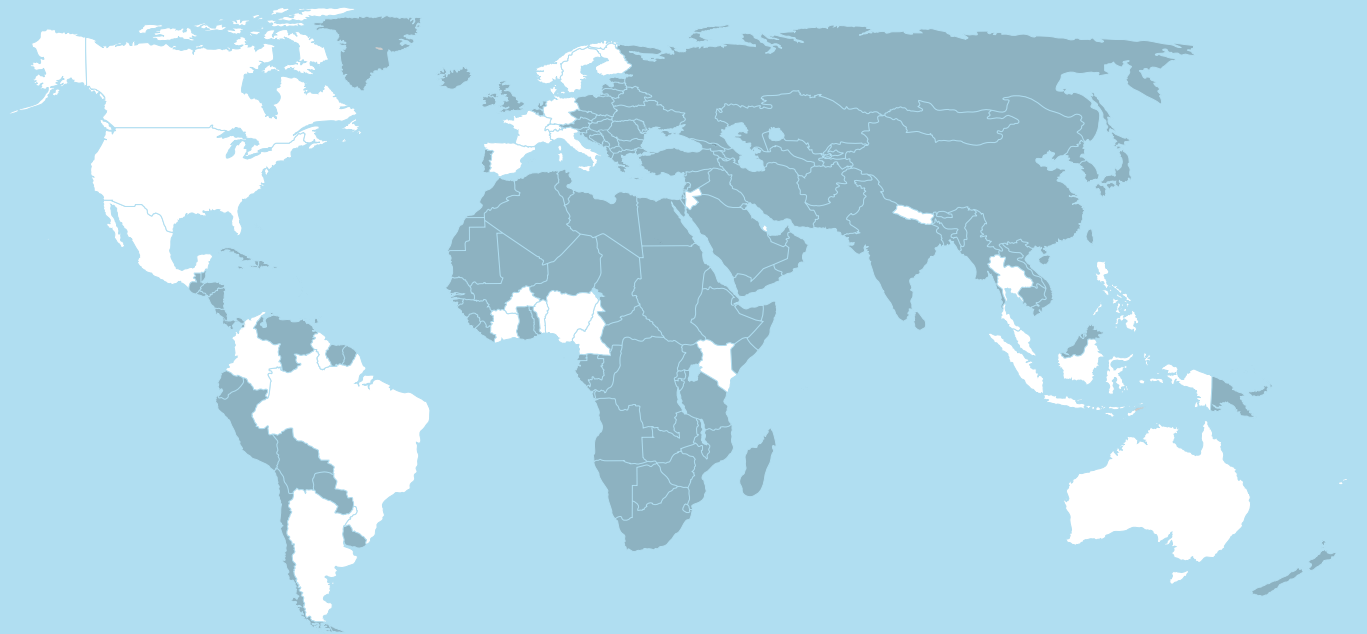
Um subgrupo de participantes concordou em ser entrevistado para compartilhar mais detalhes sobre as iniciativas adotadas por seu sindicato e/ou local de trabalho. Essas entrevistas tiveram como objetivo obter um entendimento aprofundado de práticas recomendadas e medidas relacionadas à mitigação do risco de violência de terceiros e ao fornecimento de acesso a instalações sanitárias adequadas e a deslocamentos seguros.

## Quem participou?

Em maio de 2024, um link para a pesquisa foi enviado pela ITF a membros de sindicatos que representam funcionários que trabalham no setor de aviação civil em diferentes capacidades. Foram recebidas respostas de 221 entrevistados de 32 países.

Também realizamos entrevistas formais com oito participantes e tivemos conversas informais com vários outros, que compartilharam informações adicionais sobre suas experiências com essas questões e o trabalho realizado por seus sindicatos para promover mudanças. Essas pessoas provinham de muitos países diferentes e representavam diferentes forças de trabalho, como pessoal de segurança, funções de atendimento ao cliente, tripulantes de cabine e muitos outros.

## Respostas por país



---

ALEMANHA  
ARGENTINA  
AUSTRÁLIA  
BAHREIN  
BENIM  
BRASIL  
BURKINA FASO  
CABO VERDE

CAMARÕES  
CANADÁ  
COLÔMBIA  
COSTA DO MARFIM  
DINAMARCA  
ESPANHA  
EUA  
FIJI

FINLÂNDIA  
FRANÇA  
GUIANA  
INDONÉSIA  
ITÁLIA  
JORDÂNIA  
MALÁSIA  
MALTA

MÉXICO  
NEPAL  
NIGÉRIA  
NORUEGA  
QUÊNIA  
SUÉCIA  
SUÍÇA  
TAILÂNDIA

[WWW.ITFGLOBAL.ORG](http://WWW.ITFGLOBAL.ORG)

· MOVEMOS O MUNDO ·

**FEDERAÇÃO  
INTERNACIONAL  
DOS TRABALHADORES  
EM TRANSPORTES**

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