

**CONVENÇÃO 190 DA OIT SOBRE A ELIMINAÇÃO DA  
VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO**

# **KIT PARA O PESSOAL DOS TRANSPORTES**



**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.**



Este kit de ferramentas foi preparado por Georgia Montague-Nelson, do Global Labour Institute de Manchester, no Reino Unido.

O Global Labour Institute de Manchester (GLI Network Ltd) é uma organização sem fins lucrativos que oferece pesquisas e formação para o movimento sindical internacional. O GLI é membro da Rede GLI, uma aliança de organizações que promovem a solidariedade internacional entre sindicatos e outras organizações e movimentos da sociedade civil. Ao lado do GLI Manchester estão o GLI Geneva, o ReAct (GLI Paris), o Praxis Center (GLI Moscow) e a City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI New York).

Global Labour Institute, 541 Royal Exchange,  
Manchester M2 7EN, Reino Unido  
gli-uk@global-labour.net  
GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

# ÍNDICE

---

<b>CONCEITOS BÁSICOS</b>	<b>7</b>
<b>DEFINIÇÃO DA LINGUAGEM</b>	<b>8</b>
<b>O QUE OS SINDICATOS PODEM FAZER?</b>	<b>8</b>
<b>COMO USAR ESSES DOCUMENTOS INFORMATIVOS</b>	<b>11</b>
<b>DOCUMENTO INFORMATIVO 1: POR QUE A CONVENÇÃO 190 E A RECOMENDAÇÃO 206 SÃO IMPORTANTES PARA OS TRABALHADORES EM TRANSPORTES</b>	<b>14</b>
<b>DOCUMENTO INFORMATIVO 2: VIOLÊNCIA DE TERCEIROS</b>	<b>23</b>
<b>DOCUMENTO INFORMATIVO 3: IMPACTOS DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO TRABALHO</b>	<b>28</b>
<b>DOCUMENTO INFORMATIVO 4: DESLOCAMENTO CASA-TRABALHO: TRANSPORTE SEGURO NA IDA E VOLTA DO TRABALHO</b>	<b>36</b>
<b>DOCUMENTO INFORMATIVO 5: SANEAMENTO</b>	<b>42</b>
<b>DOCUMENTO INFORMATIVO 6: TRABALHO INFORMAL</b>	<b>48</b>
<b>DOCUMENTO INFORMATIVO 7: COVID-19</b>	<b>55</b>
<b>ADENDO: CAMPANHAS POR UM SETOR DE TRANSPORTES SEM VIOLÊNCIA E ASSÉDIO</b>	<b>62</b>
<b>NOTAS FINAIS</b>	<b>67</b>

---

# GLOSSÁRIO

## ABORDAGEM DE TOLERÂNCIA ZERO

Termo usado para enfatizar a inadmissibilidade da violência e do assédio. Muitas vezes, pode ser adotada uma abordagem de tolerância zero com relação à violência e ao assédio. A abordagem pode ser problemática porque pode desestimular os trabalhadores de denunciarem casos de violência e assédio.

## ASSÉDIO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Violência e assédio dirigidos a pessoas por causa de seu sexo ou gênero ou que afetem pessoas de um determinado sexo ou gênero de modo desproporcional. Inclui assédio sexual.

## COERÇÃO SEXUAL

Quando alguém abusa de seu poder para explorar sexualmente uma pessoa em troca de um serviço em seu poder.

## CONVENÇÃO (OIT)

Acordo internacional juridicamente vinculante. As convenções da OIT abrangem uma grande área de questões sociais e trabalhistas, inclusive direitos humanos básicos, salário mínimo, relações laborais, política de emprego, diálogo social, previdência social e outras questões. As convenções são tratados internacionais juridicamente vinculantes que podem ser ratificados pelos Estados-membros da OIT. As convenções da OIT sobre questões específicas de gênero têm uma longa história (leia mais [aqui](#)).

## CULPAR A VÍTIMA

Responsabilizar a vítima/sobrevivente em vez do perpetrador.

## DADOS DESAGREGADOS POR GÊNERO

Dados coletados separadamente sobre homens e mulheres.

## DISCRIMINAÇÃO INTERSETORIAL/ DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA

A discriminação múltipla ocorre com base em duas ou mais características pessoais e/ou identidades (ou seja, sexo, gênero, raça, classe, sexualidade, religião, deficiência ou idade). A combinação ou interação dessas diferentes características e/ou identidades gera discriminação intersetorial. A OIT costuma usar o termo “discriminação múltipla”. A Convenção 190 cita a “discriminação múltipla” e a “interseccionalidade”.

## EMPREGADOR

Termo tradicionalmente usado para descrever uma pessoa ou organização que contrata outras pessoas para trabalhar para ela como funcionários formais. Neste kit de ferramentas, também usamos o termo “empregador” para descrever outros que determinam os meios de subsistência e as condições trabalhistas no trabalho informal e em formas atípicas de emprego.

## EXCLUSÃO SISTÊMICA DE MULHERES DE EMPREGOS DECENTES

Desigualdade na distribuição de mulheres e homens em diferentes categorias profissionais. Pode ser vertical (sub-representação/ sobrerrepresentação de mulheres em um setor) ou horizontal (sub-representação/ sobrerrepresentação de mulheres em determinadas funções/tarefas de trabalho).

## **FEDERAÇÕES SINDICAIS GLOBAIS**

Federações internacionais de sindicatos nacionais que se organizam em um setor, indústria ou categoria profissional específica. A ITF é uma Federação Sindical Global.

## **GÊNERO**

Conjunto de características que uma sociedade define como masculinas ou femininas e determina funções, comportamentos, restrições e oportunidades associadas a ser homem ou mulher. Descreve o que é aceitável e esperado de homens e mulheres em uma cultura específica, em um determinado momento.

## **LOCAL DE TRABALHO**

Lugar onde uma pessoa trabalha (seja para seu empregador ou para si mesma). Tradicionalmente, tem sido visto como o local físico de trabalho.

## **MEDIDAS DE PROTEÇÃO DE IFIS**

As Instituições Financeiras Internacionais têm medidas de proteção ou “salvaguardas” que definem as normas básicas de proteção que precisam ser atendidas pelos mutuários para receber financiamento.

## **MUNDO DO TRABALHO**

Este termo tem um escopo mais abrangente do que “local de trabalho” e inclui todas as atividades “durante o trabalho, relacionadas com o trabalho ou decorrentes do trabalho”. Isso é importante para trabalhadores em transportes e trabalhadores informais porque também abrange espaços públicos e privados, locais onde os trabalhadores são remunerados, descansam ou fazem refeições, ou usam instalações sanitárias, lavatórios e vestiários; viagens, deslocamentos,

treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionados ao trabalho; comunicações relacionadas ao trabalho; acomodações disponibilizadas pelo empregador; e o trajeto de ida e volta do trabalho.

## **PATRIARCADO**

Sistema social no qual os homens têm maior probabilidade de ocupar posições de poder, liderança, autoridade e privilégio.

## **PERIGO/RISCO PSICOSSOCIAL**

Qualquer elemento do planejamento, gestão ou organização do trabalho que possa trazer resultados psicológicos, físicos e sociais negativos, como estresse, violência e assédio relacionados ao trabalho.

## **RATIFICAÇÃO/RATIFICAR**

Quando governos concordam em transformar o conteúdo de uma norma acordada internacionalmente em leis nacionais e colocá-lo em prática, tornando-o vinculante (obrigatório).

## **RECOMENDAÇÃO (OIT)**

Diretrizes não vinculantes que fornecem orientações importantes aos governos e são ferramentas importantes para campanhas e negociações.

## **RISCO**

Termo usado para descrever pessoas ou situações com maior probabilidade de exposição à violência e ao assédio. Pode ser um termo problemático porque talvez pareça enfraquecedor, colocando a culpa no sobrevivente em vez de se concentrar no perpetrador, mas é usado ao longo deste kit de ferramentas por ser utilizado na Convenção 190.

## **SENSÍVEL AO GÊNERO**

Que identifica desigualdades profundamente arraigadas entre mulheres e homens e, em seguida, trabalha para transformá-las. A igualdade de gênero adquire um papel central.

## **TERCEIROS**

Incluem clientes, passageiros, pacientes, contatos comerciais, prestadores de serviços, membros do público, autoridades e proprietários de veículos.

## **TRABALHADOR DE PLATAFORMA**

Trabalhador que utiliza uma plataforma online para prestar serviços em troca de pagamento. As plataformas online servem de intermediárias que conectam e controlam informações entre produtores, distribuidores, empregadores, trabalhadores e consumidores.

## **VIOLÊNCIA E ASSÉDIO**

Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

## **VÍTIMA/SOBREVIVENTE**

“Vítima” e “sobrevivente” são usados para descrever pessoas que sofreram violência e assédio. “Sobrevivente” é usado neste kit de ferramentas porque tem conotações mais positivas e aumenta o empoderamento.

## **VULNERÁVEL**

Termo usado para descrever pessoas mais expostas à violência e ao assédio. Pode ser um termo problemático devido às suas conotações negativas de desamparo e impotência, mas é usado neste kit de ferramentas por ser utilizado na Convenção 190.

# CONCEITOS BÁSICOS

A violência e o assédio são endêmicos no setor de transportes, afetando as mulheres trabalhadoras de modo desproporcional. São fatores que prejudicam a saúde e a dignidade dos trabalhadores em transportes, ameaçam o trabalho decente e contribuem para a **exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes** no setor de transportes.

Em junho de 2019, na centenária Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalhadores, governos e empregadores se reuniram e fizeram história adotando as **primeiras normas internacionais sobre violência e assédio no mundo do trabalho**.

As novas normas internacionais de trabalho se transformaram na **Convenção 190 (C190)**<sup>1</sup> – um tratado juridicamente vinculante, e na **Recomendação 206 (R206)**<sup>2</sup> – diretrizes não vinculantes sobre como aplicar a Convenção. **A Convenção entrou em vigor em 25 de junho de 2021.**

A adoção da C190 e da R206 em 2019 ocorreu após anos de campanhas de trabalhadores e sindicatos, lideradas pela Confederação Sindical Internacional (CSI) em parceria com a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) e outras Federações Sindicais Globais (GUFs).

A adoção da C190 e da R206 é uma grande vitória para todos os trabalhadores, em especial para as mulheres trabalhadoras. A campanha pela Convenção foi uma batalha particularmente difícil. Os sindicatos tiveram sucesso ao pressionar os governos e criar campanhas públicas para aumentar a conscientização sobre a importância dessa Convenção. As Mulheres da ITF desempenharam um papel importante no grupo de trabalhadores para chegar a disposições importantes para os trabalhadores em transportes na Convenção. Os sindicatos filiados à ITF tiveram um papel importante ao adotar medidas para garantir a Convenção por meio de:

- pressão sobre os governos nacionais;
- campanhas para aumentar a conscientização e o apoio;
- disponibilização de provas do impacto da violência e do assédio contra trabalhadores em transportes.

Muitos países têm legislação nacional sobre violência e assédio e/ou assédio e violência de gênero, e vários instrumentos da OIT fazem referência à violência e ao assédio. No entanto, há muitas lacunas na legislação nacional e, antes da C190, nenhum instrumento da OIT tratava diretamente da violência e do assédio como objetivo principal, definia seu significado ou sugeria providências que governos, empregadores e sindicatos deveriam tomar para **prevenir, abordar e corrigir** a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Essas normas internacionais de trabalho adotam uma abordagem abrangente e integrada e preenchem as lacunas da legislação atual em nível nacional e internacional. A C190 apresenta a primeira definição acordada internacionalmente de violência e assédio e é a primeira norma internacional de trabalho que define uma estrutura clara para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A C190 e a R206 são inclusivas e têm amplo escopo – elas se aplicam a todos os setores e trabalhadores e vão além do local de trabalho físico.

## **O setor de transportes é identificado como um dos mais expostos à violência e ao assédio.**

As normas internacionais abordam de maneira clara os tipos de violência e assédio que os trabalhadores em transportes frequentemente enfrentam e identificam os fatores de risco específicos que expõem trabalhadores à violência e ao assédio no setor de transportes. É importante mencionar que as normas reconhecem que a violência e o assédio devem ser integrados na gestão da Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

# DEFINIÇÃO DA LINGUAGEM

Na C190 o termo “**assédio sexual**” no mundo do trabalho refere-se a um “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.”

“O termo “**violência e assédio com base no gênero**” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.”

“**O mundo do trabalho**” amplia a definição de trabalho além do local de trabalho. A Convenção não se restringe ao local físico onde as pessoas trabalham, e inclui todas as atividades “durante o trabalho, relacionadas com o trabalho ou decorrentes do trabalho”.

Esse escopo abrangente é essencial para os trabalhadores em transportes, pois inclui:

- espaços públicos;
- locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou faz refeições, ou usa as instalações sanitárias, lavatórios e vestiários;
- deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- comunicações relacionadas com o trabalho (inclusive e-mails, mensagens ou outros meios de comunicação);
- alojamento fornecido pelo empregador;
- deslocamento casa-trabalho.

# O QUE OS SINDICATOS PODEM FAZER?

A C190 e a R206 são ferramentas importantes para fortalecer a campanha para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Elas proporcionam uma base para sindicatos e outras partes interessadas fortalecerem as ações sindicais contra a violência e o assédio no trabalho.

## PRESSÃO PELA RATIFICAÇÃO

A Convenção só se torna juridicamente vinculante quando um governo a adota na legislação nacional. Esse processo é chamado de ratificação. Quando um país a ratifica, fica sujeito ao sistema de supervisão da OIT, que assegura o cumprimento de suas obrigações. Os países que ratificaram a Convenção até agora estão listados [aqui](#).

Os trabalhadores e seus sindicatos têm um papel importante a desempenhar na ratificação e implementação da C190. Os sindicatos também podem conquistar direitos e melhores condições para os trabalhadores fazendo campanhas para melhorar a legislação atual por meio da inclusão das disposições da C190.

Veja um exemplo de carta para pressionar os governos a adotarem as medidas formais para ratificação da C190 [aqui](#).

## ENTRAR EM AÇÃO

Independentemente de a C190 ser ratificada ou não, ela proporciona uma base para os sindicatos assegurarem que os trabalhadores sejam protegidos. Por exemplo: os sindicatos



podem negociar com empregadores e outras organizações e instituições que têm influência sobre os meios de subsistência e as condições de trabalho para integrar as disposições da C190 às políticas do local de trabalho, convenções e acordos coletivos de trabalho.

A violência e o assédio devem fazer parte das normas de saúde e segurança do trabalho (SST). O planejamento e a avaliação de riscos sempre devem incluir medidas preventivas.

Os sindicatos devem assegurar que todos os trabalhadores, inclusive os informais, estejam devidamente organizados e representados para que possam opinar sobre suas condições de trabalho.

## **INTERAÇÃO COM AS PARTES INTERESSADAS**

A C190 e a R206 também podem ser usadas como ferramentas poderosas em campanhas e negociações com elaboradores de políticas públicas em diferentes níveis. Os sindicatos podem fazer campanhas para que as disposições da C190 sejam integradas às políticas e ações de organizações intergovernamentais regionais, parceiros sociais e investidores em infraestrutura de transportes, inclusive em processos de investimento e formalização.

Os trabalhadores informais e sindicatos que os representam podem reivindicar representação adequada nas negociações com governos e autoridades públicas. Os sindicatos podem formar e fortalecer alianças criando campanhas sobre a C190.

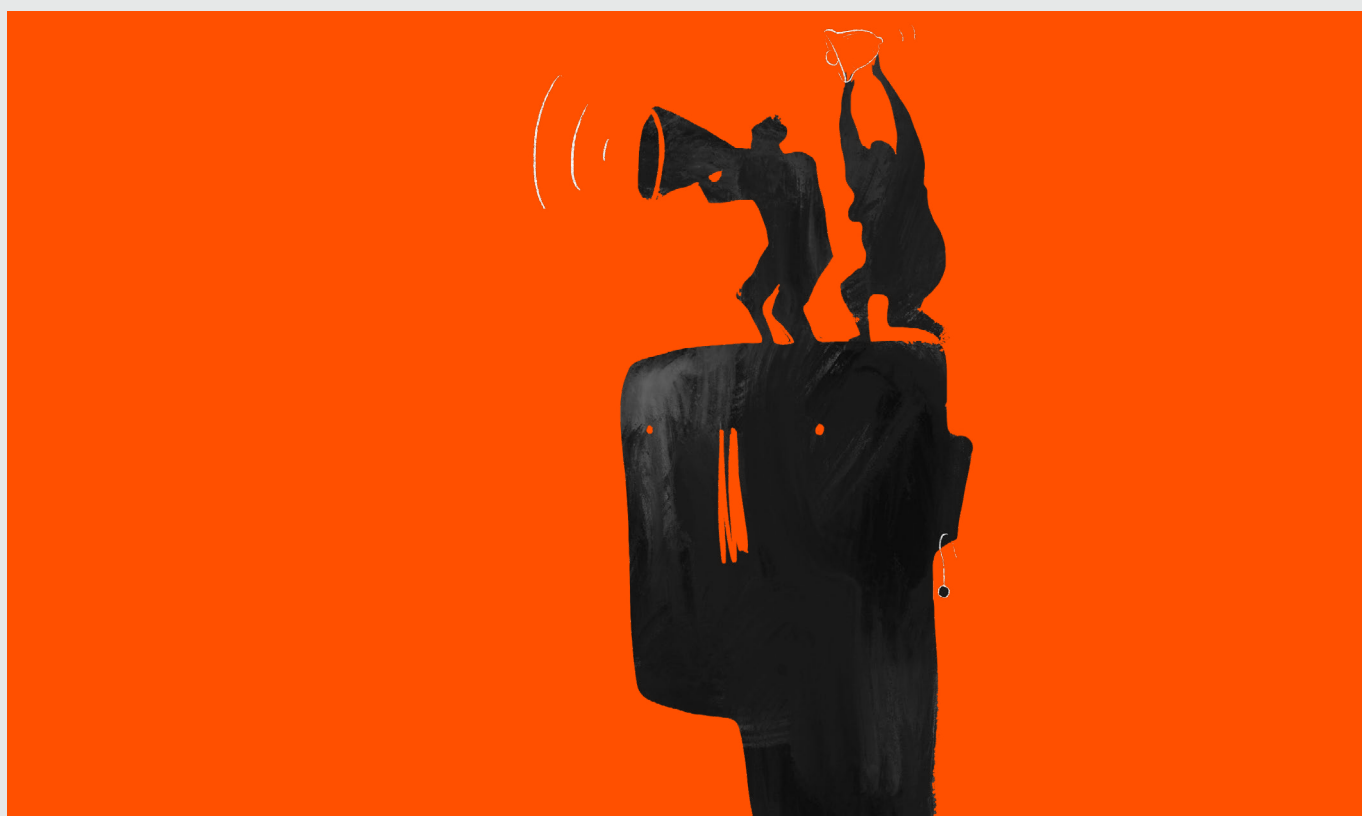
## **CONSCIENTIZAÇÃO**

A C190 e a R206 podem ser usadas para instruir, organizar e estimular os membros de sindicatos a fazerem campanhas pelo fim da violência e do assédio nos transportes, inclusive a violência doméstica.

Os líderes sindicais devem:

- incentivar discussões abertas sobre o impacto da violência e do assédio em todos no trabalho;
- apoiar sobreviventes de violência e assédio e incentivá-los a denunciar incidentes;
- mudar o foco e compartilhar histórias e provas do impacto que os perpetradores de violência e assédio têm no local de trabalho;
- assumir a liderança na conscientização e empoderar ativistas para desafiar atitudes e mitos sobre a discriminação que levam à violência e ao assédio;
- enfatizar que a violência e o assédio são inaceitáveis no mundo do trabalho e orientar outros a fazerem o mesmo.

# MUDAR O FOCO E COMPARTILHAR HISTÓRIAS E PROVAS DO IMPACTO QUE OS PERPETRADORES DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO TÊM NO LOCAL DE TRABALHO



# COMO USAR ESSES DOCUMENTOS INFORMATIVOS

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas sobre a C190 específico para os transportes consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

- Documento informativo 1: Por que a Convenção 190 e a Recomendação 206 são importantes para os trabalhadores em transportes
- Documento informativo 2: Violência de terceiros
- Documento informativo 3: Impactos da violência doméstica no trabalho
- Documento informativo 4: Deslocamento casa-trabalho
- Documento informativo 5: Saneamento
- Documento informativo 6: Trabalho informal
- Documento informativo 7: A C190 e a pandemia de Covid-19
- Adendo: Campanhas por um setor de transportes sem violência e assédio

**Cada documento informativo (exceto o número 8, que tem seu próprio formato) inclui o seguinte:**

- Compreensão da questão e sua importância para os trabalhadores em transportes
- Como a C190 pode ajudar
- Atividade para estimular ações sindicais
- Recursos úteis

**Esses documentos informativos foram elaborados para:**

- Demonstrar como a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive o assédio e a violência de gênero, afetam todos os trabalhadores em transportes, em especial mulheres trabalhadoras e outros grupos vulneráveis.
- Aumentar a conscientização sobre a C190 e a R206 e sua relevância para todos os trabalhadores em transportes e enfatizar a importância de sua ratificação e implementação.
- Descrever como a C190 e a R206 podem ser usadas como ferramenta de defesa e estimular sindicatos a planejar e organizar campanhas sobre violência e assédio.
- Incentivar sindicatos a usar as disposições da C190 mais relevantes para os trabalhadores em transportes para promover a ratificação e implementação e negociar com empregadores e outras partes interessadas importantes.
- Enfatizar o papel das mulheres trabalhadoras em transportes para tornar a C190 eficaz.

# KIT DE FERRAMENTAS CONJUNTO DE SINDICATOS GLOBAIS

Juntas, todas as federações sindicais globais também elaboraram um **kit de ferramentas conjunto sobre violência e assédio no mundo do trabalho, a Convenção 190 e a Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).**

O kit de ferramentas conjunto foi organizado em três seções:

## 01. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

A primeira seção define e dá exemplos de violência e assédio no trabalho e descreve fatores de risco.

Ela apresenta uma visão geral da C190 e da R206 e disponibiliza informações sobre ratificação.

## 02. AÇÕES SINDICAIS

A segunda seção descreve como os sindicatos podem usar a C190 e a R206. Ela apresenta informações sobre a integração da C190 e da R206 nas negociações sindicais, políticas de local de trabalho, SST, elaboração de procedimentos de queixa para lidar com reclamações, enfrentamento da violência doméstica como um problema sindical e campanhas para ratificação e implementação.

## 03. COMO APLICAR A C190 E A R206 NA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO

A última seção indica como a C190 e a R206 podem ser usadas para fortalecer o próprio sindicato, inclusive para reformular a cultura e as estruturas sindicais e organizar, instruir e mobilizar os membros.



O kit de ferramentas inclui exemplos de boas práticas e disposições elaboradas por sindicatos, recursos adicionais úteis e um livro de atividades com observações para facilitadores e fichas de atividades.



Este kit de ferramentas pode ser usado como recurso complementar ao kit de ferramentas específico de transportes.



Clique nos links para acessar o [Guia de Facilitação](#) e o [Livro de Atividades](#).

# ESPAÇOS E ATIVIDADES ONLINE PARA SINDICATOS

A covid-19 obrigou muitos sindicatos a adotarem reuniões e treinamentos online. Isso trouxe novos desafios, principalmente para as mulheres, mas também novas oportunidades de participação. O uso de tecnologias online também pode expor os trabalhadores a crimes cibernéticos e violência e assédio online.

Os sindicatos precisam garantir que as mulheres tenham igualdade de acesso e segurança nas atividades realizadas online.

## **Dicas importantes para usar esses documentos informativos para atividades online:**

01. Compartilhe documentos com os participantes com antecedência.
02. Se houver pessoas que não possam acessar ou usar a tecnologia, organize um evento híbrido, providencie um espaço para pequenos grupos se reunirem pessoalmente com segurança ou compartilhe uma conexão online com um evento maior. Leve em consideração o distanciamento social e a localização do espaço, principalmente se houver toque de recolher.
03. Algumas discussões podem acionar gatilhos nos participantes, principalmente ao debater experiências de violência e assédio. Você deve reconhecer isso e estar pronto para encaminhar as pessoas para apoio, se precisarem.
04. Reserve tempo para solucionar problemas técnicos e, se possível, tenha uma função separada de anfitrião técnico (technical host).
05. Mantenha as sessões breves para evitar a fadiga.
06. Caso inclua pessoas em fusos horários diferentes, agende o programa para maximizar a participação, levando em consideração funções, responsabilidades e atividades em geral (responsabilidades como cuidador, atividades religiosas, etc.).
07. Peça autorização dos participantes se a sessão for gravada.
08. Utilize plataformas de reunião conhecidas e fáceis de usar para garantir o máximo de acessibilidade.
09. Defina regras básicas de respeito, igualdade e não discriminação para participação nas reuniões.
10. Avalie a possibilidade de oferecer um treinamento sobre segurança digital aos participantes.

Para mais informações e boas práticas sobre aprendizado ativo, consulte o [Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais](#).

# DOCUMENTO INFORMATIVO 1

## POR QUE A CONVENÇÃO 190 E A RECOMENDAÇÃO 206 SÃO IMPORTANTES PARA OS TRABALHADORES EM TRANSPORTES

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas específico para os transportes sobre a C190 – convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio – consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

Você está começando o **Documento informativo 1: Por que a Convenção 190 e a Recomendação 206 são importantes para os trabalhadores em transportes**



## COMPREENSÃO DAS QUESTÕES

Os trabalhadores em transportes estão expostos a um alto risco de violência e assédio devido à natureza de seu trabalho. Os trabalhadores de navios e aeronaves encontram-se em locais remotos e isolados. Os trabalhadores de ônibus, trens e táxis frequentemente trabalham sozinhos. Muitos trabalhadores em transportes trabalham à noite ou de madrugada e manuseiam dinheiro. Os trabalhadores em transportes frequentemente enfrentam violência e assédio por parte de passageiros, colegas, gerentes, supervisores, membros do público, autoridades e proprietários de veículos.

As mulheres trabalhadoras em transportes são afetadas de maneira desproporcional. Isso ocorre porque a violência e o assédio são um abuso de poder e são exacerbados pela desigualdade. A desigualdade entre mulheres e homens na sociedade e especificamente no mercado de trabalho, agravada por estereótipos de gênero e atitudes discriminatórias, aumenta a exposição das mulheres à violência e ao assédio. A discriminação intersetorial leva a um maior risco de violência e assédio.

Uma pesquisa da ITF em 2018 constatou que 90% das mulheres trabalhadoras estavam cientes de alguma forma de assédio sexual em seu local de trabalho<sup>3</sup>. Um estudo da Federação Europeia dos Trabalhadores em Transportes (ETF) em 2017 também revelou níveis chocantes de violência e assédio contra mulheres no setor europeu de transportes. Entre as pessoas entrevistadas, 63% sofreram pelo menos um ato recente de violência, e 25% acreditam que a violência contra mulheres é uma ocorrência rotineira no setor de transportes.<sup>4</sup>

A violência e o assédio no trabalho prejudicam a saúde, o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores, ameaçando a igualdade, a mobilidade e o trabalho decente. Além disso, é um obstáculo para as mulheres que trabalham no setor de transportes. A ameaça de violência e assédio impede as mulheres de se candidatarem a empregos em transportes. Aquelas que o fazem são desestimuladas de permanecer no setor quando se sentem inseguras ou, ainda pior, sofrem violência ou assédio.

Esses fatores também levaram à **exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes**.

Foi demonstrado que o fato de as mulheres geralmente terem empregos precários e com remuneração inferior aumenta o risco de violência e assédio.

## FATORES QUE LEVAM À EXCLUSÃO SISTÊMICA DAS MULHERES DE EMPREGOS DECENTES



Trabalho solitário e em isolamento



Manuseio de dinheiro ou cargas valiosas



Deslocamento casa-trabalho



Instalações sanitárias adequadas



Trabalho informal ou em condições precárias



Mudanças no mundo do trabalho



Perigos e riscos psicossociais

**De acordo com a OIT: “A violência contra trabalhadoras em transportes é um dos fatores mais importantes que limitam a atratividade de empregos em transportes para mulheres e prejudicam a retenção daquelas que estão empregadas no setor de transportes”.<sup>5</sup>**

Esse desequilíbrio no acesso das mulheres a empregos nos transportes significa que as preocupações e necessidades de segurança das mulheres muitas vezes são ignoradas no planejamento dos serviços de transporte, aumentando a exposição das mulheres à violência e ao assédio ao utilizar e trabalhar nos transportes. Os trabalhadores em transportes, em especial as mulheres, são alvos tão frequentes que a violência e o assédio tornaram-se normalizados no setor de transportes. A pesquisa da ETF também revelou que 26% das pessoas entrevistadas acreditam que o assédio simplesmente “faz parte do trabalho”.<sup>6</sup>

Muitas vezes, as mulheres têm medo de denunciar a violência e o assédio ou são culpadas quando o fazem (o que é conhecido como responsabilização da vítima). Muitas vezes, os empregadores não têm uma política para tratar da violência e do assédio, o que significa que a violência e o assédio são subnotificados e muitas mulheres sofrem caladas.

**“Sempre recebo comentários ofensivos de passageiros quando pedem para viajar de graça, e eu recuso. Eles dizem coisas como ‘vagabunda’, ‘vaca’, ‘está sentindo falta de rola?’. Até já cuspiram em mim duas vezes quando impedi quem queria entrar de graça. A violência esteve próxima quando não permiti. É um ambiente intimidante, e insultos verbais ocorrem na maioria das vezes quando não deixo passageiros entrarem de graça.”**

**Motorista de ônibus, Suécia<sup>7</sup>**

Com frequência, os trabalhadores em transportes são expostos a violência e assédio por parte de terceiros, inclusive clientes, passageiros, membros do público, autoridades e proprietários de veículos.

O **trabalho solitário e em isolamento** – por exemplo, à noite, em um navio, em horários calmos e em trajetos em que crimes são comuns e principalmente ao **manusear dinheiro ou cargas valiosas** – expõe os trabalhadores a um maior risco de violência e assédio.

Muitos trabalhadores em transportes trabalham em horários irregulares ou inconvenientes quando o transporte público é limitado, e os empregadores raramente fornecem transporte seguro e acessível para ida e volta do trabalho, quando necessário. Isso expõe os trabalhadores à violência e ao assédio no **deslocamento casa-trabalho**.

**“Por exemplo, 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. Outro dia eu caí e tive que trabalhar com o joelho machucado o dia inteiro (...) a empresa deveria ser mais humana.”**

**Vendedora de bilhetes, Colômbia<sup>8</sup>**

Muitos trabalhadores em transportes também não contam com **instalações sanitárias adequadas** no trabalho. Banheiros situados em locais inadequados e inseguros, a falta de banheiros separados para mulheres ou a total ausência de banheiros geralmente resultam em exposição à violência ou à ameaça de violência (inclusive violência de gênero, como estupro, assédio sexual e pichações ofensivas). Essa é a realidade diária de trabalhadores em transportes e contribui para a sensação de medo, vulnerabilidade e estresse, principalmente para mulheres trabalhadoras em transportes, afetando também a dignidade de sua saúde.<sup>9</sup>



**“Este incidente aconteceu na garagem de ônibus da minha divisão. Uma motorista de ônibus teve que ‘ir ao banheiro’, mas como não havia banheiro só para mulheres na garagem de ônibus, ela foi a céu aberto atrás do prédio da garagem, no escuro. Um passageiro a seguiu. Por sorte, foi alarmada na hora certa e gritou pedindo ajuda.”**

**Motorista de ônibus, Índia<sup>10</sup>**

Muitos dos trabalhadores em transportes do mundo estão **na informalidade ou trabalhando em condições precárias**, com as mulheres sobrerrepresentadas nas formas mais precárias de trabalho informal. O emprego precário e a informalidade aumentam a exposição a todos os tipos de violência e assédio, principalmente a coerção sexual.

**“Meu superior me pediu favores sexuais e, quando recusei, ele me insultou dizendo ‘não finja ter tanta moral, eu sei que mulheres da sua casta são fáceis’.”**

**Trabalhadora dos transportes, Índia<sup>11</sup>**

**Mudanças no mundo do trabalho**, inclusive a reestruturação e a privatização, contribuíram para um aumento das formas precárias, informais e atípicas de trabalho, o que inclui a terceirização, o trabalho por contrato e a economia sob demanda. Isso minou as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores, levando a medidas de segurança inadequadas, maior dificuldade para os trabalhadores denunciarem incidentes e falta de clareza sobre quem é responsável pela segurança dos trabalhadores, o que aumentou o risco de violência e assédio.

**“Vou te dar uma porcentagem maior se você dormir comigo”, me disse o motorista.**

**Condutora de táxi, Uganda<sup>12</sup>**

Os trabalhadores em transportes também enfrentam **perigos e riscos psicossociais** que os expõem à violência e ao assédio. Isso inclui qualquer elemento do planejamento, gerenciamento ou organização do trabalho que possa causar danos psicológicos ou estresse, como:

- procedimentos e políticas inadequados para apresentação de denúncias;
- medidas de segurança limitadas e falta de pessoal (por exemplo: os trabalhadores são forçados a atuar como agentes de segurança com os passageiros) e falta de medidas de proteção física, como botões de pânico, telas de proteção e câmeras de segurança.
- Ambientes de trabalho onde os trabalhadores são forçados a uma competição agressiva entre si.

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

**Comissária de bordo de trem, Tailândia<sup>13</sup>**

A realidade dominada por homens do setor de transportes também é um fator pelo qual as mulheres trabalhadoras em transportes são afetadas de maneira desproporcional pela violência e assédio. Em muitos países, as mulheres estão sub-representadas no setor, ainda considerado por muitos um lugar que “não é para mulheres”.

**“Um dia, quando eu estava usando o banheiro masculino, já que não havia um banheiro exclusivo para mulheres, um colega abriu a porta pelo lado de fora. Muitos colegas tinham acesso às chaves do banheiro.**

**Eu relatei a um colega homem a minha infeliz experiência. Eu disse que usaria os banheiros destinados aos passageiros do aeroporto, específicos para homens ou mulheres, enquanto a empresa não providenciasse um toalete para as trabalhadoras. Até esse momento eu senti que ele me via como uma colega. Foi quando ele me deu um tapinha no ombro e disse: ‘Minha filha, para você ficar aqui, vai ter que aprender a fazer xixi de pé. Isso é lugar de homem!’”**

**Mulher sinalizadora de aeronaves, Brasil<sup>14</sup>**

Com frequência, a violência e o assédio são usados para indicar oposição às mulheres que trabalham em um “mundo masculino” em funções que não são tradicionalmente “femininas” ou em cargos de alta direção. A concentração de mulheres em funções precárias, mal remuneradas e de menor status no setor significa que as mulheres têm menos poder e acesso a cargos de liderança, gerando um clima de abuso de poder que leva à violência e ao assédio. As mulheres têm proteção limitada, e os empregadores muitas vezes evitam a responsabilidade pela segurança das trabalhadoras.

**“É difícil comprovar a violência no local de trabalho. Acontece em áreas onde não há câmeras, e é uma situação em que fica a palavra dele contra a dela. E o homem muitas vezes está em uma posição de poder.”**

**Trabalhadora dos transportes, Noruega<sup>15</sup>**

## **COMO A C190 PODE AJUDAR**

A C190 reconhece que a violência e o assédio são incompatíveis com o trabalho decente e representam uma ameaça à igualdade de oportunidades para todos<sup>16</sup>. Também é mencionada a ligação entre violência e assédio e a **exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes**.<sup>17</sup>

O **preâmbulo da C190** afirma: “Reconhecendo que a violência e o assédio... impedem as pessoas, em especial as mulheres, de acessar, permanecer e avançar no mercado de trabalho”.<sup>18</sup> A exposição desproporcional das mulheres à violência e ao assédio afeta a participação das mulheres em empregos nos transportes.

A violência e o assédio são definidos como uma série de comportamentos e práticas (**Artigo 1º, C190**). Isso é importante para os trabalhadores em transportes porque as formas de violência e assédio que eles enfrentam geralmente são desconsideradas e normalizadas como formas menos extremas de intimidação e assédio. Contudo, essas formas de violência e assédio ocorrem durante períodos prolongados como parte de um ciclo crescente de violência, podendo ter efeitos igualmente devastadores.

A C190 adota uma abordagem sensível ao gênero e contempla o assédio e violência de gênero (**Artigo 1º, C190**). As mulheres trabalhadoras em transportes são afetadas de maneira desproporcional pela violência e assédio porque o setor de transportes é dominado por homens e marcado por relações de poder desiguais.

A convenção abrange todos os trabalhadores, inclusive os da economia informal e de setores privados (**Artigo 2º, C190**). A maioria dos trabalhadores em transportes é informal. O setor de transportes também enfrenta uma privatização crescente, o que levou a um aumento das formas atípicas de trabalho (NSFE), marcadas por acordos de trabalho precários e

pela falta de responsabilidade pela segurança dos trabalhadores. Essas condições expõem os trabalhadores à violência e ao assédio. A Convenção tem um amplo alcance, abrangendo espaços públicos e privados (Artigo 3º, C190). Os espaços públicos são o local de trabalho físico de muitos trabalhadores em transportes.

O trajeto de ida e volta do trabalho, deslocamentos e viagens relacionadas ao trabalho e o saneamento são contemplados como parte do mundo do trabalho (Artigo 3º, C190). Muitos trabalhadores em transportes trabalham em horários irregulares ou inconvenientes, quando o transporte de ida e volta do trabalho é limitado ou não está em operação. Os empregadores raramente oferecem transporte seguro e acessível para ida e volta do trabalho quando necessário, o que significa que os trabalhadores muitas vezes enfrentam violência e assédio no deslocamento casa-trabalho. Para muitos trabalhadores em transportes, seu local de trabalho é móvel, podendo também ser sua acomodação (por exemplo: nos setores marítimo, ferroviário, aviação civil, ônibus e caminhões). Muitos trabalhadores em transportes também não

dispõem de acesso seguro a banheiros limpos, o que coloca sua saúde e segurança em risco. Para muitos trabalhadores em transportes, esse problema é agravado porque seu local de trabalho é um local público.

A violência de terceiros é reconhecida e contemplada (Artigo 4º, C190). Isso é importante para os trabalhadores em transportes, pois muitos trabalham em locais onde as circunstâncias os expõem a um maior risco de violência de terceiros – inclusive clientes, passageiros, membros do público, autoridades e proprietários de veículos.

A C190 enfatiza a importância de adotar uma “*abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero*” (Artigo 4º, C190). O empoderamento das mulheres precisa estar no cerne da solução. Isso inclui eliminar os obstáculos ao emprego das mulheres e abordar a **exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes**. Isso é fundamental para as mulheres trabalhadoras em transportes, porque o assédio e a violência de gênero contribuem para a **exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes** no setor de transportes.



O setor de transportes é reconhecido como um dos que apresenta maior probabilidade de exposição à violência e ao assédio (**Parágrafo 9º, R206**).

A violência doméstica é reconhecida como um problema do mundo do trabalho. Isso é um avanço, já que o impacto da violência doméstica pode se estender ao mundo do trabalho. Os sindicatos podem negociar para que os empregadores adotem medidas para apoiar as pessoas afetadas pela violência doméstica (**Artigo 10º, C190**).

A Convenção atribui aos governos, empregadores e sindicatos responsabilidades para tratar da violência e do assédio no trabalho. Os governos devem adotar leis, regulamentos e políticas. Os empregadores e sindicatos devem abordar a violência e o assédio por meio de políticas para o local de trabalho, convenções e acordos coletivos de trabalho e gestão da saúde e segurança do trabalho (SST). A R206 apresenta orientações mais detalhadas.

**Os sindicatos devem assegurar que esses aspectos importantes da C190 para trabalhadores em transportes sejam devidamente integrados às negociações para implementação em nível nacional e local.**

## **Fortalecimento do emprego das mulheres e igualdade de oportunidades no transporte público urbano**

Em 2019, a ITF e a União Internacional de Transporte Público (UITP) assinaram um acordo conjunto inovador para fortalecer o emprego das mulheres e a igualdade de oportunidades no transporte público. O acordo proporciona uma estrutura abrangente que pode ser usada por empregadores e sindicatos para negociar medidas voltadas à igualdade nos locais de trabalho.

O acordo apresenta recomendações práticas em nove áreas, sendo uma delas a saúde e segurança no trabalho. Entre as recomendações práticas para enfrentar a violência e o assédio estão:

- Um processo claro e diretrizes para denunciar a violência contra mulheres.
- Capacitação sobre violência contra mulheres para trabalhadores e gerentes.
- Implementação de medidas práticas para enfrentar a violência no trabalho.
- Implementação de programas de defesa das mulheres nos locais de trabalho.
- Avaliação da segurança no deslocamento de ida e volta do trabalho e de quais medidas seriam adequadas.

Leia a [Política de gênero positiva da ITF/UITP para empregadores](#).

# ATIVIDADE PARA ESTIMULAR AÇÕES SINDICAIS

---

## OBSERVAÇÕES PARA FACILITADORES

### OBJETIVO

O objetivo desta atividade é estimular os participantes a entenderem por que a C190 é importante para os trabalhadores em transportes e avaliarem como ela pode ser usada para realizar ações sindicais em campanhas e negociações com partes interessadas em diferentes níveis.

### TAREFAS

Esta atividade é feita em duas partes.

**Parte 1:** Divida os participantes em pequenos grupos. Peça-lhes que pensem nas perguntas e escrevam suas considerações.

**Parte 2:** Peça aos participantes que leiam o documento informativo “Por que a Convenção 190 e a Recomendação 206 são importantes para os trabalhadores em transportes”. Em seguida, peça a cada grupo que desenhe uma tabela com três colunas e discuta as questões da atividade, anotando suas respostas na respectiva coluna. Peça a cada grupo que faça um relato de sua discussão.

**Para mais informações, consulte o “Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais”:**

- Para mais informações sobre violência e assédio, consulte as Seções 1.1, 1.3 e 1.5.
  - Para mais informações sobre medidas concretas que os sindicatos podem adotar, consulte a Seção 2.
-

# ATIVIDADE

## OBJETIVO

Esta atividade ajuda a entender melhor por que a adoção da C190 é importante para os trabalhadores em transportes. Também nos ajuda a avaliar como podemos usar a C190 e a R206 como ferramentas para pressionar governos e negociar com empregadores.

## TAREFAS

### Parte 1:

Trabalhando em grupos pequenos, avalie as seguintes questões com base em sua experiência e nas atividades do seu sindicato:

- Os trabalhadores do seu setor ou local de trabalho enfrentam violência e assédio com frequência?
- A que formas de violência e assédio os trabalhadores estão expostos?
- O sindicato aceitou lidar com o problema?
- Se a resposta for “sim”, que medidas adotou? Se a resposta for “não”, por que não?

Anote suas respostas e, em seguida, discuta-as com o grupo.

### Parte 2:

Em seguida, desenhe uma tabela com três colunas. Identifique as colunas como **“Conscientizar”, “Negociar com empregadores” e “Pressionar governos para ratificação e legislação”**. Leia o documento informativo e avalie as questões a seguir com base em suas experiências e nas necessidades do seu sindicato. Escreva suas ideias na respectiva coluna.

- Quais são as partes mais importantes da C190 para o seu sindicato e membros?
- Que elementos da convenção devem ser enfatizados em uma campanha?
- Como vocês podem usar a convenção para instruir seus membros e aumentar a conscientização sobre essas questões?
- Como vocês podem usar a convenção ao negociar com empregadores? Que partes podem ser úteis nas políticas do local de trabalho, convenções e acordos coletivos de trabalho, outros acordos no mundo do trabalho ou na agenda de saúde e segurança do trabalho do seu sindicato?
- Como vocês podem usar a convenção nas suas campanhas ou negociações com governos?

Apresente suas ideias ao grupo.

## RECURSOS ÚTEIS

- Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais sobre violência e assédio no mundo do trabalho, Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT – baixe o [Guia de Facilitação](#) e o [Livro de Atividades](#)
- [Convenção N.º 190 da OIT sobre Violência e Assédio](#)
- [Recomendação N.º 206 da OIT sobre Violência e Assédio](#)
- [Perguntas frequentes sobre a Convenção 190 e a Recomendação 206 – CSI](#)
- [Resumo de Política de Transportes da OIT de 2013: Women in the Transport Sector \(Mulheres no Setor de Transportes\)](#)

## DOCUMENTO INFORMATIVO 2

# VIOLÊNCIA DE TERCEIROS

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas específico para os transportes sobre a C190 – convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio – consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

Você está começando o **Documento informativo 2: Violência de terceiros**.

## COMPREENSÃO DAS QUESTÕES

Violência de terceiros significa violência e assédio cometidos por perpetradores fora de uma organização. No caso dos trabalhadores em transportes, isso inclui clientes, passageiros, membros do público, autoridades e proprietários de veículos.

**“Um dia, eu estava operando o veículo leve sobre trilhos, e um usuário do sexo masculino ficou muito aborrecido porque o serviço acabou uma estação antes do último terminal. [...] foram dados muitos avisos em todas as estações, mas o homem não prestou atenção... Ele ficou gritando comigo, muito agressivo, devo dizer, então eu meio que corri e fui até a cabine de operação. No dia seguinte, um trabalhador do sexo masculino nos contou uma história parecida, o mesmo**

**homem, mas dessa vez ele não foi tão agressivo. Enfim, no dia seguinte, uma operadora, mulher, levou um soco no rosto do mesmo homem. A única diferença foi que eu corri até a cabine, mas ela ficou lá, na frente dele, tentando dar explicações...”**

### **Condutora de trem, México<sup>19</sup>**

Com frequência, motoristas de ônibus, vendedores de bilhetes, taxistas, condutores e tripulantes de cabine denunciam violência física, verbal e sexual e assédio por parte de passageiros, clientes e membros do público. Muitos trabalhadores – principalmente os informais – também enfrentam violência e assédio por parte de autoridades públicas, inclusive da polícia.

Uma pesquisa de 2017 da Federação Europeia dos Trabalhadores em Transportes (ETF) revelou que quase metade dos casos de violência e assédio sexual sofridos por mulheres trabalhadoras em transportes foram praticados por clientes.<sup>20</sup>

**“A pior situação que já enfrentei foi um cara gritando comigo na frente de um vagão cheio de passageiros, dizendo que esperava que eu morresse e que fosse estuprada. Sem parar. Em seguida, ele me xingou de tudo que conseguia imaginar. Só porque eu lhe disse que o bilhete dele era [inválido]... Por algumas semanas, fiquei com medo de fazer aquele trajeto de novo.”**

**Trabalhadora ferroviária, Reino Unido<sup>21</sup>**

Para muitos trabalhadores em transportes, a violência e o assédio de terceiros tornaram-se normalizados em virtude da frequência, da ideia generalizada de que o “cliente tem sempre razão” e porque os empregadores fazem pouco no que diz respeito à prevenção.

**“A agressão verbal é uma ocorrência semanal; infelizmente, a gente se acostuma. Realmente acontece muito. Eu adquiri resistência. Dez anos atrás, isso me afetava muito na alma. Agora eu dou risada. Tento ter compaixão por pessoas agressivas. Um cliente fiel sentia a necessidade de me atingir por dois anos e frequentemente me xingava. É muito cansativo. Quando começou a falar de mim com meus colegas de trabalho, eu finalmente abri uma reclamação com meu gerente direto.”**

**Trabalhadora do Transporte Rodoviário, Bélgica<sup>22</sup>**

Riscos psicossociais e fatores de risco também podem aumentar o perigo de violência por parte de terceiros. Entre os fatores de risco no setor de transportes estão superlotação, paralisações, atrasos, cancelamentos e o estresse do deslocamento casa-trabalho. Além do mais, mitos e estereótipos de gênero podem dar aos perpetradores a ideia de que eles têm o direito de agir de maneira violenta ou ameaçadora.

O risco de violência de terceiros é maior quando os trabalhadores em transportes são responsáveis por vender ou conferir passagens, manusear dinheiro ou impedir a evasão de tarifas (os chamados “pula-catraca”). Os relatórios indicam que passageiros frequentemente fazem ameaças e usam a intimidação para tentar entrar de graça no transporte.

**“Sempre recebo comentários ofensivos de passageiros quando pedem para viajar de graça, e eu recuso. Eles dizem coisas como ‘vagabunda’, ‘vaca’, ‘está sentindo falta de rola?’. Até já cuspiram em mim duas vezes quando impedi quem queria entrar de graça. A violência esteve próxima quando não permiti. É um ambiente intimidante, e insultos verbais ocorrem na maioria das vezes quando não deixo passageiros entrarem de graça.”**

**Motorista de ônibus, Suécia<sup>23</sup>**

Os trabalhadores em transportes frequentemente trabalham sozinhos e isolados. Muitos ainda trabalham em horários de pouco movimento, de madrugada, em locais remotos, em trajetos isolados e em plataformas, estações e garagens vazias. O trabalho nesses ambientes aumenta a exposição à violência por parte de terceiros. Por exemplo: muitas vezes, os trabalhadores em serviços de madrugada precisam lidar com clientes embriagados que cometem agressão verbal e violência física.

**“Várias motoristas já foram agredidas por usuários com guarda-chuvas. Uma até sofreu ferimentos na cabeça. A única coisa que a empresa fez foi lhes dizer para irem ao médico. Não vão adaptar cabines dentro dos ônibus apenas para nos proteger e nos deixar dirigir.”**

**Mulher motorista de ônibus, Colômbia<sup>24</sup>**



**“Enfrentamos violência e assédio de clientes e passageiros na Nigéria por conta das medidas de distanciamento social. As pessoas assediam, dão tapas, mesmo quando a moça só está pedindo para ver a passagem. Principalmente os homens tendem a reagir do nada.”**

**Trabalhadora dos transportes, Nigéria<sup>i</sup>**

Tanto as mulheres quanto os homens sofrem violência de terceiros, mas as mulheres são afetadas de maneira desproporcional. A **exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes** significa que as trabalhadoras em transportes se concentram em funções que envolvem lidar com clientes e com o público, em que a violência de terceiros faz parte do cotidiano. As trabalhadoras em transportes frequentemente relatam ataques com motivação sexual, comentários pejorativos e sexistas, agressão física e verbal.

**“Geralmente, esses incidentes envolvem homens embriagados que partem para a agressão verbal quando a gente não aceita o assédio sexual deles. Já me disseram coisas nojentas, principalmente em trens de madrugada... Fico muito apreensiva ao trabalhar em um trem onde há grupos de homens bêbados.”**

**Trabalhadora ferroviária, Reino Unido<sup>25</sup>**

Medidas de segurança e procedimentos de denúncia inadequados expõem os trabalhadores a um maior risco de violência e assédio, e os perpetradores aproveitam isso como oportunidade para praticar violência e assédio.

**“Já houve clientes que cuspiram em mim e gritaram comigo. Já quebraram janelas, clientes tentaram invadir minha área de trabalho, até pularam por cima do balcão. Muitas vezes, eles não têm respeito algum.”**

**Trabalhadora ferroviária, Alemanha<sup>26</sup>**

A violência de terceiros também é um obstáculo ao emprego de mulheres no setor de transportes.

## **COMO A C190 PODE AJUDAR**

**A Convenção 190 reconhece que a violência e o assédio podem partir de terceiros.** *“Cada Membro deverá adotar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável...” (artigo 4 (2), C190)*

**A Recomendação 206 estimula os empregadores a levarem em consideração a violência de terceiros nas avaliações de riscos no local de trabalho.** *“A avaliação do risco no local de trabalho referida no artigo 9.º ; alínea c), da Convenção deveria ter em conta os factores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo os perigos e riscos psicossociais. Deveria ser prestada especial atenção aos perigos e riscos que: (b) envolvem terceiros como clientes, consumidores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público...” (parágrafo 8, R206)*

<sup>i</sup> Um estudo da ITF sobre o impacto da pandemia de covid-19 nas mulheres trabalhadoras em transportes; Relatório preliminar

# ATIVIDADE PARA ESTIMULAR AÇÕES SINDICAIS

---

## OBSERVAÇÕES PARA FACILITADORES

### OBJETIVO

O objetivo desta atividade é estimular os participantes a avaliarem como as disposições da C190 e da R206 sobre violência de terceiros podem ser usadas em seu contexto local.

### TAREFAS

Divida os participantes em pequenos grupos. Peça-lhes que leiam o documento informativo “Violência de terceiros” e, em seguida, solicite que avaliem as questões. Com base em suas respostas, peça-lhes que escrevam um conjunto de medidas que podem ser tomadas. Peça aos participantes que apresentem suas considerações ao grupo em uma discussão plenária.

**Para mais informações, consulte o “Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais”:**

- Para mais informações sobre violência de terceiros, consulte as Seções 1.1, 1.3 e 1.5.
- Para mais informações sobre medidas concretas que os sindicatos podem adotar, consulte a Seção 2.

# ATIVIDADE

---

## OBJETIVO

Esta atividade ajuda a avaliar como a C190 e a R206 podem ser usadas para adotar medidas contra a violência de terceiros.

## TAREFAS

Leia as seções **Compreensão das questões** e **Como a C190 pode ajudar** do documento informativo **“Violência de terceiros”**. Em seguida, em grupos pequenos, discuta as seguintes questões com base em suas experiências.

- Os trabalhadores relatam experiências de violência de terceiros? Em caso afirmativo, com que frequência? Que tipos de violência? Há determinados trabalhadores ou grupos de trabalhadores mais visados? Quem são os perpetradores mais frequentes?
- Seu empregador tem uma política sobre violência de terceiros? Vocês têm um acordo sobre violência de terceiros?
- Como vocês podem integrar disposições da C190 e da R206 a suas políticas de local de trabalho e/ou outros acordos que tenham com empregadores?
- Que medidas podemos adotar para integrar essas disposições à agenda sindical sobre saúde e segurança do trabalho (SST), inclusive políticas de SST e do local de trabalho, identificação e avaliação de riscos e medidas de prevenção e controle?
- Com que desafios vocês podem se deparar? Como é possível superar esses desafios?
- Como seu sindicato pode formar alianças ou conseguir apoio público sobre essa questão?
- Como vocês podem usar a convenção para instruir seus membros e aumentar a conscientização sobre a violência de terceiros?
- Como vocês podem usar a convenção ao negociar com empregadores?
- Como vocês podem usar a convenção nas suas campanhas ou negociações com governos? O que seu sindicato pode pedir aos governos?

Após discutir essas questões, trabalhe em grupos para elaborar um conjunto de medidas que seu sindicato pode adotar no nível do local de trabalho e para pressionar governos.

Apresente suas ideias ao grupo.

# DOCUMENTO INFORMATIVO 3

# IMPACTOS DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO TRABALHO

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas específico para os transportes sobre a C190 – convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio – consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

Você está começando o **Documento informativo 3: Impactos da violência doméstica no trabalho.**

## COMPREENSÃO DAS QUESTÕES

Violência doméstica é a violência e o assédio que ocorrem entre membros da família ou unidade doméstica. Também pode ser entre companheiros atuais ou ex-companheiros. Pode assumir muitas formas diferentes de violência ou assédio – controle físico, sexual, emocional, verbal, econômico, virtual, persecutório e/ou coercitivo. Os perpetradores usam a violência e o assédio para manter o poder.

**“Meu avô e meu pai de fato controlavam as mulheres da nossa família... sinto que também preciso controlar minha esposa para manter a tradição e preservar a integridade da família.”**

**Homem perpetrador, México<sup>27</sup>**

A violência doméstica pode afetar qualquer pessoa, mas as mulheres correm mais riscos devido à desigualdade entre elas e os homens, que na maioria das vezes são os perpetradores. As mulheres que enfrentam discriminação

intersetorial sofrem maior desigualdade, podem ser afetadas de maneira desproporcional e se deparam com mais obstáculos para conseguir apoio.

**“Tinha dias que ele não me deixava ir trabalhar. Quando eu tinha permissão para ir trabalhar, ele ligava e me ameaçava... eu ia trabalhar cheia de hematomas.”**

**Sobrevivente de violência doméstica, Canadá<sup>28</sup>**

Em todo o mundo, aproximadamente uma em cada três mulheres já sofreu violência física e/ou sexual por parceiro íntimo ou violência sexual por não parceiro ao longo da vida, e a maioria é violência por parceiro íntimo. Em alguns estudos nacionais, esse número chega a 70%.<sup>29</sup> A pesquisa de avaliação da igualdade feita pela ITF em 2018 revelou que 57% das mulheres trabalhadoras em transportes já sofreram violência doméstica.<sup>30</sup>

**A violência doméstica tem impactos físicos e mentais nas trabalhadoras. Também afeta o mundo do trabalho em geral.**

A violência doméstica pode prejudicar o desempenho no trabalho. As trabalhadoras podem ter dificuldade para chegar ao trabalho, chegar atrasadas ou se ausentar, o que às vezes leva à perda do emprego. Os perpetradores também podem localizar a vítima no trabalho. Um estudo da Confederação Sindical Internacional (CSI) nas Filipinas constatou que quase 84% das pessoas que sofreram violência doméstica relataram que isso afetou sua assiduidade no trabalho.<sup>31</sup> Um estudo do Congresso do Trabalho do Canadá (CLC, Canadian Labour Congress)

também revelou que 82% disseram que isso prejudicou seu desempenho no trabalho, e 38% das pessoas que sofreram violência doméstica disseram que isso afetou sua capacidade de ir trabalhar.<sup>32</sup>

Muitas vezes, os efeitos da violência doméstica continuam por anos após a agressão, limitando o empoderamento econômico das mulheres. Mulheres com histórico de violência doméstica têm um histórico profissional mais abalado e têm maior probabilidade de serem empregadas com acordos de trabalho mais precários.

## A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA É UM PROBLEMA DO LOCAL DE TRABALHO, DIZ ESTUDO INDIANO INOVADOR

Um estudo sobre violência doméstica na Índia, realizada por filiados de transporte ferroviário e rodoviário da ITF com mais de 15.500 trabalhadores (98% mulheres), revelou que:

- 75% relataram experiências diretas ou indiretas de violência doméstica ao longo da vida.
- 9 em 10 mulheres disseram que as experiências de violência doméstica afetaram sua capacidade de trabalho.
- 74% dos entrevistados relataram que o apoio no local de trabalho pode atenuar os efeitos da violência doméstica na vida profissional dos trabalhadores.<sup>33</sup>

Para saber mais, assista a um vídeo sobre o estudo [aqui](#) ou leia o Resumo Executivo do relatório [aqui](#).

**“As conclusões do relatório são claras: a violência doméstica é um problema do local de trabalho, e é hora de governos, empregadores, sindicatos e organizações da sociedade civil definirem práticas, acordos e legislação proativos para tratar do impacto da violência doméstica no trabalho.”**

**Sheela Naikwade, membro do MSTKS, Índia, e do Comitê das Mulheres Trabalhadoras em Transportes da ITF<sup>34</sup>**

A violência doméstica também afeta colegas de trabalho, que podem ficar preocupados ou distraídos e enfrentar riscos de segurança devido a perpetradores agressivos no local de trabalho.

Um estudo da ITF em 2019 com homens que praticam violência doméstica realizado em Maharashtra, na Índia, revelou que quando os perpetradores de violência doméstica vão trabalhar, seu desempenho e produtividade no trabalho são prejudicados. Isso também afeta o ambiente e a segurança do local de trabalho para todos os trabalhadores, causando inclusive acidentes no trabalho que colocam em risco

a segurança dos passageiros e colegas de trabalho e geram custos ao empregador.

**“Uma vez que fui trabalhar depois de um conflito com a esposa, fiquei perdido enquanto dirigia, e o pneu estourou. O veículo ficou danificado. Além disso, o pneu estourou no meio do [vale] Ghat. Poderia ter sido um acidente muito grave. Tenho sorte de estar vivo... Aconteceram muitos acidentes, dois no mesmo mês, devido a essa tensão.”**  
**(Motorista F)**

**“Não consigo me concentrar no trabalho. Uma vez, sofri um acidente enquanto havia passageiros a bordo. Eu e um passageiro ficamos feridos no acidente.”**

**(Motorista de riquixá motorizado)**

A violência doméstica também tem impactos econômicos para empresas e governos:

- Na Suíça, a violência entre parceiros íntimos custa cerca de CHF 164 milhões por ano.<sup>35</sup>
- No Canadá, o custo estimado foi de CAD 7,4 bilhões.<sup>36</sup>
- Nos Estados Unidos, o Ministério do Trabalho relata que sobreviventes de violência doméstica perdem cerca de oito milhões de dias de trabalho remunerado por ano, causando um prejuízo de US\$ 1,8 bilhão em produtividade para os empregadores.<sup>37</sup>

Existe um estigma relacionado à violência doméstica. Apesar de seu impacto no mundo do trabalho, muitos continuam acreditando que a violência doméstica é um problema particular que não deve ser tratado no local de trabalho.

Os sindicatos muitas vezes não o consideram um problema sindical. Algumas sociedades responsabilizam os sobreviventes (“a culpa é da vítima”). Os sobreviventes se culpam de maneira estereotipada. Alguns até consideram a violência doméstica “normal” ou justificada em razão de mitos incorretos sobre por que a violência doméstica ocorre. Muitas vezes, esses mitos são reforçados pela mídia.

**“Se o homem está sob estresse, ele pratica violência. Se a mulher comete um erro no trabalho doméstico, não tem problema bater nela.”**

**Homem perpetrador<sup>38</sup>**

**“É uma família... incidentes assim vão acontecer... não é um problema sério. Um homem pode dar um tapa na esposa se ela cometer algum erro.”**

**Homem perpetrador<sup>39</sup>**

Também faltam espaços confidenciais para as mulheres dividirem suas experiências. A reparação judicial muitas vezes é difícil ou impossível, o que significa que muitas vezes nada é feito. Muitas mulheres não denunciam a violência doméstica por causa desses preconceitos sociais e institucionais, levando a uma cultura de silêncio. Esses mitos, porém, são influenciados pela desigualdade entre mulheres e homens. A violência doméstica nunca se justifica.

## **A violência doméstica é um problema do local de trabalho**

A violência doméstica não é um problema particular. É um problema do local de trabalho e dos sindicatos. O mundo do trabalho pode ajudar a lidar com a violência doméstica.

O trabalho proporciona segurança financeira para os trabalhadores fugirem de relacionamentos abusivos, e os sindicatos podem ajudar a proteger o emprego de trabalhadores que sofrem violência doméstica.

O trabalho pode ser um espaço seguro para os trabalhadores falarem com liberdade e pode disponibilizar informações sobre serviços de apoio. Um estudo na Austrália revelou que 78% dos entrevistados acreditavam que direitos trabalhistas poderiam diminuir o impacto da violência doméstica no trabalho.<sup>40</sup> O trabalho pode ser um lugar para encaminhar perpetradores para aconselhamento ou correção.

**“Uma vez eu mencionei os incidentes de casa para uma colega de trabalho. Ela tinha visto cartazes de uma hotline de violência doméstica na estação de trem. Ela sugeriu que eu falasse com uma defensora das mulheres do sindicato. Ao falar com ela, senti que após 5 anos tinha força suficiente para lutar contra meus problemas. Ela garantiu a minha transferência para o escritório dela, onde me senti mais segura. Ela ajudou a me conectar com uma ONG. Eles me ajudaram a entrar com o divórcio.”**

**Sobrevivente de violência doméstica, Estudo nacional sobre os impactos da violência doméstica em locais de trabalho da Índia**

**Cada vez mais, os sindicatos estão promovendo a conscientização e tratando a violência doméstica como um problema sindical**, com ações que vão desde a capacitação de membros para que reconheçam sinais de alerta até a negociação de apoio de empregadores à capacitação de contatos sindicais para trabalhadores que sofrem violência doméstica.

## **Programa Global de Defesa da Mulher da ITF**

O **Programa Global de Defesa da Mulher** da ITF está enfrentando com sucesso a violência e o assédio contra mulheres nos transportes. O programa se baseia em um modelo de sucesso inicialmente desenvolvido pela Unifor no Canadá.

O programa capacita ativistas sindicais a se tornarem “defensoras das mulheres” para que deem uma resposta no trabalho ao assédio e violência de gênero, inclusive a violência doméstica. As defensoras das mulheres são capacitadas para intervenção precoce, oferecendo apoio confidencial e ajuda para acesso a serviços comunitários e defendendo o planejamento da segurança no trabalho e a estabilidade no emprego.

O programa também ajuda a capacitar mulheres como sobreviventes individuais para que, coletivamente, liderem e influenciem mudanças. A iniciativa é implementada em conjunto com sindicatos locais e a administração do local de trabalho responsável.

Até agora, a ITF trabalhou com sindicatos de transportes de 11 países na promoção da defesa das mulheres. O trabalho demonstrou a necessidade mundial transversal de defesa das mulheres nos sindicatos de transportes para apoiar as sobreviventes de violência e a necessidade de lutar pela prevenção da violência de gênero no trabalho e na sociedade. O programa modelo pode ser adaptado para implementação em locais de trabalho de transportes internacionalmente.<sup>41</sup>

Para mais informações sobre o programa, **clique aqui**.

**Muitos governos estão começando a legislar sobre medidas para oferecer apoio a trabalhadores que sofrem violência doméstica.**

- Nas Filipinas, a legislação permite dez dias de licença remunerada para trabalhadores que enfrentam violência doméstica. Ela também protege os colegas que ajudam os trabalhadores.
- Na Austrália, a lei concede aos trabalhadores cinco dias de licença não remunerada para lidar com o impacto da violência doméstica.
- No Canadá, todas as províncias oferecem licença (remunerada e não remunerada) em casos de violência doméstica. A legislação trabalhista canadense também oferece cinco dias de licença remunerada para trabalhadores em locais de trabalho regulamentados pelo governo federal.
- Na Nova Zelândia, a legislação concede dez dias de licença remunerada, e os trabalhadores que sofrem violência doméstica têm acesso a acordos de trabalho flexíveis.

**Alguns empregadores estão começando a reconhecer a violência doméstica como um problema do mundo do trabalho.**

- O Sindicato dos Marítimos da Austrália (MUA, Maritime Union of Australia) chegou a um acordo trabalhista com o operador portuário Hutchison Ports que inclui 20 dias de licença remunerada por violência doméstica.<sup>42</sup>
- No Reino Unido, a Employers Initiative on Domestic Abuse (Iniciativa dos Empregadores sobre Violência Doméstica) é uma rede de empresas que estimula os empregadores a adotarem medidas contra a violência doméstica. Muitos empregadores já estão tomando providências nas próprias organizações, desenvolvendo políticas sobre violência doméstica, conscientizando os funcionários, capacitando o pessoal a identificar quem precisa de ajuda e oferecendo acesso a apoio para sobreviventes e perpetradores.<sup>43</sup>

## POR QUE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA É UM PROBLEMA DO LOCAL DE TRABALHO?

- Porque a segurança no local de trabalho é responsabilidade dos empregadores.
- Quando trabalhadoras experimentam violência em casa ou no trabalho, os impactos são sentidos no local de trabalho. Sobreviventes e perpetradores com frequência têm dificuldade em se concentrar no trabalho. Muitos colegas, ao verem sinais de violência doméstica, também ficam preocupados e distraídos.
- Parceiros e ex-parceiros abusivos são um risco à segurança de todo o local de trabalho.
- A violência doméstica gera custos para o empregador. A implementação de medidas no local de trabalho por meio de cláusulas contra a violência doméstica pode gerar economia para as empresas e resultar em um ambiente de trabalho mais favorável.
- Violência doméstica é um problema recorrente. Se não abordado por meio de programas de prevenção no local de trabalho, pode terminar de maneira trágica.
- O local de trabalho pode desempenhar um papel importante no enfrentamento da violência doméstica e no apoio a sobreviventes e perpetradores.

## COMO A C190 PODE AJUDAR

**A C190 reconhece que a violência doméstica é um problema do mundo do trabalho.**

*“Considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica...” (Preâmbulo C190)*

**A C190 afirma que empregadores e governos devem adotar medidas para mitigar seu impacto no mundo do trabalho.**

*“Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho” (artigo 10, C190)*

**A Recomendação 206 traz orientações mais detalhadas sobre como mitigar o impacto da violência doméstica no trabalho.**

*“Os Membros deveriam tomar medidas adequadas para:*

*a) promover o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva a todos os níveis, como meio de prevenir e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho e, na medida do possível, mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho” parágrafo 4, R206)*

*“As medidas adequadas para mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho ... deveriam incluir:*

*a) licença para as vítimas de violência doméstica;*

*b) acordos de trabalho flexíveis e proteção para as vítimas de violência doméstica;*

*c) proteção temporária contra o despedimento para as vítimas de violência doméstica, conforme o caso, exceto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências;*

*d) a inclusão da violência doméstica nas avaliações dos riscos no local de trabalho;*

*e) um sistema de referência às medidas públicas para a mitigação da violência doméstica, caso existirem; e*

*f) a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.” (parágrafo 18, R206)*



# ATIVIDADE PARA ESTIMULAR AÇÕES SINDICAIS

## OBSERVAÇÕES PARA FACILITADORES

### OBJETIVO

O objetivo desta atividade é permitir que os participantes compreendam por que a violência doméstica é um problema sindical e do mundo do trabalho e avaliem como a violência doméstica pode ser integrada à agenda de negociação sindical.

### TAREFAS

Esta atividade é feita em duas partes.

**Parte 1:** Divida os participantes em pequenos grupos. Peça-lhes que leiam o documento informativo “Impactos da violência doméstica no trabalho” e, em seguida, avaliem as perguntas em grupos. Com base nas discussões, peça aos participantes que descrevam as razões pelas quais a violência doméstica é um problema sindical.

**Parte 2:** Em grupos pequenos, peça aos participantes que leiam a seção “Como a C190 pode ajudar” do documento informativo “Impactos da violência doméstica no trabalho” e avaliem como as disposições são úteis no contexto local. Peça-lhes que imaginem que têm uma reunião com o empregador e/ou governo para discutir o apoio a sobreviventes de violência doméstica. Seu objetivo é elaborar reivindicações que tratem da questão. As perguntas para discussão podem ajudar a facilitar a discussão. O quadro “Por que a violência doméstica é um problema do mundo do trabalho?” pode ajudar os participantes a elaborarem argumentos que respaldem as reivindicações.

**Para mais informações, consulte o “Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais”:**

- Para mais informações sobre violência doméstica, consulte: **Seção 1,2.**
- Para mais informações sobre medidas concretas que os sindicatos podem adotar, consulte: **Seção 2.3**

# ATIVIDADE

## OBJETIVO

Esta atividade nos ajuda a compreender por que a violência doméstica é um problema sindical e do mundo do trabalho e avaliar como as disposições da C190 sobre violência doméstica podem ser integradas à agenda de negociação sindical.

## TAREFAS

### Parte 1:

Esta atividade nos ajuda a compreender por que a violência doméstica é um problema sindical e do mundo do trabalho e avaliar como as disposições da C190 sobre violência doméstica podem ser integradas à agenda de negociação sindical.

- O sindicato tem uma política sobre a violência doméstica? Em caso afirmativo, qual é? Ela é eficaz?
- Quais são as ligações entre violência doméstica no mundo do trabalho e no lar?
- Por que a violência doméstica deve ser considerada um problema sindical prioritário?
- Por que alguns líderes sindicais poderiam relutar em abordar a questão?
- Como podemos estimulá-los a mudar de ideia?
- Como podemos usar a convenção para instruir nossos membros e aumentar a conscientização sobre esse problema?

Com base na discussão, sugira cinco argumentos principais que podem ser usados para reivindicar que a violência doméstica seja reconhecida como problema sindical. Compartilhe suas ideias com o grupo todo.

### Parte 2:

**Leia a seção “Como a C190 pode ajudar” e o quadro “Por que a violência doméstica é um problema do mundo do trabalho?”.** Imagine que você esteja em uma reunião com o empregador ou o governo para discutir o apoio a sobreviventes de violência doméstica. Seu objetivo é elaborar uma lista de reivindicações e argumentos para apresentar.

**Desenhe uma tabela com duas colunas e identifique-as como “Empregador” e “Governo”.** Em grupos pequenos, leia as perguntas abaixo e discuta com seu grupo. Anote suas reivindicações e argumentos na coluna indicada.

- Seu empregador tem uma política sobre violência doméstica? Em caso afirmativo, ela condiz com a C190/R206?
- Que argumentos podemos usar para convencê-lo a reconhecer a violência doméstica como problema do mundo do trabalho? Avalie os custos econômicos da violência doméstica para as empresas. *Lembre-se de que isso não torna os empregadores responsáveis pelo comportamento dos perpetradores, mas os estimula a adotar medidas para diminuir o impacto da violência doméstica.*
- Que contra-argumentos podemos usar para refutar mitos sobre a violência doméstica, como o de que ações de apoio contra a violência doméstica geram despesas enormes? *Para mais informações, examine o quadro “Por que a violência doméstica é um problema do mundo do trabalho?”.*

- Que medidas de apoio podemos pedir que ofereçam?
- Como integrar a violência doméstica à agenda sindical de saúde e segurança do trabalho? Como integrá-la à saúde e segurança no local de trabalho (política do local de trabalho, identificação e avaliação de riscos, medidas de prevenção e controle)?
- A legislação de seu país já oferece apoio a sobreviventes de violência doméstica? Em caso afirmativo, o que oferece? O que acontece na realidade? Em caso negativo, quais são as lacunas?
- Que reivindicações podemos fazer ao governo?
- Que argumentos podemos usar para convencê-lo?
- Como podemos usar a convenção ao negociar com empregadores?
- Como podemos usar a convenção em nossas campanhas ou negociações com governos?
- Como podemos formar alianças ou conseguir apoio público sobre essa questão?

## RECURSOS ÚTEIS

- [Impactos da violência doméstica em locais de trabalho da Índia, ITF](#)
- [Vídeo no YouTube](#)
- [Violência doméstica e local de trabalho: Um estudo qualitativo com homens, ITF](#)
- [Impactos da violência doméstica no trabalho: vídeo de estudo](#)
- [Índia: Vozes das sobreviventes de violência doméstica](#)

# DOCUMENTO INFORMATIVO 4

# DESLOCAMENTO

# CASA-TRABALHO:

# TRANSPORTE SEGURO NA

# IDA E VOLTA DO TRABALHO

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas específico para os transportes sobre a C190 – convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio – consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

Você está começando o **Documento informativo 4: Deslocamento casa-trabalho: transporte seguro na ida e volta do trabalho.**

## COMPREENSÃO

## DAS QUESTÕES

O transporte seguro ajuda a garantir a igualdade de acesso a oportunidades de trabalho para mulheres e homens. Porém, muitos trabalhadores em transportes não têm acesso a transporte seguro de ida e volta do trabalho e frequentemente enfrentam violência e assédio no deslocamento casa-trabalho.

A maioria dos empregadores não oferece transporte para os trabalhadores, independentemente de sua situação profissional, deixando-os dependentes do transporte público ou privado. Nos casos em que os empregadores disponibilizam transporte, muitas vezes ele não dispõe de medidas de segurança adequadas e é reservado apenas para trabalhadores efetivos.

Os trabalhadores sem acesso ao transporte público podem precisar pedir carona até o trabalho, colocando-os em maior risco de violência e assédio.

Muitos trabalhadores em transportes fazem jornadas longas, em horários irregulares e fora do normal. Em função disso, muitas vezes eles vão e voltam do trabalho quando o transporte público é limitado ou não está em operação e quando há poucas pessoas nas proximidades. Um exemplo são os profissionais de limpeza que trabalham de madrugada e de manhã cedo e os motoristas e vendedores de bilhetes que começam/terminam o expediente fora do horário de transporte público. Os locais de trabalho podem ser isolados e distantes, dificultando ainda mais o deslocamento casa-trabalho.

Muitos trabalhadores em transportes dependem do transporte público para o deslocamento casa-

trabalho, mas relatos de violência e assédio no transporte público são comuns, e as mulheres são afetadas de maneira desproporcional. Por exemplo:

- 6 em cada 10 mulheres de cidades latino-americanas denunciam assédio físico em sistemas de transporte público<sup>44</sup>;
- 39% das agressões sexuais contra mulheres na França ocorrem em estações de transporte público<sup>45</sup>;
- no Sri Lanka, 90% das mulheres já sofreram assédio sexual ao utilizar o transporte público<sup>46</sup>.

O deslocamento casa-trabalho também é o local de trabalho dos trabalhadores do transporte público. Eles não apenas usam o serviço, mas fazem parte do serviço. Isso quer dizer que eles interagem com o público e frequentemente são expostos à violência e assédio de terceiros.

**“Tivemos problemas de estupro em virtude da pandemia – principalmente trabalhadoras que trabalhavam de madrugada e tinham que viajar por estradas vazias para conseguir ir embora. Tivemos casos em que pessoas foram roubadas – principalmente mulheres. Seus pneus foram cortados, e algumas foram até estupradas.”**

Trabalhadora dos transportes, Nigéria

**“Muitas vezes tiram sarro da gente por dizer ‘não’ a tarefas noturnas ou turnos de madrugada, mas na verdade estamos dizendo ‘não’ a situações de trabalho inseguras que nos colocam em risco de violência. Nós [mulheres trabalhadoras em transportes] não temos problemas com tarefas noturnas, desde que a gente esteja tão segura quanto os homens e não seja molestada ou apalpada ao voltar do trabalho para casa.”**

Trabalhadora dos transportes, Índia<sup>48</sup>

A ameaça de violência e assédio às mulheres no deslocamento casa-trabalho as obriga a escolher entre um trajeto inseguro, pagar por acomodações próximas ou dormir no local de trabalho, sendo que cada opção tem seus próprios riscos.

Por exemplo: em Nairóbi, devido às preocupações com a segurança, a tripulação feminina muitas vezes precisa se manter em áreas residenciais perto de onde os ônibus ficam estacionados, onde o aluguel costuma ser alto.<sup>47</sup>

Em nível internacional, a falta de acesso a transportes seguros é um grande obstáculo ao setor para as mulheres, perpetuando a **exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes na força de trabalho.**

**“Por exemplo, 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”.**

Vendedora de bilhetes de trânsito rápido de ônibus, Colômbia<sup>49</sup>

### **Sindicatos têm elaborado campanhas bem-sucedidas para enfrentar a violência e o assédio contra trabalhadores no deslocamento casa-trabalho.**

No Reino Unido, as companhias ferroviárias estão começando a lançar as “operações somente com condutor” e retirando os agentes de segurança dos trens, expondo trabalhadores e passageiros à violência e assédio. A campanha do Sindicato Nacional dos Trabalhadores Ferroviários, Marítimos e em Transportes (RMT, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) intitulada “Apoie a garantia de agentes de segurança do RMT” tem reivindicado a obrigatoriedade de uma segunda pessoa no trem para a segurança dos passageiros e trabalhadores.<sup>50</sup>

O Sindicato dos Trabalhadores de Lojas, Distribuição e Afins (USDAW, Union of Shop, Distributive and Allied Workers) fez uma campanha chamada “Liberdade de viver sem medo”, dedicada a melhorar a segurança das trabalhadoras de lojas. Representantes sindicais trabalharam com empregadores locais para apoiar as mulheres que iam e voltavam do trabalho de madrugada.<sup>51</sup>

Na Índia, algumas empresas garantem transporte até a porta de casa se o funcionário tiver que trabalhar depois das 20h. As mulheres que moram na mesma região muitas vezes têm direito a um táxi compartilhado e, às vezes, um segurança da empresa.

### **Os sindicatos também têm negociado com autoridades locais para aplicar medidas de combate à violência e ao assédio contra mulheres trabalhadoras em transportes.**

Várias cidades instituíram transporte exclusivo para mulheres visando enfrentar problemas de segurança e proteção de trabalhadoras e passageiras. Na Cidade do México, o serviço Atenea teve início em 2008, oferecendo serviços de ônibus em 50 rotas para mulheres com motoristas mulheres. Em Délhi, foi instituído o transporte público gratuito para aumentar a segurança e proteção das mulheres.

Medidas assim podem ser eficazes em curto prazo, mas precisam ser combinadas com uma estratégia de longo prazo para tornar o transporte realmente seguro para mulheres, deixando de lado a ideia de que as mulheres deveriam mudar seu comportamento diante dos perpetradores.

### **Há também oportunidades de formação de alianças com grupos de passageiros e outros trabalhadores essenciais que usam o transporte público para o deslocamento casa-trabalho.**

Em Nairóbi, a Iniciativa Flone (ONG que trabalha para tornar o transporte mais seguro e acessível para as mulheres) firmou alianças com grupos de trabalhadores e passageiros para pôr fim à violência contra mulheres em espaços públicos. Trabalhando com sindicatos, inclusive o Sindicato dos Operadores de Transporte Público (PUTON, Public Transport Operators Union) e o Sindicato dos Trabalhadores de Matatus (MWU, Matatu Workers' Union), a iniciativa realizou treinamento para mulheres trabalhadoras do transporte público sobre como reagir à violência sexual, organizou campanhas contra o assédio de passageiros e desenvolveu uma plataforma de mapeamento colaborativo onde sobreviventes podem mapear suas experiências.<sup>52</sup>

Nos EUA, o Sindicato Unificado de Transportes (ATU, Amalgamated Transit Union) criou a “Americans for Transit” (Norte-americanos pelos transportes), uma organização sem fins lucrativos que faz campanhas para melhoria do transporte público. A organização formou coalizões com trabalhadores do transporte público para reivindicar melhorias no transporte público a fim de torná-lo seguro para todos.

# COMO A C190 PODE AJUDAR

**A C190 inclui o deslocamento casa-trabalho como parte do “mundo do trabalho”.**

*“A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho: ... (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.”*

**(artigo 3, C190)**

**A C190 afirma que empregadores e governos precisam abordar acordos de trabalho e fatores de risco que aumentam a violência e o assédio. As autoridades públicas têm responsabilidade pelos trabalhadores informais.**

*“Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:*

*(a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;*

*(b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e*

*(c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.” (artigo 8, C190)*

*“Cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:*

*(a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;*

*(b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;*

*(c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e*

*(d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e protecção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.”*

**(artigo 9, C190)**

# ATIVIDADE PARA ESTIMULAR AÇÕES SINDICAIS

---

## OBSERVAÇÕES PARA FACILITADORES

### OBJETIVO

O objetivo desta atividade é estimular os participantes a avaliarem como as disposições da C190 sobre o deslocamento casa-trabalho podem ser usadas em seu contexto local.

### TAREFAS

Divida os participantes em pequenos grupos. Peça-lhes que leiam a seção “Como a C190 pode ajudar” do documento informativo “Deslocamento casa-trabalho”. Peça-lhes que imaginem que têm uma reunião com o empregador e/ou governo para discutir como enfrentar a violência e o assédio no deslocamento casa-trabalho. Seu objetivo é apresentar reivindicações importantes que tratem da questão. Para ajudar a elaborar a discussão, peça-lhes que pensem nas perguntas para discussão.

**Para mais informações, consulte o “Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais”:**

- Para mais informações sobre o deslocamento casa-trabalho, consulte: Seções 1.1, 1.3 e 1.5.
- Para mais informações sobre medidas concretas que os sindicatos podem adotar, consulte: Seção 2.



# ATIVIDADE

---

## OBJETIVO

Esta atividade nos incentiva a avaliar como integrar as disposições da C190 sobre o deslocamento casa-trabalho a nossa agenda de convenções e acordos coletivos de trabalho e pressão aos governos.

## TAREFAS

Em grupos pequenos, leia o documento informativo “Deslocamento casa-trabalho”. Imagine que você está em uma reunião com o empregador e/ou governo para discutir medidas de combate à violência e ao assédio que os trabalhadores enfrentam no deslocamento casa-trabalho. Elabore quatro reivindicações principais que você pode levar ao empregador e quatro reivindicações principais que você pode levar ao governo para enfrentar o problema. Você também deve pensar em argumentos que pode usar para convencê-los da necessidade de tratar do problema. Leia as perguntas e pense em suas próprias experiências para ajudar na discussão.

- Os trabalhadores enfrentam violência e assédio no deslocamento casa-trabalho?
- Quais são os fatores de risco para violência e assédio no deslocamento casa-trabalho?
- Que medidas podemos pedir aos empregadores que adotem para lidar com esses riscos? *Pense, por exemplo, na alteração da jornada de trabalho, disponibilização de transporte aos trabalhadores, avaliação de riscos de saúde e segurança do trabalho, medidas de mitigação que podem ser adotadas e políticas que podem ser implementadas.*
- Que argumentos podemos usar para convencê-los? *Lembre-se: conforme a C190, o empregador tem a responsabilidade de levar em consideração a segurança do mundo do trabalho no que diz respeito à violência e ao assédio, e isso inclui o deslocamento casa-trabalho.*
- Que medidas podemos pedir dos governos ou autoridades locais? *Pense em quais mudanças podem ser feitas no transporte público atual (medidas de segurança como câmeras, agentes de segurança, mais mulheres trabalhadoras, melhor iluminação pública e maior disponibilidade de transporte público acessível ou gratuito) e o que devemos reivindicar no desenvolvimento da nova infraestrutura de transporte.*
- Como podemos usar a convenção ao negociar com empregadores e/ou governos?
- Como podemos usar a convenção para instruir nossos membros e aumentar a conscientização sobre esse problema?
- Como podemos formar alianças ou conseguir apoio público sobre essa questão?

# DOCUMENTO INFORMATIVO 5

# SANEAMENTO

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas específico para os transportes sobre a C190 – convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio – consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

Você está começando o **Documento informativo 5: Saneamento**.

## COMPREENSÃO DAS QUESTÕES

Instalações sanitárias decentes e seguras são um direito humano de todos os trabalhadores em transportes. São ainda *“um direito trabalhista, um direito de igualdade de gênero, fundamental para o trabalho decente na economia global de transporte e essencial para a saúde, segurança e bem-estar de todos os trabalhadores em transportes”*.<sup>53</sup>

O acesso limitado ao saneamento decente não só afeta a saúde e a dignidade dos trabalhadores em transportes, mas também aumenta o risco de violência e assédio no trabalho.

Muitos trabalhadores em transportes trabalham em locais sem instalações sanitárias decentes disponibilizadas pelo empregador. Os trabalhadores em transportes frequentemente relatam uma maior incidência de violência e assédio por causa de instalações sanitárias precárias ou inexistentes.

Muitos trabalhadores em transportes trabalham em local público. Por isso, dependem de instalações sanitárias públicas, o que os expõe à violência de terceiros. Em virtude de

**“Este incidente aconteceu na garagem de ônibus da minha divisão. Uma motorista de ônibus teve que ‘ir ao banheiro’, mas como não havia banheiro só para mulheres na garagem de ônibus, ela foi a céu aberto atrás do prédio da garagem, no escuro. Um passageiro a seguiu. Por sorte, foi alarmada na hora certa e gritou pedindo ajuda.”**

**Mulher motorista de ônibus, Índia<sup>54</sup>**

jornadas de trabalho irregulares e em horários inconvenientes, muitos trabalhadores também não encontram instalações públicas disponíveis.

Muitos trabalhadores em transportes se deslocam, como motoristas e maquinistas. Com isso, eles não têm acesso fácil ou frequente às instalações oferecidas pelo empregador, quando disponíveis, principalmente em viagens de longa distância. Os trabalhadores móveis em transportes frequentemente enfrentam violência e assédio ao usar instalações ou espaços públicos.

**Nos aliviámos em um arbusto próximo ao destino na fronteira com a ajuda de nossas colegas de trabalho que nos protegem devido à falta de segurança nos banheiros no local compartilhados por homens e mulheres.”**

**Mulher motorista de transporte, Uganda<sup>55</sup>**

Até mesmo trabalhadores em transportes com local fixo se deparam com instalações insalubres.

Em muitas regiões do mundo, grande parte do setor de transportes é informal – em especial no transporte urbano de passageiros, trabalhadores de plataformas e motoristas da etapa final de entrega (“última milha”). O setor informal de transportes nega aos trabalhadores o acesso a direitos básicos, inclusive instalações sanitárias adequadas.

Como os transportes são dominados por homens, raramente há instalações adequadas para mulheres. Muitas instalações não levam em consideração as necessidades biológicas das mulheres. Muitas vezes, os empregadores negligenciam as necessidades das mulheres por causa de tabus sobre a saúde menstrual, higiene e acesso a banheiros. As mulheres trabalhadoras em transportes podem ser forçadas a usar instalações sanitárias não projetadas para suas necessidades. Os banheiros podem ficar em locais inseguros. Às vezes, faltam banheiros separados para mulheres ou elas podem não ter acesso a banheiros. Tudo isso as coloca em maior risco de violência e assédio.

**Nós ainda temos armazéns no Reino Unido sem banheiros para mulheres ou unissex. Isso nos diz claramente que não somos bem-vindas!”**

**Coordenadora de transporte de armazéns, Reino Unido<sup>56</sup>**

As mulheres podem se sentir incapazes de usar instalações que não sejam separadas ou não ofereçam cabines individuais unissex com privacidade suficiente. As mulheres podem evitar ou adiar o uso, causando riscos à saúde, principalmente durante a menstruação e a gravidez. A falta de intervalos adequados para ir ao banheiro agrava o problema. Com frequência, mulheres ainda enfrentam o monitoramento excessivo de seus intervalos. As mulheres podem faltar ao trabalho, ser disciplinadas por “problemas de desempenho” ou abandonar totalmente o trabalho nos transportes.

**“Às vezes, estou com vontade de ir ao banheiro, mas não terminei meu serviço, então tenho que segurar até acabar meu turno. Fui diagnosticada com cistite duas vezes desde que comecei a trabalhar aqui há 18 anos. Foi um momento doloroso, eu urinava sangue”.**

**Operadora de trem, Tailândia<sup>57</sup>**

**“Em alguns países, trabalhadores de ônibus recorrem ao uso de fraldas para adultos devido à falta de acesso a banheiros. Compartilhamos essas condições de trabalho vergonhosas, mas nem mesmo temos dinheiro para comprar fraldas.”**

**Mulher motorista de ônibus, Índia<sup>58</sup>**

Se os locais de trabalho não oferecem instalações sanitárias adequadas ou instalações separadas para mulheres, isso transmite uma mensagem clara às mulheres sobre como elas são vistas no setor de transportes.

**“Um dia, quando eu estava usando o banheiro masculino, já que não havia um banheiro exclusivo para mulheres, um colega abriu a porta pelo lado de fora. Muitos colegas tinham acesso às chaves do banheiro. Eu relatei a um colega homem a minha infeliz experiência. Eu disse que usaria os banheiros destinados aos passageiros do aeroporto, específicos para homens ou mulheres, enquanto a empresa não providenciasse um toailete para as trabalhadoras. Até esse momento eu senti que ele me via como uma colega. Foi quando ele me deu um tapinha no ombro e disse: ‘Minha filha, para você ficar aqui, vai ter que aprender a fazer xixi de pé. Isso é lugar de homem!’”**

**Mulher sinalizadora de aeronaves, Brasil<sup>59</sup>**

## **O saneamento adequado ajuda a melhorar a igualdade de gênero e a enfrentar a violência e o assédio no trabalho**

Sindicatos em todo o mundo estão negociando o acesso seguro a instalações sanitárias decentes, reivindicando instalações sanitárias limpas, seguras e acessíveis em garagens, locais de trabalho e trajetos nas estações (não abertas ao público), além de intervalos periódicos para ir ao banheiro. Sindicatos têm feito campanhas por instalações separadas para homens e mulheres ([consulte o “Estatuto de saneamento da ITF” e/ou o “Kit de ferramentas de saneamento” para ver exemplos de ações sindicais](#)).

Em Katmandu, Nepal, a administração metropolitana atendeu às reivindicações do sindicato Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (NETWON) e se comprometeu a construir 42 banheiros gratuitos que atendem às necessidades de gênero de trabalhadores informais do transporte rodoviário.<sup>60</sup>

O [Estatuto de Saneamento dos Trabalhadores em Transportes](#) da ITF oferece orientação sobre ações que devem ser tomadas por empregadores e governos. No mínimo, deveria haver:

- Um número adequado de banheiros acessíveis, seguros e limpos para mulheres e homens, com boa iluminação interna e externa.
- Boa ventilação.
- Cabines com trava.
- Instalações adequadas de higiene (lavatórios) com água limpa.
- Disponibilidade de produtos de higiene menstrual acessíveis e adequados.

Conforme o Estatuto, intervalos de descanso remunerados são essenciais para os trabalhadores em transportes, que devem ter acesso a banheiros sempre que precisarem durante a jornada de trabalho – imediatamente e sem perda de rendimentos.

O Estatuto se concentra nas melhorias urgentes necessárias para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores em transportes. Enfatiza a importância de uma abordagem informada pelo gênero para o saneamento, para que os problemas específicos que afetam as mulheres trabalhadoras em transportes sejam tratados de maneira adequada. Devem ser tomadas ações unificadas em todos os níveis – internacional, nacional e no local de trabalho. Essas ações devem envolver todas as partes interessadas – governos, empregadores e investidores –, com implementação ao longo das cadeias de suprimentos. O Estatuto também inclui exemplos de ações sindicais, uma lista de verificação de empregadores com requisitos para instalações sanitárias decentes para os trabalhadores em transportes, um anexo sobre os riscos à saúde associados à falta de instalações sanitárias e um anexo sobre o direito ao saneamento à luz do direito internacional.

A ITF também elaborou um [Kit de ferramentas de saneamento](#) para apoiar sindicatos na implementação do estatuto.

# COMO A C190 PODE AJUDAR

**A C190 inclui o saneamento como parte do mundo do trabalho.**

*(a) “A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho...”*

*(b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário”*  
**(artigo 3, C190)**

**A C190 exige que empregadores e governos abordem acordos de trabalho que aumentam o risco de violência e assédio.**

*“Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:*

*(a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;*

*(b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio;*

*(c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas”.***(artigo 8, C190)**

**A C190 exige que empregadores e governos adotem medidas para identificar riscos e perigos no mundo do trabalho e tomem providências para preveni-los.**

*Cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género...:*

*(a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;*

*(b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;*

*(c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e*

*d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e protecção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas...”***(artigo 9, C190)**

**A Recomendação 206 afirma que a avaliação de riscos deve levar em consideração fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio.**

*A avaliação do risco no local de trabalho referida no artigo 9.º, alínea c), da Convenção deveria ter em conta os factores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo os perigos e riscos psicossociais. Deveria ser prestada especial atenção aos perigos e riscos que:*

*(a) surgem das condições e modalidades de trabalho, da organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos, conforme o caso...*

*(c) surgem da discriminação, do abuso de relações de poder e das normas de género, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio. **(parágrafo 8, R206)***

# ATIVIDADE PARA ESTIMULAR AÇÕES SINDICAIS

---

## OBSERVAÇÕES PARA FACILITADORES

### OBJETIVO

O objetivo desta atividade é estimular os participantes a avaliarem como as disposições da C190 sobre saneamento podem ser usadas para fazer campanhas em prol de melhores medidas de saneamento para os trabalhadores em transportes em seu contexto local.

### TAREFAS

Divida os participantes em pequenos grupos. Peça-lhes que leiam a seção “Como a C190 pode ajudar” do documento informativo “Saneamento”. Você também pode disponibilizar exemplos do Estatuto de Saneamento da ITF ou experiências de trabalhadores locais para ajudar na discussão. Em seguida, peça a cada grupo que desenhe uma tabela com três colunas. Peça-lhes que discutam as perguntas e anotem suas respostas na coluna correspondente.

**Para mais informações, consulte o “Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais”:**

- Para mais informações sobre saneamento, consulte: Seções 1.1, 1.3 e 1.5.
- Para mais informações sobre medidas concretas que os sindicatos podem adotar, consulte: Seção 2.

# ATIVIDADE

## OBJETIVO

Esta atividade nos estimula a avaliar como podemos usar a C190 para fazer campanhas por melhores medidas de saneamento para trabalhadores em transportes.

## TAREFAS

Leia o documento informativo “Saneamento”. Em seguida, desenhe uma tabela com três colunas. Identifique essas colunas com os títulos “**Mundo do trabalho**”, “**Governo**” e “**Outras partes interessadas**”. Leia as perguntas abaixo e discuta quais medidas importantes vocês podem tomar em diferentes níveis com base em sua experiência. Preencha suas ideias na coluna correspondente.

- Seu empregador disponibiliza instalações sanitárias seguras e decentes no trabalho?
- Existem instalações seguras suficientes para as mulheres usarem?
- Os trabalhadores têm tempo ou intervalos suficientes para usá-las conforme adequado às necessidades específicas de todos os trabalhadores – por exemplo, mulheres, trabalhadores com deficiência?
- Em caso negativo, o que podemos pedir aos empregadores para melhorá-las?
- Como integrar o direito ao saneamento à agenda sindical de saúde e segurança do trabalho? Como integrá-lo à saúde e segurança no local de trabalho (política do local de trabalho, identificação e avaliação de riscos, medidas de prevenção e controle)?

A [lista de verificação da ITF](#) é útil para apurar se os empregadores estão disponibilizando instalações sanitárias decentes para os trabalhadores.

- Que reivindicações podemos fazer ao governo?
- Que reivindicações podemos fazer às autoridades locais responsáveis pelo saneamento público?
- Quem mais tem o poder de melhorar as instalações sanitárias? Organizações regionais intergovernamentais? Empregadores econômicos? Instituições Financeiras Internacionais? Que reivindicações podemos fazer a essas organizações?
- Como podemos usar a convenção em nossas negociações?
- Como podemos usar a convenção para instruir nossos membros e aumentar a conscientização sobre esse problema?
- Como podemos formar alianças ou conseguir apoio público sobre essa questão?

O [Kit de ferramentas de saneamento da ITF](#) tem ferramentas que podem ser usadas para ajudar na sua campanha.

Depois de terminar, relate suas ideias ao grupo.

## RECURSOS ÚTEIS

- [Estatuto de Saneamento dos Trabalhadores em Transportes da ITF, com riscos à saúde, listas de verificação do empregador e direito internacional](#)
- [Kit de ferramentas de saneamento da ITF](#)

# DOCUMENTO INFORMATIVO 6

# TRABALHO INFORMAL

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas específico para os transportes sobre a C190 – convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio – consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

Você está começando o **Documento informativo 6: Trabalho informal**.

## COMPREENSÃO DAS QUESTÕES

A maior parte dos empregos no setor de transportes é informal, e a proporção está aumentando. Embora o transporte informal seja dominado por homens, as mulheres estão sobrerrepresentadas nas formas mais precárias e mal remuneradas de trabalho informal nos transportes.

Os trabalhadores informais em transportes não têm poder: muitas vezes, são excluídos da proteção social e da legislação sobre violência e assédio, não tendo acesso a mecanismos de reclamação no trabalho ou aos oferecidos pelo Estado. Também enfrentam pobreza e insegurança econômica. Esses fatores aumentam a exposição à violência e ao assédio no trabalho, inclusive a coerção sexual.

Muitos trabalhadores informais também são migrantes. Isso os coloca em maior risco de sofrer violência e assédio.

Muitos trabalhadores informais em transportes trabalham em espaços que, por tradição, não são considerados locais de trabalho. Esses espaços não contam com regulação, deixando-

os desprotegidos. Sem segurança ou direitos, violência, assédio, corrupção e extorsão de terceiros são comuns. A polícia às vezes não oferece proteção para trabalhadores informais e pode até ignorar suas queixas.

As mulheres trabalhadoras do transporte informal são afetadas de maneira desproporcional, devido ao seu gênero e às interseções com suas condições de trabalho e classe inseguras.

**“As trabalhadoras são assediadas sobretudo pelos ascaris [inspetores municipais]. A forma como eles nos tratam está errada. Às vezes, os policiais colocam as mãos dentro das nossas calças. Isso é muito desagradável. É constrangedor.”**

**Motorista de matatu, Quênia<sup>61</sup>**

Com frequência, as mulheres que trabalham na economia informal dos transportes enfrentam violência sexual e coerção sexual de terceiros e de pessoas em situação de poder, inclusive proprietários de veículos, autoridades responsáveis pelo licenciamento e da polícia. No transporte informal de passageiros, são comuns pedidos de favores sexuais em troca de emprego.



**“Vou te dar uma porcentagem maior se você dormir comigo”, me disse o motorista.”**

**Condutora de táxi, Uganda<sup>62</sup>**

Em Kampala, Uganda, mulheres motoristas relatam que são sexualmente “usadas” e depois abandonadas por colegas do sexo masculino, e despachantes de transportes coletivos frequentemente sofrem assédio sexual, discriminação e provocações de passageiros e trabalhadores.<sup>63</sup>

Relatos de mulheres motoristas de tuk-tuk no Nepal indicam que a incidência de violência sexual e assédio contra trabalhadoras informais aumentou durante a pandemia de covid-19.

A ameaça de violência e assédio, bem como a desigualdade e a discriminação que enfrentam, é um obstáculo para que as mulheres tenham acesso a empregos mais bem remunerados e qualificados no setor informal.

**“Assédio sexual... nós, senhoras, podemos acordar, sair e procurar emprego... se eles não designarem você para o local onde está trabalhando, você simplesmente vai para o campo. Você diz ao motorista: ‘Estou precisando de trabalho’. A maioria dos motoristas pretende ter uma amizade com você, para que possa te empregar... entende? Nós estamos do outro lado, porque estamos com um problema e queremos trabalhar. Algumas mulheres são obrigadas a agir dessa forma – não que a gente esteja disposta... mas a gente é obrigada.”**

**Motorista de matatu, Quênia<sup>64</sup>**

Os trabalhadores vão ter dificuldade em combater sozinhos os tipos de violência e assédio que enfrentam. Porém, agindo em conjunto, eles têm uma chance. Os sindicatos precisam assegurar que os trabalhadores informais estejam organizados e representados. Isso se mostrou um ponto de partida eficaz.

Em nível internacional, os filiados à ITF estão organizando trabalhadores informais e, assim, fortalecendo sua capacidade de coordenar ações, expor os problemas e fazer reivindicações – principalmente aos governos e autoridades públicas.

Agora muitos governos estão sendo estimulados a investir em novas instituições, infraestrutura e regulamentação de transportes para formalizar o setor informal de transportes. Uma transição para o trabalho formal e decente é fundamental para enfrentar a violência e o assédio contra as mulheres. Porém, a menos que sejam adotadas medidas proativas e sensíveis ao gênero, os sistemas formais de transporte correm o risco de replicar e agravar a desigualdade de gênero. As preocupações com gênero precisam, portanto, ser integradas a processos de formalização, enfrentando inclusive a **exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes** e o assédio e a violência de gênero.<sup>65</sup>

Os sindicatos filiados à ITF aprovaram a Carta dos Trabalhadores em Transportes Informais, que inclui reivindicações sindicais ligadas aos direitos das mulheres trabalhadoras, inclusive:

- O fim da violência e do assédio sexual contra mulheres.
- O fim da discriminação no emprego.
- Igualdade de oportunidades de capacitação, desenvolvimento de competências e acesso a empregos com melhor remuneração no setor de transportes.
- Instalações adequadas de descanso, saneamento e segurança pessoal para mulheres nos transportes.
- Creche acessível e de qualidade e outros serviços de assistência.
- Igualdade salarial entre homens e mulheres.
- Acesso a serviços de saúde sexual e reprodutiva gratuitos ou acessíveis.

A ITF também elaborou um guia sindical para formalização liderada pelos trabalhadores. O guia inclui reivindicações claras para que os sindicatos assegurem que os processos de reforma e formalização abordem com eficácia a violência, o assédio e as desigualdades de gênero.

As mudanças tecnológicas, a desregulação do mercado de trabalho, a globalização, a instabilidade econômica e o aumento da privatização contribuíram para um aumento mundial das **formas atípicas de trabalho** (NSFE, Non-Standard Forms of Employment). Vemos esta mudança nos transportes com o aumento dos empregos temporários, trabalhos em período parcial e em regime de sobreaviso, trabalhadores contratados por agência e outras relações de emprego. Houve uma transição para a terceirização e subcontratação de empregos, além do emprego disfarçado, trabalho autônomo dependente e serviços sob demanda. Isso está minando os direitos e as condições dos trabalhadores e reduzindo os padrões para os trabalhadores em transportes em todo o mundo. Além disso, está diminuindo a força e o poder de negociação coletiva dos sindicatos. As mulheres são afetadas de maneira desproporcional porque estão concentradas nos empregos mais

precários, mal remunerados e de baixo status – os primeiros a serem prejudicados.

O crescimento das NSFE está aumentando a exposição dos trabalhadores em transportes à violência e ao assédio. Os trabalhadores em transportes estão se deparando com acordos de trabalho mais precários, irregularidades jurídicas em sua situação profissional, proteção limitada, medidas de segurança inadequadas, mais dificuldade para denunciar incidentes e falta de responsabilidade pela segurança do trabalhador. Todos esses são fatores de risco para violência e assédio.

Os sindicatos precisam ser ouvidos nos processos de reestruturação, para garantir que sejam justos e incluam avaliações de impacto de gênero e que as normas de segurança melhorem para todos os trabalhadores. As negociações têm que incluir representantes das mulheres.



# COMO A C190 PODE AJUDAR

**A C190 deixa claro que todos os trabalhadores estão cobertos, seja qual for sua situação contratual.**

*“A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.”*  
**(artigo 2 (1), C190)**

**A C190 inclui o trabalho informal e locais de trabalho informais, contemplando espaços públicos e privados – algo inovador.**

*“A presente Convenção se aplica a todos os setores, incluídos o público e o privado, tanto da economia formal como da informal, assim como de áreas urbanas e rurais.”*  
**(artigo 2 (2), C190)**

*“A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho: (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;”*  
**(artigo 3, C190)**

**A C190 confere às autoridades públicas a responsabilidade de regular os locais de trabalho informais e prevenir a violência e o assédio contra trabalhadores informais.**

*“Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo: (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;”*  
**(artigo 8, C190)**

**A C190 reconhece que os perpetradores incluem terceiros.**

*“Cada Membro deverá adoptar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável...”*  
**(artigo 4 (2), C190)**

**A Recomendação 206 estimula os governos a adotarem medidas para proteção dos trabalhadores migrantes.**

*“Os Membros deveriam tomar medidas legislativas ou de outra natureza para proteger os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente do estatuto migratório, da violência e do assédio no mundo do trabalho nos países de origem, de trânsito e de destino, conforme o caso.”*  
**(parágrafo 10, R206)**

**A Recomendação 206 estimula os governos a formalizarem o emprego para combater a violência e o assédio.**

*“Ao facilitar a transição da economia informal para a formal, os Membros deveriam providenciar recursos e assistência aos trabalhadores e empregadores da economia informal, e às suas associações, para prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal.”*  
**(parágrafo 11, R206)**

# ATIVIDADE PARA ESTIMULAR AÇÕES SINDICAIS

---

## OBSERVAÇÕES PARA FACILITADORES

### OBJETIVO

O objetivo desta atividade é estimular os participantes a pensarem em como usar as disposições da C190 para criar uma campanha visando pressionar empregadores e governos a enfrentarem a violência e o assédio contra trabalhadores informais e trabalhadores em formas atípicas de trabalho (NSFE, non-standard forms of employment), inclusive por meio de campanhas pelo trabalho seguro e decente.

### TAREFAS

Divida os participantes em pequenos grupos. Peça-lhes que leiam o documento informativo “Trabalho informal” e a seção “Como a C190 pode ajudar”. Em seguida, peça aos participantes que discutam as perguntas e desenvolvam um conjunto de medidas a serem tomadas com diferentes partes interessadas. Dependendo do grupo, use o conjunto de perguntas identificadas como “Trabalhadores informais” ou “Trabalhadores em formas atípicas de trabalho”.

Para mais informações, consulte o “Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais”:

- Para mais informações sobre trabalho informal e NSFE, consulte: **Seção 1.3**
- Para mais informações sobre medidas concretas que os sindicatos podem adotar, consulte: **Seção 2**

# ATIVIDADE

---

## OBJETIVO

Esta atividade permite examinar como podemos nos envolver com partes interessadas importantes em diferentes níveis sobre o problema da violência e assédio contra trabalhadores informais e pessoas em formas atípicas de trabalho (NSFE, non-standard forms of employment). Também nos estimula a avaliar quais reivindicações podemos fazer para enfrentar a violência e o assédio contra esses trabalhadores.

## TAREFAS

Leia o documento informativo “Trabalho informal” e, em pequenos grupos, discuta as perguntas e como alcançar o objetivo acima.

### Trabalhadores informais

Pense nas seguintes partes interessadas: autoridades locais, governos, instituições financeiras internacionais (IFIs), outros sindicatos e a sociedade civil.

- Quais são as formas mais frequentes de violência e assédio enfrentadas pelos trabalhadores informais?
- Quais são os fatores de risco para violência e assédio contra trabalhadores informais?
- Que medidas podem ajudar a enfrentar a violência e o assédio contra trabalhadores informais em transportes?
- Que argumentos podemos usar para salientar a necessidade de enfrentar a violência e o assédio contra trabalhadores informais em transportes?
- Como podemos integrar as reivindicações da Carta dos Trabalhadores em Transportes Informais e do Guia para Formalização da ITF às negociações sobre transporte informal?
- Que reivindicações podemos fazer para assegurar que a violência e o assédio sejam abordados nos processos de formalização dos governos?
- Como podemos assegurar que as necessidades dos trabalhadores informais, em especial das mulheres trabalhadoras informais, sejam representadas nas negociações com as principais partes interessadas?
- Que reivindicações podemos fazer aos investidores quando financiarem novos projetos que afetarão os trabalhadores informais?
- Como podemos usar a convenção ao negociar com as principais partes interessadas?
- Como podemos usar a convenção para instruir nossos membros e aumentar a conscientização sobre esses problemas?
- Como podemos formar alianças ou conseguir apoio público sobre essa questão?

## Trabalhadores em formas atípicas de trabalho

Examine as seguintes perguntas em sua discussão, com base em suas experiências, reconhecendo os atuais desafios da organização de trabalhadores em formas atípicas de trabalho (NSFE, non-standard forms of employment) e o papel dos sindicatos.

- Quais são as formas mais frequentes de violência e assédio enfrentadas pelos trabalhadores em NSFE?
- Quais são os fatores de risco para violência e assédio no caso de trabalhadores em NSFE?
- Que argumentos podemos usar para salientar a necessidade de enfrentar a violência e o assédio contra esses trabalhadores?
- Que reivindicações podemos fazer às empresas/empregadores durante processos de reestruturação?
- Que medidas podem ajudar a enfrentar a violência e o assédio contra esses trabalhadores?
- Como podemos usar a convenção ao negociar com empresas/empregadores?
- Como podemos usar a convenção para instruir nossos membros e aumentar a conscientização sobre esses problemas?
- Como podemos formar alianças ou conseguir apoio público sobre essa questão?

## RECURSOS ÚTEIS

- [Carta dos Trabalhadores em Transportes Informais, ITF](#)
- [Transporte informal de passageiros além da Covid-19: um guia sindical para formalização liderada pelos trabalhadores, ITF](#)
- [Histórias de mulheres que trabalham no transporte público de Nairóbi, ITF \(vídeo\)](#).

# DOCUMENTO INFORMATIVO 7

# COVID-19

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas específico para os transportes sobre a C190 – convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio – consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

Você está começando o **Documento informativo 7: Covid-19**.

## COMPREENSÃO DAS QUESTÕES

A pandemia de covid-19 está intensificando as desigualdades e expondo os trabalhadores em transportes a um maior risco de violência e assédio.

Houve um aumento alarmante nos relatos de violência e assédio. Mais trabalhadores em transportes estão enfrentando insegurança econômica e riscos psicossociais por causa de mudanças no trabalho. Isso está aumentando a exposição deles à violência e ao assédio no trabalho.

A violência doméstica, apontada como um problema do local de trabalho (consulte o documento informativo 3 sobre a C190), aumentou de forma alarmante. Por exemplo: na França, os casos de violência doméstica aumentaram 30% desde o início do lockdown durante a pandemia. Na Argentina, as chamadas de emergência relacionadas a violência doméstica aumentaram 25%. Agora a violência doméstica está sendo chamada de “pandemia sombria”. A ONU estima que, no mundo todo, 243 milhões de mulheres e meninas de 15 a 49

anos passaram por violência sexual e/ou física cometida por um parceiro íntimo nos últimos 12 meses.<sup>66</sup>

A covid-19 também está criando novos obstáculos para a realização de campanhas. Com muitos países ainda em lockdown ou com restrições de distanciamento social, os sindicatos precisam encontrar maneiras criativas de fazer campanhas pela C190.

A C190 é fundamental para proteger os trabalhadores contra a violência e o assédio durante esta crise e na recuperação.

**A C190 se aplica a todos os setores – públicos e privados, da economia formal e informal, em áreas rurais e urbanas. Ela reconhece que os trabalhadores informais têm o direito de serem protegidos.**

A covid-19 está devastando os meios de subsistência de muitos trabalhadores informais em transportes. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que o primeiro mês da crise tenha causado um declínio de 60% nos rendimentos dos trabalhadores informais. Na África e na América Latina, a estimativa chega a 81%.<sup>67</sup>

Sem acesso à proteção social, muitos trabalhadores são forçados a trabalhar em condições perigosas ou correm o risco de perder seu meio de subsistência. O setor de transporte público, em particular, que em muitos lugares é quase totalmente informal, foi bastante atingido. Nos casos em que os governos não conseguiram fornecer auxílio, o setor enfrenta a ruína financeira, com trabalhadores levados à pobreza.

**“Morrer de fome ou do vírus” é o dilema da realidade enfrentada por muitos trabalhadores da economia informal.”**

OIT, 2020<sup>68</sup>

Os trabalhadores informais em transportes estão enfrentando mais violência e assédio, de terceiros e de autoridades públicas que usam a violência para impor medidas de lockdown, toque de recolher e distanciamento social. As mulheres sofreram uma perda desproporcional de meios de subsistência e estão sendo obrigadas a aceitar trabalhos ainda mais precários. Ao mesmo tempo, têm que suportar responsabilidades adicionais de cuidados familiares desiguais e não remunerados.

**“As trabalhadoras e trabalhadores informais estão com mais medo de morrer de fome do que de pegar a doença. As mulheres têm a tarefa adicional de colocar comida na mesa e comem por último, depois do marido e das crianças. Com tamanha escassez de alimentos, talvez elas nem comam.”**

Defensora das mulheres, sindicato Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (NETWON)<sup>69</sup>

**A C190 protege todas as pessoas no mundo do trabalho, independentemente da situação contratual, inclusive aquelas que tiveram o vínculo empregatício rescindido e as pertencentes a grupos vulneráveis. Ela reconhece que alguns setores, profissões e acordos de trabalho aumentam a probabilidade de exposição à violência e assédio e que governos e empregadores devem tomar medidas adequadas e direcionadas para protegê-las.**

Muitos trabalhadores ficaram desempregados. Aqueles que trabalham em navios de cruzeiro e na aviação civil, em particular, foram bastante impactados. As mulheres estão sobrerrepresentadas nos setores e profissões mais afetados pela pandemia. Isso ocorre em empregos já caracterizados pela baixa remuneração, más condições de trabalho e limitações na proteção social, inclusive licença médica e familiar remunerada. A insegurança econômica coloca as mulheres em maior risco de exploração sexual.

Estima-se que em todos os setores da economia mundial o equivalente a 255 milhões de empregos em tempo integral foram perdidos em 2020 por causa da pandemia, com empregos de mulheres em maior risco que os de homens.<sup>70</sup>

**A C190 reconhece que a violência doméstica é um problema do local de trabalho. Empregadores, governos e sindicatos devem trabalhar juntos para aliviar os impactos da violência doméstica no mundo do trabalho.**

As medidas de isolamento implementadas para controlar a pandemia – táticas já adotadas por agressores – estão aumentando a incidência de violência doméstica. As medidas de lockdown deixaram muitos sobreviventes isolados em casa com o agressor. Para muitos trabalhadores, a mudança para o trabalho à distância também significa que sobreviventes não conseguem escapar da violência, ainda que temporariamente. Para muitos, o local de trabalho tem sido um refúgio seguro contra os abusos em casa.

À medida que o desemprego e a insegurança aumentam, a violência e o assédio continuarão crescendo e sobrecarregando os serviços de apoio. Será mais difícil para as mulheres escaparem de situações de abuso em função da perda de empregos.

Durante a pandemia, mulheres do sindicato Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS), da Índia, têm usado seu ativismo digital bem consolidado para organizar e mobilizar milhares de mulheres trabalhadoras.



Elas têm usado a plataforma WhatsApp para suas reuniões sindicais e para oferecer apoio às pessoas afetadas pela violência doméstica durante a pandemia.<sup>71</sup>

**A C190 trata do mundo do trabalho, não apenas do local de trabalho tradicional. Isso inclui o deslocamento casa-trabalho, o alojamento fornecido pelo empregador, saneamento e comunicações ligadas ao trabalho. A C190 ajuda a lutar contra a violência e o assédio além do local de trabalho físico.**

A pandemia de covid-19 mudou a forma e o local de trabalho de muita gente. Cortes de empregos e o fechamento de fronteiras deixaram milhões de trabalhadores isolados ou presos no local de trabalho. Por exemplo: no auge da pandemia, em setembro de 2020, 400 mil marítimos – inclusive muitas mulheres – cujos contratos chegaram ao fim não puderam deixar seus navios devido a restrições governamentais.

Muitas das instalações sanitárias já limitadas disponíveis aos trabalhadores em transportes, como banheiros públicos e de restaurantes, foram fechadas devido a restrições durante a covid-19. Houve relatos de motoristas dirigindo por muitas horas na estrada sem acesso a banheiros e lavatórios. Algumas mulheres marítimas não tinham produtos sanitários enquanto estavam presas em outro país em lockdown. A pandemia realçou a necessidade dos trabalhadores em transportes de acesso adequado a instalações sanitárias e disposições de saúde e segurança.

Alguns trabalhadores em transportes mudaram para o trabalho à distância durante a pandemia. A transição para o trabalho online traz uma forma diferente de violência e assédio, em particular o cyberbullying. Por exemplo: na Austrália, os relatos de abuso e bullying na internet aumentaram 50% desde o início do distanciamento social.<sup>72</sup> As pessoas com acesso e competências digitais limitadas, principalmente as mulheres, estão enfrentando uma “exclusão digital”. Estudos indicam que as mulheres estão em desvantagem na economia digital em mudança, com 250 milhões a menos de mulheres online do que homens. Essa desigualdade

se deve em grande parte à desvantagem educacional que as mulheres enfrentam, além do preconceito e da desigualdade de sistemas de gestão digital. As mulheres que trabalham na economia digital estão expostas a um maior risco de violência online.<sup>73</sup>

A C190 reconhece que o enfrentamento da violência e do assédio exige que governos, empregadores e trabalhadores abordem os riscos psicossociais como riscos de saúde e segurança do trabalho (SST). Um dos requisitos da C190 é que a violência e o assédio sejam integrados às políticas nacionais de SST e às políticas e medidas de SST do local de trabalho.

O aumento da insegurança econômica e a diminuição ou suspensão dos serviços de apoio deixaram as mulheres em maior risco de violência e assédio. Nos transportes, as mulheres estão sobrerrepresentadas em funções públicas. Isso significa que elas têm se concentrado na linha de frente da pandemia, enfrentando maior risco de infecção. As necessidades financeiras obrigaram muitas delas a continuar trabalhando, apesar do risco de infecção para elas e suas famílias. Alguns empregadores demoraram para implementar medidas de higiene e proteção. Milhares de trabalhadores em todo o mundo morreram de covid-19, e outros milhares contraíram a doença.

**“Estamos com falta de kits de EPIs e com medo de levar o vírus para casa, então tentamos manter nossos filhos longe de nós. Mesmo com estes desafios, temos orgulho em desempenhar um papel importante, mantendo a limpeza para todos.”**

**Trabalhadora ferroviária, Índia<sup>74</sup>**

**A C190 reconhece “que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero”, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.**

A covid-19 agravou desigualdades de gênero prejudiciais.

A pandemia está levando mais mulheres à pobreza. A ONU Mulheres e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) estimaram que até 2021 cerca de 435 milhões de mulheres e meninas estariam vivendo com menos de US\$ 1,90 por dia – 47 milhões delas em consequência da pandemia de covid-19.<sup>75</sup>

Além disso, para muitas mulheres, a pandemia também aumentou a “pobreza de tempo”. Antes da covid-19, as mulheres gastavam em média 19% do tempo diário em trabalhos de cuidados não remunerados, enquanto os homens gastavam 8%.<sup>76</sup> A pandemia agravou a proporção já desigual dos trabalhos de cuidados não remunerados enfrentados pelas mulheres em casa, juntamente com o aumento da pressão no trabalho.

Historicamente, as respostas a surtos de doenças não abordaram os impactos de gênero, e a resposta à covid-19 parece não ser diferente. A transferência de fundos para uma resposta à pandemia em grande parte indiferente ao gênero está limitando o acesso das mulheres a serviços de apoio e de saúde sexual e reprodutiva. Muitas iniciativas de igualdade também foram deixadas de lado para redirecionar recursos para a resposta à pandemia. O impacto da pandemia terá consequências importantes para a economia mundial e para a igualdade das mulheres, com preocupações de que possa causar décadas de retrocesso na igualdade de gênero. É necessário reconhecer como os surtos de doenças afetam de modo diferente mulheres e homens. As autoridades precisam tratar disso com intervenções equitativas.<sup>77</sup>

Alguns trabalhadores que enfrentam formas cruzadas de discriminação estão sendo afetados de maneira desproporcional, enfrentando maior risco de infecção, violência e assédio no trabalho. Por exemplo: no Reino Unido, foi constatado que as mulheres negras tem 4,3 vezes mais chances de morrer de covid-19 do que as mulheres brancas.<sup>78</sup> Um exemplo fatal aconteceu no Reino Unido quando uma

trabalhadora ferroviária negra morreu depois que um homem que afirma ter o vírus cuspiu nela no trabalho.

À medida que o mundo é reconstruído após a covid-19, é provável que os trabalhadores enfrentem maior privatização, digitalização e corte de custos. As mulheres serão as mais afetadas. No entanto, a maioria dos países não está divulgando dados frequentes desagregados por gênero sobre o impacto da crise nas mulheres. As mulheres costumam estar sub-representadas nos órgãos de tomada de decisão criados para reagir à pandemia. Um estudo de 2020 revelou que de 115 forças-tarefa dedicadas à covid-19 em 87 países, 85,2% eram formadas principalmente por homens, e apenas 3,5% tinham paridade de gênero.<sup>79</sup>

Para promover um ambiente de trabalho mais igualitário e seguro para todos os trabalhadores, qualquer plano de recuperação precisa ser **inclusivo, integrado e sensível ao gênero**. Tem que adotar uma abordagem holística, ter um amplo escopo de proteção, incluir ações em diferentes níveis e com diferentes partes interessadas e tratar de fatores de risco e causas subjacentes. A C190 inclui medidas específicas para enfrentar a violência e o assédio nessa abordagem.

# AÇÃO SINDICAL #GENDEREQUALNEWNORMAL: POR UM NOVO NORMAL COM IGUALDADE DE GÊNERO

Após a pandemia, não podemos voltar ao “normal”. Para as mulheres trabalhadoras em transportes, “normal” significa estar sobrerrepresentadas em empregos precários sem proteção social, sub-representadas na liderança e na tomada de decisões, enfrentar violência no trabalho e em casa e ter acesso inadequado ao saneamento. A crise oferece a oportunidade de criar um **“novo normal com igualdade de gênero”**.

A ITF identificou reivindicações importantes que os sindicatos devem fazer a empregadores, governos e investidores para as mulheres trabalhadoras em transportes durante a resposta à covid-19 e a fase de recuperação. Entre as reivindicações estão:

**01. Presença de mulheres em todos os órgãos tomadores de decisão**

**02. Proteção salarial e social**

**03. Acesso a saneamento e EPIs adequados**

**04. Trabalho seguro**

**05. Cuidado antes do lucro**

**06. Fim da violência e do assédio contra mulheres**

**07. Nova tecnologia que beneficie as trabalhadoras mulheres**

**08. Avaliações de impacto de gênero**

**09. Estímulo econômico que leve em conta o gênero**

Algumas das reivindicações específicas sobre violência e assédio contra mulheres trabalhadoras<sup>80</sup> são:

- Tomar medidas para que os trabalhadores possam se deslocar para o trabalho em segurança.
- Implementar medidas de segurança e protocolos de denúncia para trabalhadoras e passageiras.
- Ratificar e implementar a C190.
- Declarar que os serviços relacionados à violência de gênero são serviços essenciais.
- Garantir uma resposta coordenada entre as autoridades de saúde, polícia, tribunais e serviços sociais.
- Fazer campanhas de conscientização para abordar violência de gênero, incluindo mitos, estigmas e subnotificação.
- Fornecer informações sobre serviços de apoio.
- Aumentar o apoio financeiro para que os abrigos, linhas de atendimento e serviços de aconselhamento possam atender ao aumento da demanda.
- Aumentar a oferta de acomodação alternativa para evitar que as vítimas fiquem confinadas com os agressores.
- Implementar sistemas acessíveis para alertar as autoridades e proteger as sobreviventes.

# ATIVIDADE PARA ESTIMULAR AÇÕES SINDICAIS

---

## OBSERVAÇÕES PARA FACILITADORES

### OBJETIVO

O objetivo desta atividade é estimular os participantes a avaliarem como as reivindicações da ITF podem ser incluídas em sua agenda de negociação de convenções e acordos coletivos de trabalho para construir um novo normal com igualdade de gênero – #GenderEqualNewNormal.

### TAREFAS

Divida os participantes em pequenos grupos. Peça-lhes que leiam as reivindicações da ITF por um novo normal com igualdade de gênero (declaração das mulheres sobre a covid-19).<sup>91</sup> Em seguida, usando as perguntas de orientação, peça a cada grupo que avalie como integrar as reivindicações específicas para enfrentar a violência e o assédio contra mulheres trabalhadoras na agenda de negociação sindical com as partes interessadas em diferentes níveis. Peça aos participantes que deem um feedback ao grupo em uma discussão plenária.

**Para mais informações, consulte o “Kit de ferramentas conjunto de sindicatos globais”:**

- **Para mais informações sobre medidas concretas que os sindicatos podem adotar, consulte: Seção 2.**

# ATIVIDADE

---

## OBJETIVO

Esta atividade nos estimula a avaliar como podemos agir para construir um “novo normal com igualdade de gênero”.

## TAREFAS

Em grupos pequenos, discuta as perguntas abaixo e pense em como integrar as reivindicações específicas para enfrentar a violência e o assédio contra mulheres trabalhadoras nas negociações com as principais partes interessadas em diferentes níveis – ou seja, **empregadores, governos e investidores**.

Por que essas reivindicações são importantes?

- Como cada reivindicação está ligada à C190?
- Que argumentos e/ou provas podemos usar para realçar a importância de atender a essas reivindicações?
- Que medidas podemos pedir às partes interessadas que desenvolvam para atender a essas reivindicações?
- Como podemos criar uma campanha sólida, formar alianças e dar visibilidade a essas reivindicações?
- Além das oito reivindicações, há alguma outra que você deseja levar em consideração? Como ela está ligada à C190?

## RECURSOS ÚTEIS

- [Os Direitos das Mulheres trabalhadoras em transportes e a Covid-19, ITF](#)
- [Covid-19 e defesa das mulheres - podcast, ITF](#)
- [Violência doméstica à luz da Covid-19 - podcast, ITF](#)

## ADENDO

# CAMPANHAS POR UM SETOR DE TRANSPORTES SEM VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

A adoção de medidas para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma boa compreensão das questões mais importantes para os trabalhadores em transportes, em especial para as mulheres trabalhadoras em transportes.

Este kit de ferramentas específico para os transportes sobre a C190 – convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio – consiste em oito documentos informativos com foco nos aspectos de violência e assédio que afetam os trabalhadores em transportes de maneira mais expressiva.

Os documentos informativos estão disponíveis separadamente, para que sindicatos, funcionários, ativistas e membros possam se dedicar às questões mais importantes para eles. É possível selecionar documentos informativos individualmente ou utilizar o kit de ferramentas na íntegra.

Você está começando o **Documento informativo 8: Como identificar alvos e aliados por um setor de transportes sem violência e assédio**

## COMO IDENTIFICAR ALVOS E ALIADOS

A violência e o assédio no mundo do trabalho são uma lamentável realidade cotidiana para milhões de trabalhadores do setor de transportes, afetando as mulheres de modo desproporcional. A adoção histórica da Convenção 190 (C190) e da Recomendação 206 (R206) nos dá ferramentas importantes para fortalecer campanhas para pôr fim à violência e ao assédio – inclusive assédio e violência de gênero – no mundo do trabalho. Essas normas internacionais reconhecem que a violência e o

assédio não são um problema das mulheres, mas uma questão pela qual governos, empregadores e sindicatos têm responsabilidade coletiva.

Com a adoção da C190, os sindicatos têm uma oportunidade especial de abordar e prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho. Essa oportunidade pode ter um impacto maior se os sindicatos trabalharem com outras partes interessadas importantes.

Os sindicatos podem aumentar a conscientização sobre a C190 e a R206 e a importância de ambas para lutar contra a violência e o assédio no trabalho. Os sindicatos

podem negociar disposições sobre a C190 e a R206 em políticas, acordos e convenções coletivas e pressionar governos para ratificação e implementação eficaz da Convenção.

Para ter mais sucesso, precisamos identificar...

### **Alvos: pessoas/instituições que têm o poder de tomar providências sobre a C190**

Existem inúmeros alvos potenciais em uma campanha para promover a implementação da C190, dependendo dos setores de transportes representados pelos sindicalistas.

Primeiro há os **governos** ou, mais precisamente, os membros do parlamento, ministros e funcionários do governo que têm o poder de ratificar e de fato implementar a C190.

Isso também pode incluir órgãos governamentais regionais que às vezes definem políticas que os governos de certas regiões precisam cumprir.

Há também **agências governamentais** que têm o poder de definir e garantir o cumprimento de regulamentos de transportes que podem impor as disposições da C190 e proteger os trabalhadores em transportes contra violência e assédio. Alguns exemplos são autoridades de licenciamento, autoridades municipais, planejadores de transportes e especialmente a polícia, que é responsável pelo cumprimento da lei, mas às vezes também pode ser a causa de assédio, principalmente entre trabalhadores informais.

Os **empregadores** de transportes têm a responsabilidade de integrar a C190 aos seus negócios e ao local de trabalho. Isso se aplica a toda a cadeia de suprimentos. Embora nem sempre sejam empregadores diretos dos trabalhadores, eles devem reconhecer suas responsabilidades e negociar com sindicatos para garantir um mundo do trabalho seguro. Os sindicatos podem exigir que convenções e acordos coletivos de trabalho e políticas de saúde e segurança incluam cláusulas para enfrentar a violência e o assédio em conformidade com a C190, por exemplo:

- Como denunciar e registrar incidentes de violência
- Avaliação de risco
- Defesa das mulheres<sup>62</sup>
- Como disciplinar e treinar perpetradores de violência
- Introdução a procedimentos de segurança

Proprietários e administradores de **centros de transporte**, como aeroportos, terminais de ônibus, docas ou estações ferroviárias, são responsáveis por garantir que não haja violência e assédio no local de trabalho. Embora talvez não sejam os empregadores diretos dos trabalhadores, eles devem reconhecer suas responsabilidades e negociar com sindicatos para garantir um local de trabalho seguro.

Em muitos países, os governos dependem de **instituições financeiras independentes (IFI) e agências de desenvolvimento** para investimento em sistemas de transporte. Organizações como o Banco Mundial são obrigadas a avaliar o impacto social de seus investimentos. Os sindicatos podem usar medidas de proteção de IFIs para reivindicar melhorias nas condições e segurança dos trabalhadores. Os sindicatos e trabalhadores afetados por esses projetos financiados por IFIs podem reivindicar que as disposições da C190 façam parte das políticas de empréstimos.

A ITF elaborou um kit de ferramentas sindicais sobre as estruturas de medidas de proteção de IFIs para ativistas sindicais visando permitir que compreendam e se envolvam com medidas de proteção de maneira estratégica. Os sindicatos também podem reivindicar a participação sindical, inclusive de trabalhadoras, em consultas ao longo de todo o planejamento, desenvolvimento e implementação de projetos para garantir que as questões de segurança e proteção sejam tratadas de forma adequada.

Também devemos reconhecer que frequentemente os **passageiros** são os perpetradores de violência e assédio contra trabalhadores em transportes. Muito pode ser feito para assegurar o cumprimento da lei contra passageiros agressivos e promover campanhas

de conscientização, mídia e educação sobre a C190 e a R206 entre o público em geral.

### **Aliados: pessoas/organizações que vão fortalecer ou apoiar nossas campanhas**

Dependendo das circunstâncias locais e dos setores específicos de transportes, há uma série de aliados em potencial para campanhas.

O apoio de **outros sindicatos** (do mesmo setor, mas também de outros setores com problemas e/ou objetivos em comum) e outras organizações de trabalhadores é fundamental para tentar persuadir o governo a ratificar e de fato implementar a C190 em consonância com a R206, principalmente centrais sindicais nacionais. Estas também são muito importantes em uma campanha mais direcionada contra a violência e o assédio nos transportes.

Em muitos países há escritórios ou representantes da própria **OIT** que podem estar dispostos a ajudar o sindicato em negociações, treinamentos para representantes sindicais ou suporte técnico especializado, em especial onde há representantes do Escritório de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV) da OIT.

Embora a violência e o assédio não sejam um problema específico das mulheres, as mulheres são muito visadas, e **organizações de mulheres** são aliadas especialmente importantes em uma campanha. Em alguns países, pode haver ONGs criadas especificamente para promover o direito das mulheres a um transporte público seguro e/ou sensível ao gênero.

**ONGs** comunitárias e de direitos humanos para quem o transporte sem violência e assédio é uma prioridade, mas onde o alinhamento com a violência contra os trabalhadores em transportes talvez não tenha sido identificado.

**Organizações de passageiros** com as quais os sindicatos podem firmar alianças. Isso é importante porque os passageiros podem ser perpetradores e enfrentar violência e assédio nos transportes.

**Políticos e partidos** simpatizantes que estariam preparados para apoiar a ratificação, leis

mais severas contra a violência e o assédio e um cumprimento das leis mais eficaz e em conformidade com a C190 e a R206.

Os sindicatos também podem buscar vínculos e apoio de **instituições acadêmicas e de pesquisa**. Uma boa campanha baseada na experiência dos trabalhadores pode se beneficiar de provas e dados sólidos. Além disso, instituições e pessoas respeitadas transmitem credibilidade a autoridades e formuladores de políticas.

É claro que a **cobertura da mídia** simpatizante tem uma importância especial, seja para campanhas contra casos específicos de violência e assédio contra trabalhadores em transportes, seja em campanhas mais amplas pela ratificação da C190. A maioria dos sindicatos conhece repórteres ou meios de comunicação simpatizantes, inclusive nas redes sociais, sejam especialistas em transportes ou canais de notícias e opinião em geral. É importante envolvê-los estrategicamente e no momento oportuno, para não correr o risco de enfraquecer a posição de negociação sindical.





# ATIVIDADE: MAPEAMENTO DE ALVOS E ALIADOS EM UMA CAMPANHA SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NOS TRANSPORTES

O livro de atividades que acompanha o kit de ferramentas de treinamento produzido em conjunto com as Federações Sindicais Globais inclui uma atividade detalhada sobre o mapeamento de alvos e aliados em uma campanha pela ratificação da C190, elaborada para sindicatos de qualquer setor. Talvez os sindicatos de transportes queiram cogitar uma versão desta atividade que seja específica para setores de transportes para uso por parte de educadores, representantes ou membros de equipes responsáveis por treinamentos, organização ou campanhas para enfrentar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Esta atividade exige interação presencial com os participantes, mas pode facilmente ser adaptada para treinamentos online.

## OBSERVAÇÕES PARA FACILITADORES

### TEMPO NECESSÁRIO

2 horas

### RECURSOS NECESSÁRIOS

- cartões do tamanho de um cartão-postal
- canetas marcadoras
- acesso a uma parede grande ou dois painéis expositores
- alfinetes, fita adesiva ou massa adesiva para fixação de papéis

### META

Produzir mapas de pessoas e organizações que possam ser alvos ou aliados na campanha pela C190.

# TAREFA

01. Peça aos participantes que identifiquem um ou mais casos específicos de violência e assédio (por exemplo: assédio sexual de mulheres trabalhadoras ou crimes violentos contra trabalhadores à noite)

OU uma campanha para que seu país adote (ratifique) e implemente a C190 em consonância com a Recomendação 206.

02. Forme grupos de quatro ou cinco participantes.

03. Peça a cada grupo que identifique alvos específicos: pessoas ou instituições que tenham poder para diminuir os casos de violência e assédio

OU poder para persuadir o governo a ratificar a C190.

Anote-os em um flip chart, distribuídos ao redor da palavra “ALVOS” (consulte o exemplo à direita).

04. Em seguida, peça a cada grupo que identifique possíveis aliados – pessoas ou organizações que possam trabalhar ao lado deles em uma campanha – e anote-os, distribuindo-os ao redor da palavra “ALIADOS” (consulte o exemplo à direita).

Estimule os participantes a serem tão específicos quanto possível. Não apenas “políticos”, mas o nome de políticos específicos; não apenas “a mídia”, mas o nome de jornais, canais de redes sociais ou jornalistas específicos, etc., e sua possível motivação para trabalhar com o sindicato.

05. Quando tiverem esgotado a lista de possíveis alvos e aliados e preenchido os flip charts, peça a todos que se reúnam ao redor de uma área de exibição e coloquem os flip charts onde todos possam vê-los. Peça a cada grupo que apresente suas ideias, explicando por que fizeram as escolhas.

## ALVOS



- GABINETE DA PRESIDÊNCIA
- AUTORIDADE DE TRANSPORTE MUNICIPAL
- DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO URBANO
- MINISTRO DOS TRANSPORTES
- EMPRESA DE LOGÍSTICA
- ADMINISTRAÇÃO DE TERMINAIS RODOVIÁRIOS
- POLÍCIA BRITÂNICA DE TRANSPORTES

## ALIADOS



- CONFEDERAÇÃO SINDICAL
- CENTRO DE PLANEJAMENTO URBANO DA UNIVERSIDADE
- ESTAÇÃO DE RÁDIO LOCAL
- REPRESENTANTE REGIONAL DA ACTRAV
- DEPUTADOS DE PARTIDOS DOS TRABALHADORES
- ALIANÇA DE PASSAGEIROS FERROVIÁRIOS
- FÓRUM NACIONAL DA MULHER

06. Compare os flip charts e pergunte a todos:

(a) Quais são os alvos mais importantes e quais devem ser nossas reivindicações?

(b) Quais são os aliados mais importantes e que medidas práticas devem ser tomadas para envolvê-los na campanha?

Em breve será lançado material educativo dedicado à formação de alianças contra a violência e o assédio. Entre em contato com [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk) para indicar interesse no material.

# NOTAS FINAIS

---

01. Convenção 190 da OIT
  02. ILO, Convention No. 190 and Recommendation No.206 at a glance
  03. ITF, Avaliação da igualdade nos transportes, 2020
  04. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017
  05. OIT, Resumo de Política de Transportes de 2013 - Women in the Transport Sector, 2013
  06. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017
  07. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p12
  08. Wright, T, O Impacto do Futuro do Trabalho para as Mulheres no Transporte Público, ITF, 2018, p59
  09. ITF, Estatuto de Saneamento da ITF, 2019, p9
  10. ITF, evento paralelo “Right to Flush” (O direito de dar a descarga) no 44º Congresso da ITF, 2018
  11. ITF, Informativo sobre violência e assédio no mundo do trabalho para a Conferência Internacional do Trabalho de 2018
  12. ITF, Informativo sobre violência e assédio no mundo do trabalho para a Conferência Internacional do Trabalho de 2018
  13. Wright, T, O Impacto do Futuro do Trabalho para as Mulheres no Transporte Público, ITF, 2018, p62
  14. ITF, Informativo sobre violência e assédio no mundo do trabalho para a Conferência Internacional do Trabalho de 2019
  15. ITF, Informativo sobre violência e assédio no mundo do trabalho para a Conferência Internacional do Trabalho de 2018
  16. OIT, Preâmbulo da Convenção 190
  17. OIT, Preâmbulo da Convenção 190
  18. OIT, Preâmbulo da Convenção 190
  19. Wright, T, O Impacto do Futuro do Trabalho para as Mulheres no Transporte Público, ITF, 2018, p60
  20. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017
  21. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p10
  22. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p11
  23. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p12
  24. Wright, T, O Impacto do Futuro do Trabalho para as Mulheres no Transporte Público, ITF, 2018, p61
-

25. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p11
26. Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p11
27. ITF, Violência doméstica e local de trabalho: um estudo qualitativo com homens
28. ITF, Informativo sobre violência e assédio no mundo do trabalho para a Conferência Internacional do Trabalho de 2018
29. ONU Mulheres, UN Women Facts and figures: Acabando com a violência contra as mulheres, 2022
30. ITF, Equality Testing Final Report (Relatório final sobre testes de igualdade), 2020, pág. 30
31. CSI Ásia-Pacífico, Key Findings of National Survey on the Impact of Domestic Violence on Workers and in Workplaces in the Philippines, 2015
32. Congresso do Trabalho do Canadá, Centro de Recursos sobre Violência Doméstica no Trabalho
33. ITF, Impactos da violência doméstica em locais de trabalho da Índia, 2020
34. ITF, Impactos da violência doméstica em locais de trabalho da Índia, 2020
35. Departamento Federal de Igualdade de Gênero, 2030 Gender Equality Strategy (Estratégia de igualdade de gênero para 2030), Suíça, 2021
36. Ministério da Justiça, An Estimation of the Economic Impact of Spousal Violence in Canada (Estimativa do impacto econômico da violência conjugal no Canadá), Canadá, 2009
37. Maurer, R, When Domestic Violence Comes to Work, SHRM
38. ITF, Mudança de foco: impactos nos locais de trabalho quando homens praticam violência doméstica, 2021
39. ITF, Mudança de foco: impactos nos locais de trabalho quando homens praticam violência doméstica, 2021
40. McFerran, National Domestic Violence and the Workplace Survey, Domestic Violence Workplace Rights and Entitlements Project, 2011
41. ITF, História do programa de Defesa das Mulheres da ITF, 2019
42. Battić, F, MUA, Hutchison Ports reach deal after 3-year dispute, Offshore Energy, 2021
43. Employers' Initiative on Domestic Abuse
44. Boros, C, Most dangerous transport systems for women, Thomson Reuters Foundation, 2014
45. Fórum Internacional de Transportes, Women's safety and security in the railways, 2018, pp12-13, Women's Safety and Security: A public Transport Priority
46. UNFPA, Sexual Harassment on Public Buses and Trains in Sri Lanka, 2017
47. Wright, T, O Impacto do Futuro do Trabalho para as Mulheres no Transporte Público, ITF, 2018, p60
48. ITF, Informativo sobre violência e assédio no deslocamento casa-trabalho para a Conferência Internacional do Trabalho de 2019
49. Wright, T, O Impacto do Futuro do Trabalho para as Mulheres no Transporte Público, ITF, 2018, p59

50. RMT, Folheto sobre conflitos com a Northern Rail, 2017
51. USDAW, Freedom from Fear, 2021
52. Flone Initiative
53. ITF, A toilet is a human right for all transport workers
54. ITF, evento paralelo “Right to Flush” (O direito de dar a descarga), 44º Congresso da ITF, 2018
55. ITF, Estatuto de Saneamento da ITF, 2019, p9
56. ITF, Estatuto de Saneamento da ITF, 2019, p10
57. Wright, T, O Impacto do Futuro do Trabalho para as Mulheres no Transporte Público, ITF, 2018, p64
58. ITF, Estatuto de Saneamento da ITF, 2019, p9
59. ITF, Informativo sobre violência e assédio no mundo do trabalho para a Conferência Internacional do Trabalho de 2019
60. ITF, Sindicatos da ITF realizam ações pelo Dia Mundial do Banheiro, 2018
61. Histórias de mulheres que trabalham no transporte público de Nairóbi (2018).
62. ITF, Informativo sobre violência e assédio no mundo do trabalho para a Conferência Internacional do Trabalho de 2018
63. Spooner, D & Whelligan, J, The Power of Informal Transport Workers, ITF, 2017
64. Histórias de mulheres que trabalham no transporte público de Nairóbi (2018).
65. Spooner, D, BRT and the Formalisation of Informal Public Transport – A Trade Union Negotiating Guide, ITF, 2019
66. ONU Mulheres, COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls, 2020
67. OIT, ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, terceira edição, 2020
68. OIT, ILO Brief: COVID-19 crisis and the informal economy, 2020
69. ITF, Os direitos das mulheres trabalhadoras em transportes e a Covid-19, 2020
70. OIT, ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, sétima edição, 2021
71. ITF, Ativismo digital inspirador de mulheres sindicalistas durante a pandemia de Covid-19, 2021
72. ONU Mulheres, From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19, 2020
73. Moore, Phoebe V., A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado, 2017
74. ITF, Os direitos das mulheres trabalhadoras em transportes e a Covid-19, 2020
75. ONU Mulheres, From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19, 2020
76. ONU, Fórum de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável, 2017
77. Wenham et al., Covid-19: the gendered impacts of the outbreak, The Lancet, 2020

78. ONU Mulheres, From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19, 2020
79. Comissão Europeia, Dia Internacional da Mulher de 2021: A pandemia de COVID-19 é um desafio importante no que respeita à igualdade de género, 2021
80. ITF, Os Direitos das Mulheres trabalhadoras em transportes e a Covid-19, 2020
81. ITF, Os Direitos das Mulheres trabalhadoras em transportes e a Covid-19, 2020
82. ITF, Violência contra mulheres trabalhadoras em transportes e o programa global de defesa da mulher da ITF

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS O MUNDO ·



FEDERAÇÃO  
INTERNACIONAL  
DOS TRABALHADORES  
EM TRANSPORTES

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