

ANTP - Associação Nacional de Transportes Públicos ([www.antp.org.br](http://www.antp.org.br)):  
Arena ANTP – Congresso Brasileiro de Mobilidade Urbana; São Paulo, 24-26/9/2019.

## **TRABALHADORAS METROVIÁRIAS E FERROVIÁRIAS: MEMÓRIA, TECNOLOGIA, ESCOLARIDADE.**

ANTÔNIO AUGUSTO MOREIRA DE FARIA <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) - Faculdade de Letras.  
Av. Presidente Antônio Carlos, 6627– *Campus* Pampulha, tel. (31)3409-5123;  
Belo Horizonte - MG - Brasil [aamf@ufmg.br](mailto:aamf@ufmg.br).

DIMAS ALBERTO GAZOLLA PALHARES <sup>2</sup>

<sup>2</sup>Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) – Escola de Engenharia.  
Departamento de Engenharia de Transportes e Geotecnia.  
Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 – *Campus* Pampulha, Bloco 3, s/2027, tel.(31)3409-1771;  
Belo Horizonte - MG - Brasil [dagap@cce.ufmg.br](mailto:dagap@cce.ufmg.br)

**SINOPSE** - Este estudo, procurando contribuir para o conhecimento da memória e das personagens do transporte público, reflete sobre depoimentos de metroviárias e ferroviárias, procurando compreender uma mudança em curso: a participação das mulheres como trabalhadoras, no transporte público sobre trilhos.

**PALAVRAS-CHAVES:** Trabalhadoras Metroferroviárias; Transporte Público; Transporte sobre Trilhos; Escolaridade; Tecnologia.

### **1. INTRODUÇÃO**

Este estudo pretende aprofundar o conhecimento acerca de uma mudança em curso no transporte público: o trabalho de mulheres em ferrovias e metrô, campo profissional que foi apenas masculino até meados do século XX, o que instituiu um paradigma ainda presente na memória profissional e cultural brasileira. A mudança desse paradigma começou em 1929, com a primeira maquinista ferroviária na então União Soviética; chegou ao Brasil na década de 1970, com o metrô de São Paulo; e continua a se desenvolver no país, havendo hoje trabalhadoras ferroviárias e metroviárias em diversas regiões: São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Distrito Federal e Bahia, entre outras.

Em Belo Horizonte, por exemplo, a operadora de metrô CBTU/BH tinha 13,1% de mulheres no quadro de funcionários, em 2017. Na mesma cidade, em 2016 as mulheres eram 12% do total de trabalhadores nas oficinas da empresa ferroviária MRS Logística.

Aspectos como esses relacionam-se com outro processo de mudanças em curso: o conjunto de avanços tecnológicos que diminui o esforço físico enquanto aumenta o esforço intelectual necessário às mais diversas atividades de trabalho, e que assim diminui também as diferenças profissionais entre homens e mulheres.

Para atender ao objetivo de compreender tais processos, e complementarmente à observação direta dos fatos, o presente estudo utiliza como procedimento de pesquisa uma parcela da metodologia qualitativa conhecida como Análise do Discurso. O método foi aplicado, no caso em estudo, aos seguintes conjuntos de dados: (1) questionários respondidos por trabalhadoras metroviárias da mencionada CBTU/BH; (2) entrevistas com trabalhadoras ferroviárias da MRS Logística, em Belo Horizonte; (3) o livro **A guerra não tem rosto de mulher**, no qual uma das entrevistadas pela autora é a primeira mulher a trabalhar como maquinista ferroviária, mencionada no primeiro parágrafo acima.

## 2 – DIAGNÓSTICO, PROPOSIÇÃO E RESULTADOS

O diagnóstico foi parcialmente explicitado na própria introdução do presente estudo: a expansão do trabalho feminino é impulsionada pelos avanços tecnológicos que diminuem a necessidade de esforço físico braçal nas atividades de trabalho, mas aumentam a necessidade de esforço cognitivo intelectual nessas atividades. O que, cabe agora acrescentar, aumenta a escolaridade necessária ao trabalho. Cabe acrescentar ainda que, como as mulheres conquistam cada vez mais acesso à escolaridade, tornam-se aptas a participar dos processos seletivos das empresas privadas e públicas de transporte.

A presença e crescimento da participação das mulheres como trabalhadoras nas empresas públicas e privadas de transportes sobre trilhos, vem se consolidando como um fato de abrangência geral e pode ser evidenciado pelo exemplo dos dados, mais recentes, fornecidos pelas empresas MRS/BH (privada) e CBTU-STU/BH (pública). No caso da empresa MRS/BH, dados fornecidos em 2017, pela direção de sua área de Recursos Humanos, mostram que a relação porcentual entre o número de trabalhadoras e trabalhadores passou de 4% feminino e 96% masculino, no ano de 2000, para 12% feminino e 88% masculino em 2016. Para a empresa CBTU-STU/BH, a Tabela 1, apresenta a distribuição da porcentagem de participação feminina dentro da empresa, indicando que esta participação já atinge 16,6% do total geral de trabalhadores e 13,1%, se considerarmos apenas a participação em áreas de atuação tradicionalmente masculina.

**Tabela 1 – Porcentagem de Trabalhadoras na CBTU-STU/ BH**

PARTICIPAÇÃO FEMININA NA CBTU-STU/BH 2017		
ÁREA DE ATUAÇÃO	Nº TRABALHADORAS (unid.)	PARTICIPAÇÃO NO TOTAL DA EMPRESA (%)
ADMINISTRAÇÃO	60 (**)	4,8
COMUNICAÇÃO/MÍDIA	4	0,3
JURÍDICO	3 (*)	0,2
OPERAÇÃO	115 (*)	9,3
SAÚDE TRABALHADOR	5	0,4
ESTAGIÁRIO	19 (*)	1,5
TOTAL GERAL	206	16,6
ATUAÇÃO TRADICIONAL MASCULINA (*)	167	13,1

Fonte: COARH-CBTU-STU/BH, maio/2017

(\*)-Áreas de atuação tradicionalmente mais masculinas;

(\*\*)-Adotado apenas 50% das trabalhadoras desta área de atuação;

Fatos como esses ocorrem porque mulheres passam a se inscrever e ser aprovadas nos processos seletivos realizados por empresas privadas e públicas. Tais processos procuram, entre outros critérios, avaliar habilidades de leitura, escrita e cálculo necessárias ao trabalho desenvolvido dentro dos avanços tecnológicos que diminuem o esforço físico e aumentam o esforço intelectual, reduzindo as diferenças profissionais entre homens e mulheres, mas aumentando para ambos as exigências de escolaridade proficiente, sobretudo naquelas três habilidades.

Para estudar esses processos, e complementarmente à observação direta, foi utilizada como método de pesquisa qualitativa, parte da já mencionada Análise do Discurso, em alguns dos seus desenvolvimentos recentes (A. Faria, 2016 e 2018) de contribuições anteriores formuladas por O. Ducrot (1987), M. Pêcheux (1990), V.N. Volóchinov (2017) e L. Vygotsky (1988), entre outros pesquisadores. No presente estudo o método é aplicado a questionários respondidos por 15 metroviárias de Belo Horizonte; a entrevistas com 4 trabalhadoras ferroviárias da MRS Logística, nas oficinas de manutenção pesada de locomotivas e vagões localizadas na mesma cidade; e ao livro **A guerra não tem rosto de mulher**, publicado em 2013 pela jornalista ucraniana Svetlana Aleksievitch e traduzido no Brasil em 2016, livro no qual uma das entrevistadas pela jornalista é a primeira mulher a trabalhar como ferroviária na antiga União Soviética: ajudante de maquinista, a partir de 1929, e maquinista, a partir de 1931.

A partir desse acervo, o primeiro passo metodológico é identificar as principais personagens femininas ferroviárias e metroviárias. O segundo passo é identificar os temas relacionados com essas personagens. Os dois passos foram seguidos em comunicações técnicas apresentadas em congressos anteriores da ANTP (Faria e Gazolla, 2015 e 2017).

Para aprofundar o que foi estudado naquelas comunicações técnicas, é agora introduzido um terceiro passo metodológico: priorizar tematicamente tanto a formação escolar e profissional quanto as relações profissionais entre homens e mulheres, dois temas que se tornaram relevantes a partir dos dados proporcionados pelos três conjuntos de dados acima.

Os questionários respondidos por 15 metroviárias da CBTU/BH (Companhia Brasileira de Trens Urbanos, Superintendência de Belo Horizonte) mostram a seguinte distribuição profissional: 2 (duas) maquinistas, uma com formação escolar de nível superior e a outra com ensino médio; 2 (duas) técnicas mecânicas (uma concluiu ensino médio técnico; outra, ensino superior), que trabalham na oficina de manutenção da frota de trens; 2 (duas) agentes de segurança, ambas com escolaridade superior, as quais trabalham em estações; 6 (seis) assistentes operacionais (chefes de estações), todas com escolaridade superior; 1 (uma) controladora de movimento (com escolaridade superior tecnológica), que trabalha no CCO, Centro de Controle Operacional; e 2 (duas) funcionárias administrativas, ambas com escolaridade superior. Cabe assinalar que a CBTU exige ensino médio como escolaridade mínima para inscrição nos concursos públicos para admissão de pessoal. Outro aspecto a ser assinalado é que todos os candidatos e candidatas que são aprovados nos exames iniciais dos concursos públicos passam por período de treinamento profissional, e somente após aprovação nesse treinamento é que são considerados aprovados para o trabalho na empresa. Houve maquinista que relatou haver desistência de candidatas a essa função, durante o treinamento, porque o consideraram muito exigente. Deve ser observado também, quanto ao maior número das chefes de estações presentes na amostragem, que o questionário foi aplicado por uma delas, a qual participou da própria elaboração do questionário, juntamente com uma colega da área administrativa.

E na ferrovia de cargas MRS Logística, por outro lado, foram entrevistadas duas operárias mecânicas, uma maquinista de manobras e uma controladora de estoque de peças, todas atuando na oficina de manutenção de locomotivas localizada em Belo Horizonte. A MRS contrata pessoal a partir de seleção entre os e as jovens provenientes de escolas

profissionais mantidas pelo SENAI, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial: escolas do SENAI realizam processos seletivos específicos para turmas demandadas e financiadas pela própria MRS. As quatro trabalhadoras ferroviárias entrevistadas passaram por esse processo antes de serem contratadas. E, após a contratação, cada uma delas foi acompanhada por um ferroviário mais experiente na função. As duas operárias mecânicas relataram que, antes de serem aprovadas para frequentar o curso de manutenção mecânica MRS/SENAI, haviam concluído curso técnico de nível médio em mecânica.

Finalmente quanto ao tema da formação escolar e profissional, não é informado no livro **A guerra não tem rosto de mulher** (S. Aleksievitch, 2016), no qual uma das entrevistadas pela jornalista autora é Mária Aleksándrovna Árestova, primeira mulher a trabalhar como ferroviária na antiga União Soviética: ajudante de maquinista, a partir de 1929, e maquinista, a partir de 1931. Mesmo sem qualquer consideração sobre escolaridade da maquinista, o livro entretanto apresenta informações sobre essa personagem no que se refere ao segundo tema: relações profissionais entre mulheres e homens no transporte sobre trilhos:

“Eu trabalhava desde 1929 nas ferrovias. Era ajudante de maquinista. Naquela época não havia mulheres maquinistas em nenhum lugar da União Soviética. E eu sonhava com isso. O chefe do depósito de trens a vapor não sabia o que fazer: ‘Ah, essa menina, tinha que querer uma profissão de homem!’ Mas eu consegui. E em 1931 me tornei a primeira... Eu era a primeira mulher maquinista. Você não vai acreditar, mas quando eu conduzia a locomotiva a vapor juntava gente nas estações: ‘Tem uma menina conduzindo o trem.’ ” (Aleksievitch, 2016, p. 354-355)

“Eu e meu marido nos revezávamos, porque já tínhamos um filho, então organizamos assim: se ele ia, eu ficava com a criança; se eu ia, ele ficava em casa. (...) Ele era maquinista-chefe, e eu maquinista.” (id., ib.)

É assim introduzido, entre outros, o tema das relações profissionais entre homens e mulheres, que se mostra relevante porque surgiu em todos os questionários respondidos por metroviárias, assim como nas entrevistas com ferroviárias da MRS Logística, além da entrevista com a primeira maquinista soviética. No trecho acima citado, por exemplo, além da personagem feminina que é a própria trabalhadora ferroviária entrevistada, há personagens masculinas, sublinhadas: dois ferroviários colegas da maquinista, sendo que um deles é o próprio marido dela.

Cabe por outro lado apontar que, no caso das metroviárias, 11 das 15 consideram ser discriminadas por serem mulheres.

A Tabela 2, à frente, apresenta um recorte do resultado do questionário, com 50 questões, respondido pelas 15 metroviárias. São ressaltados, entre os temas e seus desdobramentos, aqueles que apresentaram maior incidência nas respostas. “Vocação profissional”, “histórico de proximidade com a área”, “escolaridade”, “discriminação” e “dificuldades na relação de trabalho” instigam a curiosidade de investigação porque estão presentes de 67% a 93% das trabalhadoras que participaram da enquete. Chama atenção, o dado de que praticamente todas as respondentes ingressaram neste trabalho, na área dos transportes sobre trilhos, sem ter histórico de proximidade com a mesma, ao longo de suas vidas, visto ser uma área de trabalho tradicionalmente masculino e cuja profissão era historicamente, passada de pai para filho ou uma opção atraída, devido a relações de parentesco ou familiar. O tema da discriminação sofrida pelo gênero feminino é manifestado por 73% das respondentes. Entre as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho elas apontam discriminação, falta de respeito, assédio machista, preconceito, rejeição de posicionamento crítico, desvalorização do trabalho e de opiniões técnicas, problemas de comunicação, excesso de poder hierárquico, obstáculos a conciliação entre as tarefas domésticas e as profissionais, e influência política na ocupação de cargo.

Outra reflexão relacionada à temática identificada no presente estudo diz respeito ao tema da escolaridade e merece análises futuras mais aprofundadas. Há por exemplo o fato de que a maioria das trabalhadoras metroviárias tem nível de escolaridade superior ao exigido para os postos de trabalho que ocupam. 80% delas apresentam escolaridade superior; 93%, escolaridade média; mas atuam em postos de trabalho que exigem apenas o ensino médio. Este fato aparentemente é incomum entre os postos ocupados pelos trabalhadores masculinos.

**Tabela 2** – Temas destacados das respostas das metroviárias da CBTU-STU/ BH (enquete realizada em 2019)

TEMAS DESTACADOS	INCIDÊNCIA DAS RESPOSTAS		
	SIM	NÃO	NÃO RESPONDEU
1- VOCAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA METROFERROVIÁRIA	1	14	-
2- HISTÓRICO DE PROXIMIDADE COM A ÁREA METROFERROVIÁRIA	3	12	-
3- FORMAÇÃO / ESCOLARIDADE:	15	0	-
3.1- SEGUNDO GRAU	(1)	-	-
3.2- TÉCNICO	(2)	-	-
3.3- SUPERIOR	(12)	-	-
4- EXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO POR SER MULHER	11	4	-
5- EXISTÊNCIA DE DIFICULDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO:	10	4	1

Fonte: Questionário aplicado a metroviárias da CBTU-STU/BH, junho/2019  
( )-Incidência por tipo de formação;

A propósito, e ainda quanto ao tema das relações profissionais entre personagens mulheres e homens, há dois subconjuntos principais. No primeiro, cujos personagens masculinos são colegas das trabalhadoras metroviárias e ferroviárias, as relações profissionais desdobram-se em outros temas relacionados aos espaços de trabalho. No segundo subconjunto, que acrescenta como personagens os usuários masculinos do transporte sobre trilhos, o tema das relações profissionais desdobra-se também nos temas relacionados com os espaços de contato entre personagens metroviárias e personagens usuários. As estações são os espaços onde se desenvolvem as relações profissionais com os usuários. Isto abrange entre as personagens principalmente as assistentes operacionais de estações e as agentes de segurança, embora também abranja maquinistas, mas secundariamente.

Há relatos de relações profissionais satisfatórias entre homens e mulheres:

“Nos relacionamos bem.” [R.S., maquinista, 18 anos na empresa]

“Sou respeitada por todos os homens do setor.”

(L.R.D.P., agente de segurança, 4 anos na empresa)

“Trabalhar em ambiente ainda majoritariamente masculino não me incomoda.”

(J.F.O., chefe de estações, 12 anos na empresa)

Mas há também conflitos entre usuários e metroviárias. Eis alguns relatados:

“Um trem deu defeito e atrasou. Quando cheguei na estação, um usuário gritou: ‘Só podia ser mulher!’ “ (R.S., maquinista, 18 anos de trabalho na empresa)

“Falta respeito dos usuários, por acharem que somos menos fortes do que os homens.” (L.R.D.P., agente de segurança, 4 anos na empresa)

“Em ocorrências envolvendo usuários homens, é comum usarem termos ou palavras que depreciam a figura feminina. Mas não encaro nada como pessoal.” (S.R.P., chefe de estações, 20 anos na empresa)

Quanto a relações das personagens metroviárias e ferroviárias femininas com seus colegas masculinos, desenvolvem-se, entre outros e além das estações, em mais dois espaços de trabalho informados: o centro de controle operacional e a oficina de manutenção dos trens. Esse último espaço, no caso da CBTU/BH, mostrou-se o mais conflituoso. Eis exemplos de conflitos relatados:

“ ‘Outra mulher para a minha equipe? Só posso estar cagado de urubu.’ “ (...)

“Assédio sexual. Abordagens desconfortáveis de colegas e chefes. É um tipo de violência que nos oprime e existe em nosso setor de manutenção.” (R.A.G., mecânica, 11 anos na empresa.)

“Como mulher: (...) escuto cantadas e comentários desnecessários, sempre antecedidos de frases como ‘com todo o respeito, mas’ (...). Como assistente [de mecânica]: sou excluída de algumas tarefas, responsabilidades etc.” (L.B., mecânica, 2 anos na empresa)

Menos do que a oficina de manutenção, o centro de controle operacional também é espaço de conflitos relatados:

“Somos duas, trabalhando com 28 homens. (...) A dificuldade inicial foi mostrar, provar que eu sou capaz. (...) Em atendimento telefônico (...) me chamam de amor, paixão, lindinha, filhinha, menina. E cantadas nem sempre discretas.” (V.S.A. controladora de movimento, 18 anos na empresa)

Mesmo nas estações, que se mostraram o espaço de trabalho com menos conflitos, há alguma insatisfação:

“Somos poucas. Então, [os homens] ficam querendo nos proteger. Acham que somos frágeis. (...) não nos chamam para algumas operações” (E.M.S.A.S., segurança, 4 anos na empresa)

Um tema desdobrado do anterior é a insatisfação quanto ao acesso das mulheres a posições de chefia na empresa. Eis exemplos:

“Os cargos de chefia são na maioria dos homens.” (R.S., maquinista, 18 anos de trabalho na empresa)

“As mulheres na chefia são minoria.” (I.L.M.F., assistente operacional, 2 anos na empresa)

“São pouquíssimas as mulheres nesse cargo.” (C.C.T., assistente operacional)

Outro desdobramento temático é o que se refere a diferenças entre a capacidade de homens e a de mulheres para o trabalho nesse campo do transporte:

### 3. CONCLUSÕES

Está em curso uma dupla mudança de paradigma no trabalho em transporte público sobre trilhos: 1) o paradigma de trabalhadores masculinos até meados do século XX (e incorporado à memória cultural brasileira), começa a se tornar um paradigma misto, havendo também a presença feminina, em processo recente cuja incorporação à memória brasileira é apenas inicial; 2) o predomínio da escolaridade elementar é suplantado pelo predomínio da escolaridade média e mesmo superior.

Tais conclusões ainda não eram possíveis nos estudos registrados em comunicações técnicas anteriores (Faria e Gazolla, 2015 e 2017).

Deve ser observado que, dadas as características da amostragem de dados, as conclusões precisam ser consideradas, não como algo definitivo, mas como indicações de processos cujo estudo deve ser aprofundado. Isso inclui a conclusão de que tende a aumentar a participação da mulher no trabalho em transporte ferroviário e metroviário, pois nada indica que as mulheres retrocederão em escolaridade e nos demais fatores aqui apontados.

### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEKSIÉVITCH, Svetlana. **A guerra não tem rosto de mulher**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

DUCROT, O. **O dizer e o dito**. Campinas: Pontes Ed., 1984.

FARIA, A.A.M. Operários de mineração, personagens do discurso literário e do histórico. In: FARIA, A.A.M.; GONÇALVES, D.S.; SOARES, M.J.H. (orgs.) **Linguagem, trabalho, educação e cultura**. Belo Horizonte: Viva Voz – edições eletrônicas da Faculdade de Letras/UFMG, p. 115-156. Também acessível em: <http://www.lintrab.blogspot.com> .

\_\_\_\_\_. **Linguagem, escolaridade, tecnologia: trabalhadoras ferroviárias e metroviárias**. Belo Horizonte: PUC-MG (Projeto de pós-doutorado, Programa de Pós-Graduação em Letras), 2018.

FARIA, A.A.M. & GAZOLA, D.A. Memória, linguagem e transporte público: 'Batistinha', líder ferroviário até 1964. In: **XX Congresso Brasileiro de Transporte e Trânsito**. São Paulo: ANTP, 2015. ([www.antp.org.br](http://www.antp.org.br) )

\_\_\_\_\_. Trabalhadoras metroferroviárias: novas personagens do transporte público. In: **XIX Congresso Brasileiro de Transporte e Trânsito**. São Paulo: ANTP, 2017. ([www.antp.org.br](http://www.antp.org.br) )

PÊCHEUX, M. Análise automática do discurso. In: GADET, F.; HAK, T. (orgs.) **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. Campinas: Ed. Unicamp, 1990.

VOLÓCHINOV, V. **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Ed. 34, 2017.

VYGOTSKY, L.S. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 1987.