

TRABALHO

Laura Rodrigues Benda

Juíza do Trabalho do TRT da 2ª Região

Gestora Regional do Trabalho Seguro do TRT da 2ª Região

Diretora de Direitos Humanos da AMATRA 2

Presidenta da AJD (Associação Juízes para a Democracia)

DIMENSOES DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- **Individual** - que pode ter uma origem patológica, mas sempre se manifesta num ambiente conivente a essa violência
- **Organizacional** - como parte de uma estratégia de gestão: prática sistemática de revista íntima; punição por não alcançar meta; rebaixamento de função de trabalhador exemplar; isolamento do adoecido que retorna à empresa; desrespeito constante e ofensas com uso de nomes pejorativos; controle para ir ao banheiro; existência de salas de torturas etc.
- **Estrutural** - propicia o assédio moral e prejudica a cooperação entre os trabalhadores e sua mobilização como classe social -no Brasil, esse quadro de reestruturação produtiva é somado à falta de proteção contra a dispensa arbitrária e à ameaça constante de desemprego

RECORTE DE GÊNERO

- A dimensão de gênero está profundamente ligada às relações de poder e o equilíbrio tradicional do poder favorece os homens
- A imposição dos papéis de gênero também acontece em detrimento dos homens com estilos de vida não convencionais quanto ao gênero
- Dentro de determinados contextos culturais e sociais, a violência e o assédio podem chegar a ser «normalizados», isto é, considerados como uma parte normal e inquestionável do trabalho diário.
- OIT, 2016: «violência e o assédio não devem ser considerados «parte do trabalho», como acontece com demasiada frequência no caso dos docentes e dos trabalhadores e trabalhadoras dos setores da saúde e dos transportes, entre outros...» Também destacaram o fato de que «os trabalhadores, particularmente as mulheres, estão em risco quando se espera que prestem serviços sexuais, ou que sejam objeto de assédio em troca de conseguir um trabalho ou uma promoção, para manter um emprego ou para aceder ao seu salário»

VIOLENCIA E ASSÉDIO BASEADOS NO GÊNERO – OIT 2012

-Da mesma forma, o assédio com base no sexo pode exprimir-se no desenvolvimento de ambientes de trabalho hostis para as mulheres devido ao seu sexo, com manifestações como as «brincadeiras» depreciativas ou degradantes sobre as mulheres (o que pode frequentemente constituir uma forma de assédio sexual).

□ Uma forma comum de violência e assédio baseado no gênero é a violência e o assédio a homens e mulheres que têm estilos de vida não convencionais quanto ao gênero, por serem homossexuais, lésbicas, bissexuais ou trans.

INTERSECCIONALIDADE

□ a intersecção, isto é, a combinação de fatores como o gênero, a raça, a idade ou a deficiência reforça a possibilidade de que a violência e o assédio se manifestem e faz com que esta experiência de violência e assédio seja única, «porque a experiência resultante da intersecção é maior do que a soma do racismo e do sexismo»

□ Segundo a americana Kimberlé Crenshaw, pesquisadora de estudos de gênero e raça, é “a visão de que mulheres experimentam a opressão em configurações variadas e em diferentes graus de intensidade. Exemplos: raça, gênero, classe, capacidades físicas/mentais e etnia.”

INTERSECCIONALIDADE

□ OIT, 2016: A manifestação da violência e do assédio pode afetar potencialmente qualquer pessoa, mas o seu impacto é **desproporcionado sobre grupos específicos**, quando ocorrem determinadas condições. As relações de poder desequilibradas, também por motivos de **gênero, raça e origem étnica, origem social, educação e pobreza**, podem conduzir à violência e ao assédio. A discriminação baseada neste e noutros motivos, incluindo **a deficiência, a situação relativa ao VIH, a orientação sexual e a identidade de gênero, a condição de migrante e a idade**, são também importantes fatores. Os locais de trabalho onde a força de trabalho é **dominada por um determinado gênero ou origem étnica** talvez sejam mais hostis face às pessoas que não se ajustam aos papéis de gênero estabelecidos ou face aos que provêm de grupos subrepresentados. Nos casos em que os motivos de discriminação se combinam, como o gênero, a raça ou a deficiência, o risco de violência e assédio fica exacerbado. A existência de uma cultura de impunidade é outro fator de risco

VIOLENCIA E ASSÉDIO COM BASE NO SEXO E GÊNERO

□ **GRAVIDEZ:** Os dados recolhidos em todo o mundo mostram que as trabalhadoras grávidas, assim como as mulheres e os homens que regressam de uma licença de maternidade ou paternidade ou de uma licença parental, podem sofrer assédio por parte dos seus colegas de trabalho, dos seus subalternos ou dos seus superiores (OIT, 2016)

□ **LACTAÇÃO:** Os pedidos de pausas para a amamentação ou outras disposições favoráveis à conciliação trabalho vida familiar podem também resultar em tratamentos humilhantes, violência psicológica, deslocalização do posto de trabalho e outras medidas de pressão que visam isolar as trabalhadoras e os trabalhadores e forçá-los a demitirem

VIOLENCIA E ASSEdio COM BASE NO SEXO E GêNERO

- ❑ **SEXUALIDADE:** As pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transe intersexuais (LGBTI) relatam uma incidência consideravelmente maior da violência no local de trabalho, comparativamente aos trabalhadores que não são LGBTI.
- ❑ Um inquérito realizado no Reino Unido mostrou que enquanto apenas 6,4 por cento dos heterossexuais indicaram que tinham sido intimidados no local de trabalho, 13,7 por cento dos homens homossexuais, 16,9 de lésbicas e 19,2 dos bissexuais eram objeto de intimidação.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO

- Podem também incluir a manipulação da reputação da pessoa, o seu isolamento, a retenção de informação e a atribuição de tarefas que não estão de acordo com as capacidades da pessoa, ou metas e prazos impossíveis de cumprir.**
- Código do Trabalho francês –assédio moral: os atos repetitivos que têm a finalidade ou o efeito de degradar as condições de trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras de uma tal maneira que podem prejudicar o seu direito à dignidade, alterar a sua saúde física ou mental ou por em perigo o seu futuro profissional**
- OIT, 2016: «a manifestação da violência e do assédio pode ser um acontecimento pontual ou recorrente»**

RISCOS PSICOSSOCIAIS

- **A representação mais comum dos riscos e dos perigos psicossociais refere-se às características estruturais ou organizativas do trabalho de uma pessoa. A violência e o assédio psicológicos, físicos e sexuais também são considerados riscos psicossociais na legislação de vários países.**
- **O Acordo-Quadro Europeu sobre o Stress Ligado ao Trabalho, de 2004, reconhece que o assédio e a violência no local de trabalho são fatores potenciais de stress ligado ao trabalho, assim como o é também a exposição a comportamentos abusivos.**

RISCOS PSICOSSOCIAIS

□ Além disso, existe uma crescente aceitação de que certos perigos psicossociais relacionados com a organização do trabalho podem ser tão prejudiciais que, quando afetam a dignidade, a segurança, a saúde e o bem-estar da vítima, se transformam em formas de violência e assédio. Na literatura especializada, estes perigos psicossociais denominam-se «violência estrutural», conceito que também engloba as formas de organização ou de estrutura do trabalho que expõe os trabalhadores e as trabalhadoras a situações de violência

□ As cargas de trabalho excessivas, a falta de autonomia para a tomada de decisões, a baixa consideração pelo trabalho das pessoas, a rigidez dos procedimentos rotineiros do trabalho e a atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais podem considerar-se, em algumas circunstâncias, formas de violência estrutural.

OS TRABALHADORES A VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO

□ **Trabalhar em contato com o público; trabalhar com pessoas numa situação difícil; trabalhar com objetos de valor; trabalhar em situações em que as trabalhadoras e os trabalhadores não estão cobertos ou protegidos de uma forma adequada, pela legislação laboral e proteção social; trabalhar em ambientes com recursos limitados (o equipamento insuficiente das instalações ou a falta de pessoal pode resultar em longas esperas e frustração); trabalhar em horários de difícil conciliação com a vida social (por exemplo, trabalho vespertino ou noturno); trabalhar só ou num isolamento relativo, ou em locais remotos; trabalhar em espaços íntimos ou em domicílios privados; ter poder para negar a prestação de serviços, o que aumenta o risco de violência e assédio por parte de quem pretende os ditos serviços; trabalhar em zonas de conflito, particularmente na prestação de serviços público e de emergência; e existência de taxas elevadas de desemprego.**

IMPACTOS

- ❑ Um estudo realizado em Itália, mostrou que 16 por cento dos trabalhadores demitem-se dos seus empregos após terem sido vítimas de violência. O mesmo estudo revelou que as mulheres têm o dobro de probabilidades de se demitirem comparativamente com os homens
- ❑ A inexistência de licenças remuneradas ou de cuidados de saúde para tratar as consequências da violência e do assédio pode provocar stress, e o fato de os procedimentos judiciais serem prolongados pode fazer recair custos emocionais e financeiros em trabalhadores que já estão traumatizados
- ❑ Em termos económicos, a violência sexual e o assédio sexual constituem um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho e, portanto, «debilitam a capacidade de obtenção de rendimentos a longo prazo das trabalhadoras e contribuem para a disparidade salarial de género»
- ❑ A recusa de tolerar o assédio sexual por parte dos supervisores e dos clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter o volume de gorjetas necessário para o seu sustento e o das suas famílias

Obrigada!

laura.benda@trtsp.jus.br