

VIOLÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO



Maria Madalena de Medeiros
Mary Help Ibiapina Alves

Esta é uma publicação da Associação das Trabalhadoras Domésticas de Campina Grande e do Centro de Ação Cultural - CENTRAC

Associação das Trabalhadoras Domésticas de Campina Grande
Rua Sulpino Colaço, 23, São José
CEP: 58400-446
Campina Grande - PB - Brasil

Centro de Ação Cultural - CENTRAC
Rua Rodrigues Alves, 672 - Prata
Campina Grande - PB - Telefone: (83) 3341-2800
Página: www.centrac.org.br E-mail: centrac@centrac.org.br

Apoio



FICHA TÉCNICA

Texto

Maria Madalena de Medeiros
Mary Help Ibiapina

Colaboração

Ana Patrícia Sampaio de Almeida

Projeto Gráfico

Áurea Olímpia Figueiredo

Tiragem

2.000 exemplares

Impressão

Impressos Adilson

A reprodução total ou parcial deste material é livre, desde que citada a sua fonte.

VIOLÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

Maria Madalena de Medeiros
Mary Help Ibiapina Alves



APRESENTAÇÃO

Este trabalho é parte da campanha permanente pela valorização do Trabalho Doméstico na luta por direitos, igualdade e reconhecimento, realizada pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas – FENATRAD, da qual a Associação das Trabalhadoras Domésticas de Campina Grande faz parte. O conteúdo aqui apresentado visa trazer para as organizações das trabalhadoras domésticas a discussão sobre a violência no mundo do trabalho e surge do reconhecimento de que não existe trabalho decente onde trabalhadoras/es domésticas/es e mulheres e homens negras/os são discriminadas/os.

A violência no trabalho se manifesta de diferentes formas no mercado de trabalho e nos locais de trabalho, debilitando o acesso das mulheres trabalhadoras a direitos, benefícios, formação e crescimento profissional. Além disso, fere o princípio da igualdade de oportunidades e tratamento, um direito fundamental no trabalho, reconhecido pela OIT na *Declaração sobre direitos e princípios fundamentais no trabalho*, de 1998. Por esta razão, o enfrentamento a esta violação de direitos exige das organizações da categoria um amplo debate.

Apesar da contribuição à sociedade e à economia, o trabalho doméstico é desvalorizado e pouco regulamentado, sendo uma das ocupações que apresenta os maiores déficits de trabalho decente. Tradicionalmente é um trabalho realizado predominantemente pelas mulheres, e é vinculado, também, à história mundial de escravidão e as desigualdades de gênero e de outras formas de servidão. O trabalho doméstico é marcado pela invisibilidade, pela subvalorização e por situações de precariedade e informalidade.

O QUE É A VIOLÊNCIA NO TRABALHO?

A violência no ambiente de trabalho geralmente é baseada numa relação de poder, ou seja, quem tem maior poder de mando trata o/a subordinado/a de forma rude, constrangedora ou violenta, seja para execução de tarefas do trabalho ou mesmo para demonstrar sua autoridade.

A violência no trabalho se expressa através de atitudes como assediar, isolar, enviar mensagens ofensivas, excluir, gesticular rudemente, ameaçar, intimidar, comportar-se hostilmente, lesionar, mal-dizer, danificar, oprimir, gritar, xingar, constranger, espancar, etc.

A violência no trabalho também se expressa em atos de discriminação. A Convenção N° 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, considera a discriminação no trabalho como sendo:

Toda a distinção, exclusão ou preferência com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego ou profissão (Art. 1 (1a)).

TIPOS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Percebe-se que geralmente a violência no ambiente de trabalho se desenvolve como um ciclo que inicia com agressões, passa pela violência psicológica e culmina nos assédios.

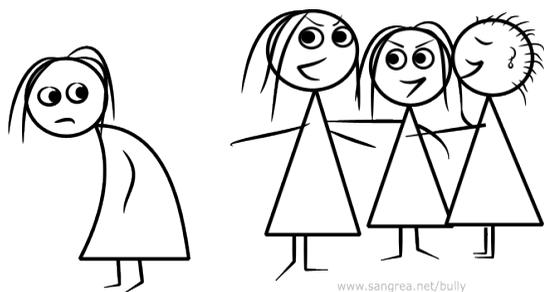
Veja os exemplos dos tipos de violência no trabalho:

AGRESSÕES

São atitudes e comportamentos de desrespeito, desqualificação e insulto no ambiente de trabalho, estabelecidas pelo uso abusivo do poder, da ameaça e da punição.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

É a repetição de comportamentos agressivos, onde há a utilização de práticas que visem humilhar, ridicularizar, desqualificar e isolar.



ASSÉDIO MORAL

É uma situação que envolve um conjunto de atitudes e comportamentos praticados no ambiente de trabalho, com o objetivo de causar constrangimentos, ameaças e humilhações aos/as trabalhadores/as, de modo a ferir sua dignidade e transformar o local de trabalho num ambiente incompatível com um ambiente de convivência saudável. O assédio moral se trata de sentimentos de ofensa, rebaixamento, menosprezo, humilhação, vexame, ultraje. É a exposição da/o trabalhadora/or a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL

Desde 2001 o assédio sexual é reconhecido como crime por Lei (nº 10.224). Esse tipo de assédio se manifesta em contato físico indesejável, insinuações e piadas, ameaças para conseguir relações de caráter sexual, exibição de material pornográfico associado a promessas de promoção profissional, etc. Tais condutas são assumidas por empregadores com base numa relação hierárquica de poder e dominação, por meio da qual o assediador utiliza-se de seu posto de mando para obter tais relações. De difícil enfrentamento, pela falta de apoio entre pares ou por se reverter contra o próprio trabalhador, o assédio sexual, da mesma forma que o assédio moral, desencadeia ansiedade e medo, agrava doenças preexistentes e evidencia a violência sutil que permeia o ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que tanto o assédio sexual quanto o assédio moral acontecem baseados em relações de poder e as vítimas mais frequentes são as mulheres.

DINÂMICA DA VIOLÊNCIA

INJÚRIA

Injúria é um crime contra a honra da pessoa ofendida. É ofender alguém. Caracteriza-se pela adoção de condutas de desrespeito expressas através de insultos, gritos, deboche e xingamentos, que atingem a integridade e a dignidade da pessoa, atribuindo uma qualidade negativa, verdadeira ou não, que vai machucar a pessoa por dentro, na alma, independente de juízo de valor de terceiros. Podendo até estar autor/a e vítima às sós. Ou seja: pode ser coisa só entre quem ofende e a pessoa ofendida, sem ninguém para ouvir e espalhar o que foi dito para frente. Com gente presenciando continua sendo injúria, do mesmo jeito. Mas no caso de somente as duas pessoas, tem que arranjar uma prova que não testemunhal (uma gravação, por exemplo).

Exemplo: Uma/um trabalhadora/or comete um erro, e o/a empregador/a a/o repreende com gritos e insultos (Você é uma piranha safada!).

PRESSÃO

Caracteriza-se pela utilização de ações impositivas e constrangedoras para atingir metas e objetivos estabelecidos pelo/a empregador/a no ambiente de trabalho, gerando situações de estresse ou conflito.

Exemplo: "Você não consegue fazer nada no tempo certo".

"Não sei por que eu pedi isso a você, porque eu sabia que você não daria conta".

DISCRIMINAÇÃO

Caracteriza-se por atitudes de desrespeito e intolerância às diferenças, principalmente de gênero, de origem étnico-cultural, de biotipo, etc.

Exemplo: Fazer comentários que utilizam palavras de cunho pejorativo ou ter atitudes discriminatórias em relação a diferenças, como isolar a pessoa, não lhe dirigir a palavra, fazer comentários com intenção pejorativa como "essa negrinha", "essa empregadinha", etc.



FORMAS DE AGRESSÕES NO MUNDO DO TRABALHO

- Vigiar constantemente suas atividades e criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, licenças);
- Não levar em conta recomendações de profissional de saúde;
- Fazer gestos de desprezo diante do outro (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros);
- Zombar de origem ou nacionalidade, de deficiências físicas ou de aspecto físico, e crenças religiosas ou ideologias políticas;
- Criticar a vida privada do outro;
- Ameaçar a pessoa de violência física;
- Agredir o outro fisicamente, mesmo que levemente (empurrar, fechar a porta na cara, etc);
- Falar aos gritos;
- Invadir a privacidade;
- Assediar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas).



CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO

As relações baseadas nas desigualdades e relações de poder – intimidadoras e autoritárias – geram um ambiente de terror psicológico em que a violência, muitas vezes sutil, impõe sofrimento, vergonha, silêncio forçado e múltiplos medos.

PARA O/A AGRESSOR/A:

- Punição com base na legislação brasileira;
- Pressão social pelo estigma de agressor/a;
- Responsabilidade administrativa pela prática de violência;
- Danos à saúde física, psíquica e social.

PARA O/A AGREDIDO/A:

Para a/o agredida/o, pode ocorrer uma série de reações, que variam desde a falta de motivação para trabalhar até a total desilusão com o mundo do trabalho e a sociedade em geral. Como exemplos desses danos, podemos citar:

1. Danos psicológicos:

- Amargura;
- Sensação de vazio;
- Sentimento de desamparo;
- Sentimento de impotência;

- Mau humor;
- Sentimento de culpa;
- Vontade de desistir de tudo;
- Vergonha e constrangimento para falar sobre o que sente;
- Alterações na memória e dificuldades de concentração.

1. Danos na esfera social:

- Desconfiança;
- Dificuldades nas relações fora do trabalho;
- Conflitos nas relações familiares;
- Agressividade com os outros;
- Dificuldade com os/as amigos/as;
- Impaciência com as pessoas em geral;
- Dificuldade no desempenho das tarefas;
- Despesas com tratamento de saúde e assistência jurídica.

2. Danos físicos:

- Dores no corpo;
- Distúrbios digestivos;
- Alterações do apetite;
- Alterações do sono;
- Cansaço.



O QUE FAZER EM CASOS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO?

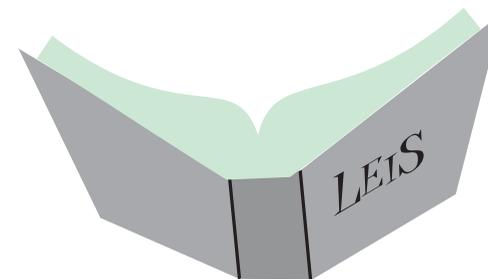
- Recolha evidências (caderno de notas para registrar, a cada momento, os fatos, as palavras, os atos de violência no trabalho, assim como os nomes de testemunhas);
- Identifique aliados/as (colegas, sindicato ou associação, profissionais de saúde etc.);
- Compartilhe experiências com outras pessoas que viveram situações parecidas;
- Busque ajuda entre familiares e amigos;
- Procure o sindicato ou a Associação e outras organizações de defesa dos direitos do/a trabalhador/a como o Ministério Público do Trabalho, Delegacias de polícia (delegacia da mulher ou central de polícia) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO EM RELAÇÃO À VIOLÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO:

A legislação federal não trata de forma específica sobre a violência no trabalho, mas existem algumas leis específicas e resoluções que respaldam o/a trabalhador/a no combate as práticas de violências no ambiente de trabalho, vejamos quais são:

- A Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002, do Ministério da Saúde, dispõe sobre a estruturação de uma rede nacional de atenção integral à saúde do/a trabalhador/a;
- O artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que diz que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade;
- A Lei nº 9.029/95 trata sobre a proibição de qualquer prática discriminatória para admissão ou permanência no trabalho, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Ou seja, essa lei proíbe a demissão e não admissão baseadas em motivos discriminatórios.
- Pela lei as mulheres não podem ser discriminadas, não podem sofrer pressões e nem serem demitidas por causa da licença maternidade: há a garantia de estabilidade após a licença (Artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, o qual confere à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação

da gravidez até cinco meses após o parto). A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) tem um capítulo especial sobre Proteção Especial para as Mulheres no Mercado de Trabalho. Este capítulo dispõe sobre os mesmos preceitos que regulam o trabalho masculino (como duração de jornada de trabalho), além de questões especiais como licença-maternidade.



DIREITOS TRABALHISTAS DAS/OS TRABALHADORAS/OS DOMÉSTICAS/OS GARANTIDOS EM LEI:

1 - Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com anotações referentes a data da admissão, salário ajustado e condições especiais caso haja. As anotações devem ser feitas no prazo de 48 horas, após a admissão (Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972). Caso haja contrato de experiência este deverá ser anotado na CTPS, podendo ser prorrogado uma única vez desde que não ultrapasse 90 dias;

2 - Salário mínimo fixado em lei (Constituição Federal/1988). Isto significa que nenhuma/o empregada/o doméstica/o pode ser paga/o com salário inferior ao salário mínimo legal fixado pelo governo;

3 - 13º salário (Art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal/1988). Quem ainda não completou um ano em dezembro, recebe a fração de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, sendo que quinze dias de trabalho são considerados como mês integral;

4 - Não redução do salário (irredutibilidade) (Art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal/1988);

5 - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (Art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal/1988). Quando trabalhado o pagamento deve ser em dobro do pagamento diário;

6 - Feriados civis e religiosos (Lei nº 11.324/2006). Caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o/a empregador/a deve realizar o pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana;

7 - Férias de 30 dias (Lei 11.324/2006) remuneradas (pagas) com pelo menos 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses. O pagamento deverá ser feito até 2 dias antes do início das férias;

8 - Férias proporcionais no término do contrato de trabalho, independente da forma de desligamento (Convenção nº 132 da OIT e Decreto nº 3.197/99);

9 - Estabilidade no emprego em razão da gravidez, desde a conformação da gravidez até 5 meses após o parto (Lei nº 11.324/2006);

10 - Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário com duração de 120 (cento e vinte dias). A licença gestante da empregada doméstica é paga diretamente pela Previdência Social (Art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal/1988). A licença a gestante também será devida a pessoa que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção;

11 - Licença-paternidade de 5 dias corridos a contar da data de nascimento da/o filha/o (Art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal/1988);

12 - Auxílio-doença pago pelo INSS (Decreto nº 3.048 /1999);

13 - Aviso prévio de, no mínimo, 30 dias (Art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal/1988). Quando uma das partes desejar desfazer o contrato de trabalho, deverá comunicar à outra sua decisão com antecedência de no mínimo 30 dias;

14 - Aposentadoria (Art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal/1988);

15 - Integração à Previdência Social (Art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal/1988);

16 - Vale Transporte (Decreto nº 95.247/1987);

17 - Fundo de Garantia do tempo de Serviço (FGTS), benefício opcional para o/a empregador/a (Lei nº 10.208/2001);

18 - Seguro-Desemprego concedido, exclusivamente, à/ao empregada/o incluída/o no FGTS (Lei nº 10.208/2001).

A LUTA POR DIREITOS HUMANOS É COLETIVA

A sociedade capitalista faz brotar desigualdades sociais, violação dos direitos humanos e criminalização. É neste cenário adverso que a classe trabalhadora trava árduas batalhas pela garantia de suas necessidades e colhe ora avanços, ora retrocessos.

O embate por direitos humanos é fruto da luta histórica entre diferentes projetos societários.

No Brasil, há hoje um aparato legislativo importante, mas isto não encerrou a história da luta por direitos. O reconhecimento das necessidades humanas como direitos positivados na lei não é suficiente para assegurá-los de fato aos destinatários. Portanto, pulsa o desafio de concretizar os direitos humanos e de ampliar as bases da cidadania, o que exige um processo de organização coletiva, pois a batalha não se ganha sozinho. Também é preciso superar o traiçoeiro ideário de que direito é privilegio, benesse e mercadoria.

[...]

Toda ação profissional favorece - ou não - a luta por acesso e universalização dos direitos humanos. Qual tem sido sua contribuição nesse duelo?

Por Andréia pequeno, assistente social do Tribunal de Justiça do estado do Rio de Janeiro (TJ/RJ)

**JUNTAS SOMOS
MAIS FORTES!**

Campina Grande
Paraíba
2012