

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

# A VIOLÊNCIA NO TRABALHO NO ÂMBITO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

RELATÓRIO GERAL

2022



FESMINISMOS



A VIOLÊNCIA NO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA E CARIBE NO ÂMBITO  
DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT

A situação atual na região e os principais desafios

ISBN: 978-956-6138-41-9

**Líderes da pesquisa:**

Georgina Sticco e Carolina Villanueva.

**Coordenação geral:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) e Sarah Herold (Fundação Friedrich Ebert – FESminismos).

**Análise quantitativa:**

Ana Kukurutz e Tatiana Ardissonne.

**Análise qualitativa:**

Marisol Andrés.

**Produção de relatórios:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

**Edição:**

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne e Carolina Villanueva.

**Edição de estilo:** Guillermo Riveros Álvarez.

**Tradução:** Maria Teresa de Souza e Eduardo Szklarz

**Design:** María Elvira Espinosa Marinovich

**Diagramação:** Alejandro Délano Águila

**Coordenação das comunicações:** Estefanía Avella Bermúdez

**Colaborações:**

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio e Sofía Curutchet, Mónica Sladogna (FES Argentina), Waldeli Melleiro (FES Brasil), Línea Sousa e Silva, Natalia Flores y Claudia Donaire, Alejandra Trujillo (FES Colômbia), Argerie Sánchez (FES América Central), Kruskaya Hidalgo (FES Equador), Isabel Messina (FES América Central), Jennifer Erazo (FES América Central), Inés González (FES México), Anastacio Rodríguez (FES América Central), María del Pilar Sáenz (FES Perú), María Fernanda López (FES Caribe), Viviana Barreto (FES Uruguai), Anais López (FES Venezuela)

O uso de todos os materiais editados e publicados pela Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) só é permitido com a prévia autorização por escrito da FES.

As opiniões expressas nesta publicação não representam necessariamente as da Friedrich-Ebert- Stiftung.



# ÍNDICE

RESUMO EXECUTIVO	5
1. INTRODUÇÃO	7
2. METODOLOGIA DE TRABALHO	9
3. MARCO CONCEITUAL	11
3.1. <i>Tipos de violência</i>	11
4. MARCO LEGISLATIVO	13
4.1 <i>Dimensões da análise</i>	13
4.2. <i>Síntese</i>	19
5. SITUAÇÃO NO TRABALHO	20
5.1. <i>Contexto sociopolítico e trabalhista da região</i>	20
5.2. <i>Caracterização da situação laboral das pessoas pesquisadas</i>	21
6. VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO	23
6.1. <i>Violências vivenciadas</i>	23
6.2 <i>Violências na perspectiva interseccional</i>	25
6.3 <i>Tipos de violência vivenciados</i>	26
6.4 <i>Quem, quando e onde se exerce a violência no trabalho</i>	36
6.5 <i>Reações à situação de violência</i>	37
6.6 <i>Implementação de medidas preventivas e respostas à violência no trabalho</i>	39
6.7 <i>Reações das entidades empregadoras a experiências de violência doméstica</i>	40
7. PERCEPÇÕES SOBRE AS BARREIRAS PARA A RATIFICAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº190 DA OIT	42
8. CONCLUSÕES	44
9. RECOMENDAÇÕES PARA A RATIFICAÇÃO E A IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT	46
REFERÊNCIAS	48
ANEXO A	52

» A violência no trabalho afeta 71% das pessoas consultadas e, em maior medida, as mulheres e as pessoas de outras identidades de gênero, em comparação com os homens.

» As violências psicológica, econômica e simbólica são as mais frequentes, embora também haja uma alta incidência de violência sexual contra mulheres e pessoas de outras identidades de gênero, em comparação com os homens.

» A situação no trabalho se caracteriza por níveis elevados de informalidade (49%) e baixa taxa de sindicalização (9,5%).

» Somente 5 dos 14 países que integraram a pesquisa ratificaram a Convenção N° 190. Em nível legislativo, foram encontrados pontos complexos para avançar na ratificação, como a abordagem inclusiva, a incorporação de pessoas de outras identidades de gênero e de trabalhadores informais e a adoção da abordagem integrada.





## RESUMO EXECUTIVO

Em um contexto internacional de promoção de mudanças nas relações trabalhistas, a pesquisa teve como principais objetivos fazer um levantamento da situação da violência no trabalho na América Latina e no Caribe e identificar possibilidades de influir para conseguir a ratificação e implementação efetiva da Convenção N° 190 da OIT sobre violência e assédio.

Para realizar a análise, foi adotada uma estratégia metodológica que incluiu: levantamento comparativo da ratificação da Convenção N° 190 da OIT, das regulamentações e das convenções internacionais que são consideradas estratégicas para o enfrentamento da violência em cada país envolvido no projeto; pesquisa online sobre violência no local de trabalho com trabalhadores/as e respondida por 5.992 pessoas; e 57 entrevistas em profundidade com lideranças sociais e sindicais, bem como autoridades públicas e representantes do setor privado.

Nesse sentido, com base na pesquisa realizada, observa-se que o marco legislativo da América Latina e do Caribe pode ser dividido em dois grandes grupos: o dos países que possuem legislação que inclui definições de violência no local de trabalho e/ou que já ratificaram a Convenção N° 190 e, portanto, estão mais próximos dos princípios propostos pela Convenção; e o dos países que só têm definições de violência contra a mulher (sem considerar a violência no trabalho para elas nem para outras identidades de gênero, incluindo os homens), para os quais a aprovação da Convenção N° 190 implica maiores desafios, pois antes é necessário que haja o reconhecimento do tema na agenda pública, a adoção de instrumentos legais e a capacitação dos setores pertinentes no mundo do trabalho, entre outros aspectos.

Em relação à abordagem inclusiva, todos os países têm algum tipo de lei para proteger as mulheres, mas nem todos a possuem no que diz respeito às identidades de gênero não-binárias, o que deixa essas pessoas mais desprotegidas. Por outro lado, também se observou que os grupos enquadrados em situação de vulnerabilidade social variam conforme o país.

Por fim, no que diz respeito à legislação sobre violência doméstica, todos os países possuem definições que a introduzem no contexto intrafamiliar e destacam que as relações de abuso de poder afetam principalmente as mulheres. No entanto, poucos países reconhecem o impacto que essa violência tem no trabalho.

Em relação ao mercado de trabalho, o nível de desemprego regional está próximo de 9,1%, com maior incidência entre as mulheres. A CEPAL (2021) estima que a taxa de ocupação feminina seja bem inferior à dos homens. Por sua vez, segundo a OIT (2021), os níveis de informalidade chegaram a 49% no terceiro trimestre de 2021, ou seja, cerca de um em cada dois trabalhadores da região está em condições de informalidade.

A região também é caracterizada por baixa taxa de sindicalização. Embora não tenham sido encontrados números oficiais consolidados, apenas 9,5% dos assalariados estavam sindicalizados, de acordo com os indicadores de condições de trabalho da OIT em 2019.<sup>1</sup>

Com relação aos dados sobre a incidência de violência no local de trabalho apresentados pela pesquisa, observou-se que ela afeta uma grande porcentagem das pessoas consultadas (71%). Além disso, foi apontada como um problema relevante para líderes dos diferentes setores (público, privado, sindical e sociedade civil). Em particular, foram identificadas importantes diferenças entre os gêneros: pessoas de outras identidades de gênero (83%) e mulheres (76%) são as que mais relatam sofrer ou ter sofrido violência no local de trabalho, em comparação com os homens (58%). De uma perspectiva interseccional, constatou-se que pessoas com deficiências são as que mais vivenciam situações de violência no trabalho, e mais ainda se forem mulheres.

Entre as pessoas que exercem a violência, destacam-se as que integram a própria organização, principalmente chefes diretos e colegas do sexo masculino. Essas situações geralmente surgem em espaços de trabalho compartilhados, e a constatação é que ocorrem principalmente em atividades cotidianas.

Em relação às reações é importante mencionar que, em geral, as pessoas que passam por situações de violência no trabalho recorrem principalmente a colegas na organização. Em segundo lugar, procuram amigos de fora do local de trabalho. Metade das pessoas que reagiram a esse tipo de situação percebe que suas ações não tiveram impacto.

Além disso, ao serem indagadas sobre o conhecimento de espaços e/ou canais de denúncia, vale destacar que mais da metade das pessoas pesquisadas afirmou saber aonde se dirigir para denunciar a violência no trabalho – a proporção é menor entre mulheres e pessoas de outras identidades de gênero. No entanto, quando questionadas sobre as opções dentro dos seus espaços de trabalho, a maioria responde que não existem medidas de apoio e contenção para esse tipo de situação, ou que não sabem se existem na organização. Entre aquelas que conhecem, os níveis de confiança nesses mecanismos são baixos e elas não costumam considerá-los eficazes.

A pesquisa também checou as reações das pessoas em situação de violência doméstica. A constatação foi que a grande maioria não relata o problema para a organização empregadora.

Quanto aos maiores desafios para a ratificação e implementação da Convenção N° 190 da OIT, as pessoas entrevistadas destacam o escasso diálogo tripartite, a baixa sindicalização, as mudanças na agenda política dos diferentes governos, a necessidade de transformação cultural, a concepção existente sobre a Convenção em relação a denúncias, sanções e custos – o que explica o desconhecimento sobre a 190, e especialmente sobre a abordagem preventiva que propõe –, e os poucos dados estatísticos, o que dificulta dimensionar a problemática da violência no trabalho nos diferentes países.

Diante desse contexto, propõe-se uma série de recomendações para a ratificação e/ou implementação da Convenção N° 190, tanto para os Estados, as organizações patronais e os sindicatos como também para a sociedade civil, disponíveis na Seção 9.

<sup>1</sup> Países incluídos: Bolívia, Colômbia, El Salvador, Guatemala, Honduras (até 2017), México, Paraguai e República Dominicana.



## 1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa se insere na Convenção N° 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Recomendação 206 sobre violência e assédio, 2019, que estabelecem um marco histórico, pois é a primeira vez que os países entraram em consenso sobre a importância de criar espaços de trabalho livres de violência e assédio. Trata-se de um esquema tripartite – abrangendo o Estado, as organizações patronais e as sindicais – que busca prevenir e erradicar a violência no trabalho com base na corresponsabilidade das partes. Além disso, propõe uma perspectiva orientada à aprendizagem e à transformação cultural.

Além de a convenção mencionar a noção de trabalho decente como um direito humano, pela primeira vez fica explícito que ele deve transcorrer em um ambiente livre de violência. Em contraste com a noção anterior do ‘dever de não causar dano’, esta mudança de paradigma põe a ênfase na proteção da dignidade humana.

Admite-se também que existem pessoas e grupos mais expostos a situações de violência no trabalho, por questões de gênero, como as mulheres, ou comunidades consideradas vulneráveis. Com base em uma abordagem interseccional, essa perspectiva permite compreender como as desigualdades se aprofundam, e reconhecer que uma pessoa ou grupo pode ser impactado por se incluir em mais de uma categoria social que limita suas possibilidades de desenvolvimento.<sup>2</sup> Em particular, a Recomendação 206 inclui pessoas de outras identidades (coletivo LGBTQI+).

A Convenção também define a violência no local de trabalho em termos mais amplos do que conceituações anteriores e busca proteger todas as pessoas no mundo do trabalho e em todas as áreas relacionadas a ele. Da mesma forma, apresenta o impacto que a violência doméstica tem no mundo do trabalho e insta os empregadores a desenvolverem ações e darem respostas e apoio a quem passa por esse tipo de situação.

Outro ponto fundamental desta Convenção Internacional é a proposta de usar uma abordagem integrada e inclusiva para prevenir e erradicar a violência no local de trabalho, com base na identificação precoce e rápido enfrentamento e reparação de todas as situações. São consideradas várias esferas de ação: a proibição legal da violência no trabalho, a adoção de políticas, planos e mecanismos para prevenção, comunicação e rápido enfrentamento. Por último, o desenvolvimento de ações de conscientização e mecanismos para garantir que o direito ao trabalho decente seja efetivamente cumprido.

Neste âmbito, e em um contexto internacional de promoção de mudanças nas relações de trabalho, esta pesquisa busca conhecer a situação da violência no trabalho na região

e, ao mesmo tempo, identificar possibilidades de influir para conseguir a efetiva ratificação e implementação da Convenção.<sup>3</sup>

Os dados analisados neste relatório correspondem aos seguintes países: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

A pesquisa incluiu a análise da legislação de cada um dos países mencionados, entrevistas em profundidade com representantes dos setores privado, público e sindical, bem como de organizações sociais, e uma sondagem online com trabalhadores para identificar sua percepção da problemática da violência no trabalho.

Para ter uma avaliação das possibilidades de ratificação e/ou implementação em cada país, como também conhecer os desafios e as resistências locais, este estudo também considerou o posicionamento adotado pelos setores público, sindical e privado na votação pela adoção da Convenção N° 190 em Genebra (2019). Vale ressaltar que no início deste projeto apenas Argentina, Equador e Uruguai o haviam ratificado, e que durante sua realização se somaram México e Peru. Recentemente, o presidente do Chile, Gabriel Boric, assinou o projeto de lei que ratifica a Convenção N° 190, habilitando desse modo sua entrada no Congresso.

A estrutura do relatório apresenta, em primeiro lugar, as metodologias de trabalho e o marco conceitual adotado. Em seguida, analisa o marco legal na América Latina e no Caribe, com base nos princípios da Convenção N° 190 da OIT. Ao mesmo tempo, descreve, em nível regional, o contexto sociopolítico em que as relações trabalhistas estão inseridas, a incidência da violência no trabalho e as percepções relacionadas ao processo de ratificação e implementação da Convenção. Nesse sentido, é importante notar que o relatório se baseia na situação dos 14 países que participaram deste projeto. Ao final, são apresentadas as conclusões, que retomam os eixos centrais da pesquisa e os principais desafios para a implementação da Convenção, e as recomendações com base nas informações coletadas.

2 O conceito de interseccionalidade é essencial para analisar os vários tipos de desigualdade que qualquer pessoa enfrenta, não só por sexo/gênero, como também por outras razões (raça e/ou etnia, classe social, língua, nacionalidade, cultura, identidade de gênero, orientação sexual, origem, idade, deficiência, carga de tarefas de cuidado, etc.).

3 Este documento é fruto de um projeto regional que analisa a situação de 14 países em relação à violência no trabalho e as possibilidades de ratificação/implementação da Convenção N° 190 da OIT. Além disso, para cada país foi elaborado um relatório com as informações coletadas correspondentes.



## 2. METODOLOGIA DE TRABALHO

A pesquisa abarca 14 países da América Latina e Caribe, apresentados na Tabela 1. Para realizar a análise foi feito um levantamento comparativo entre a Convenção Nº 190 da OIT, as regulamentações nacionais de cada país e outras convenções internacionais ratificadas que são consideradas estratégicas. A análise busca revelar qual é o ponto de partida legal dos países da região e quais modificações deveriam ser feitas para se adequarem aos requisitos da Convenção.

Em relação à metodologia qualitativa, foram realizadas 57 entrevistas em profundidade com representantes dos setores público, sindical e privado, bem como com líderes da sociedade civil, para identificar seu nível de conhecimento sobre violência no trabalho, suas percepções sobre os problemas de cada país e os desafios para a ratificação e implementação da Convenção Nº 190.

**Tabela 1.** Quantidade de entrevistas por setor e país\*

PAÍS	SETOR ECONÔMICO			
	Público	Privado	Sindical	Sociedade Civil
Argentina	2	2	2	0
Brasil	1	1	1	2
Chile	2	1	3	0
Colômbia	1	0	4	0
Costa Rica**	1	1	1	0
Equador	1	0	3	1
Guatemala***	0	1	2	0
Honduras	0	1	4	1
México	2	1	2	0
Peru	0	0	1	0
República Dominicana	2	1	2	0
Uruguai	2	0	2	0
Venezuela	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>4</b>

\*No Panamá não foram feitas entrevistas.

\*\*Na Costa Rica também foi realizado um grupo focal com o Conselho Sindical de Mulheres.

\*\*\* Na Guatemala também foi feita uma entrevista com um advogado especialista em direito do trabalho.

Em relação à metodologia quantitativa, foi utilizada uma pesquisa online com base em uma diretriz previamente elaborada pela GROW: Género y Trabajo em conjunto com a Nodos Consultora, a Equipe Latino-Americana de Justiça

e Gênero (ELA) e a Fundação AVON.<sup>4</sup> Esse levantamento apresenta um desenho descritivo-exploratório e tem como objetivo averiguar a situação em cada país no que se refere à incidência de violência no trabalho, o conhecimento dos principais instrumentos de denúncia e a percepção sobre o assunto.

Considerando que a pesquisa utilizada avalia percepções, a consulta sobre se as pessoas sofreram ou não violência no local de trabalho é feita de duas formas distintas: a primeira, de forma genérica, e a segunda, descrevendo diferentes situações. No primeiro caso, a meta era obter os valores gerais da violência (totais vivenciados); no segundo, os níveis de incidência dos tipos de violência, por meio da classificação das situações vivenciadas.

A pesquisa foi respondida por um total de 5.992 pessoas: 4.326 se declararam mulheres; 1.621, homens; e 45, pessoas de outras identidades de gênero. Tendo como base um mínimo de 18 respostas, os valores percentuais apurados entre pessoas de outras identidades, em nível regional, serão incluídos em tabelas e gráficos.

Como o desenho amostral foi não probabilístico, do tipo intencional, os resultados não podem ser extrapolados para a população em geral, mas fornecem pistas preliminares sobre a situação de violência no trabalho na região. Ainda assim, as diferenças apuradas entre homens e mulheres são indicativas<sup>5</sup>.

A pesquisa foi implementada em cada um dos países da América Latina e Caribe já mencionados, entre os meses de maio e dezembro de 2021. Sua divulgação se deu principalmente pelos seguintes canais:

- » envio em massa de e-mails para os contatos da base dos escritórios de FES de cada país;
- » publicações em redes sociais (Instagram, Facebook e Twitter);
- » envio via WhatsApp e e-mail;
- » divulgação por meio de contatos e centrais sindicais;
- » publicações direcionadas para homens com a finalidade de incrementar a taxa de resposta, dada a dificuldade de obter respostas deles;
- » divulgação por intermédio de órgãos públicos; e
- » publicidade em redes sociais.

4 Esta diretriz foi estabelecida em 2020 com o objetivo de realizar uma pesquisa na América Latina sobre violência no trabalho desagregada por gênero, por meio da plataforma Bumeran, que permita tornar visível o impacto diferencial dos diferentes tipos de violência sobre homens cis, mulheres cis e pessoas do coletivo LGBTIQ+. Seus resultados para a Argentina foram divulgados em abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

5 Veja a caracterização da amostra no Anexo A.





### 3. MARCO CONCEITUAL

Neste relatório, quando se fala de violência no trabalho, é utilizada a definição apresentada pela Convenção Nº 190 (2019) da OIT:

Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas uma vez só ou repetidamente que tenham por objetivo causar, ou sejam passíveis de causar, danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui a violência e o assédio por motivo de gênero.<sup>6</sup>

Esta definição introduz um novo paradigma em torno da identificação de situações de violência no trabalho. Em primeiro lugar, situa como protagonista a subjetividade de quem a sofre e em segundo plano a intencionalidade de quem exerce a violência.

Em segundo lugar, abrange todas as situações sem a necessidade da repetição<sup>7</sup> ou de que tenham ocasionado danos. Ao se tratar de um conjunto ou, na tradução literal do inglês, uma variedade, engloba o emaranhado de violências de diferentes graus de gravidade que podem se desenvolver. Todas essas inovações respondem à abordagem de prevenção e reparação para aqueles que sofrem violência no trabalho, uma vez que para isso são fundamentais a rápida identificação e o enfrentamento precoce de todas as situações. Esse ponto é essencial para evitar que comportamentos violentos sejam legitimados ou naturalizados e que sua gravidade aumente.

Em terceiro lugar, a definição em questão leva em conta a violência de gênero e reconhece a existência de desigualdades estruturais e relações de poder que deixam determinadas pessoas ou grupos em situação de desvantagem e de maior exposição. Uma abordagem binária de gênero permite visibilizar que as mulheres, em relação aos homens, são as mais expostas a esse tipo de situação. Por outro lado, uma abordagem de diversidade de gênero estende essa visão a pessoas de outras identidades no coletivo LGBTQI+, que também sofrem violência desproporcionalmente em comparação com as mulheres e ainda mais em relação aos homens.

Por fim, uma abordagem interseccional permite analisar como as desigualdades se aprofundam quando nas pessoas e/ou diferentes grupos populacionais confluem diversas categorias sociais (raça e/ou etnia, classe social, idioma, nacionalidade, cultura, identidade de gênero, orientação sexual, origem, idade, deficiência, carga de tarefas de cuidado, etc.) que são menos valorizadas em um determinado contexto político, social, econômico e cultural.

Além disso, a Convenção esclarece a esfera de aplicação desta definição nos seguintes espaços relacionados ao mundo do trabalho: no espaço de trabalho físico e digital, no caminho de e para o trabalho, em eventos organizados

pela organização empregadora, em locais de descanso, em viagens organizadas pelo empregador. Abrange também entrevistas e processos de seleção, entrada e saída de pessoal.

Com relação àquelas pessoas que se enquadram nessa definição de violência, a Convenção entende que o vínculo empregatício surge a partir do momento da procura de emprego. Por isso, determina que sejam incluídos todos os funcionários, independentemente de sua situação contratual, pessoas em treinamento, ou seja, estagiários e aprendizes, trabalhadores dispensados, postulantes a vagas e aqueles que exerçam autoridade, funções ou as responsabilidades de um empregador. Somado a isso, pela primeira vez, propõe o desafio de incluir pessoas em situação de informalidade.

#### 3.1. Tipos de violência

Em relação aos tipos de violência, tal como indica a Convenção, existem vários, dependendo da natureza do comportamento, e não são excludentes, mas, pelo contrário, convergentes, pois uma situação pode envolver vários tipos simultaneamente.

Como o documento não detalha as definições, segue abaixo a categorização utilizada para esta pesquisa:

**VIOLÊNCIA FÍSICA:** é toda conduta que objetiva, direta ou indiretamente, causar ou ameaçar causar dano físico ou sofrimento às pessoas que trabalham na organização.

**VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA:** é a que causa dano emocional e diminui a autoestima e pode incluir ameaças, assédio, humilhação, desonra, descrédito, manipulação e isolamento, entre outras.

**VIOLÊNCIA ECONÔMICA:** e patrimonial é aquela que visa causar prejuízo nos recursos econômicos e/ou nos bens, objetos e/ou instrumentos de trabalho; incluindo também a desigualdade salarial.

**VIOLÊNCIA SIMBÓLICA:** é a violência que, por meio de padrões estereotipados, reproduz a dominação, a desigualdade e a discriminação nas relações sociais, naturalizando a subordinação das mulheres e de outras comunidades vulneráveis na sociedade.

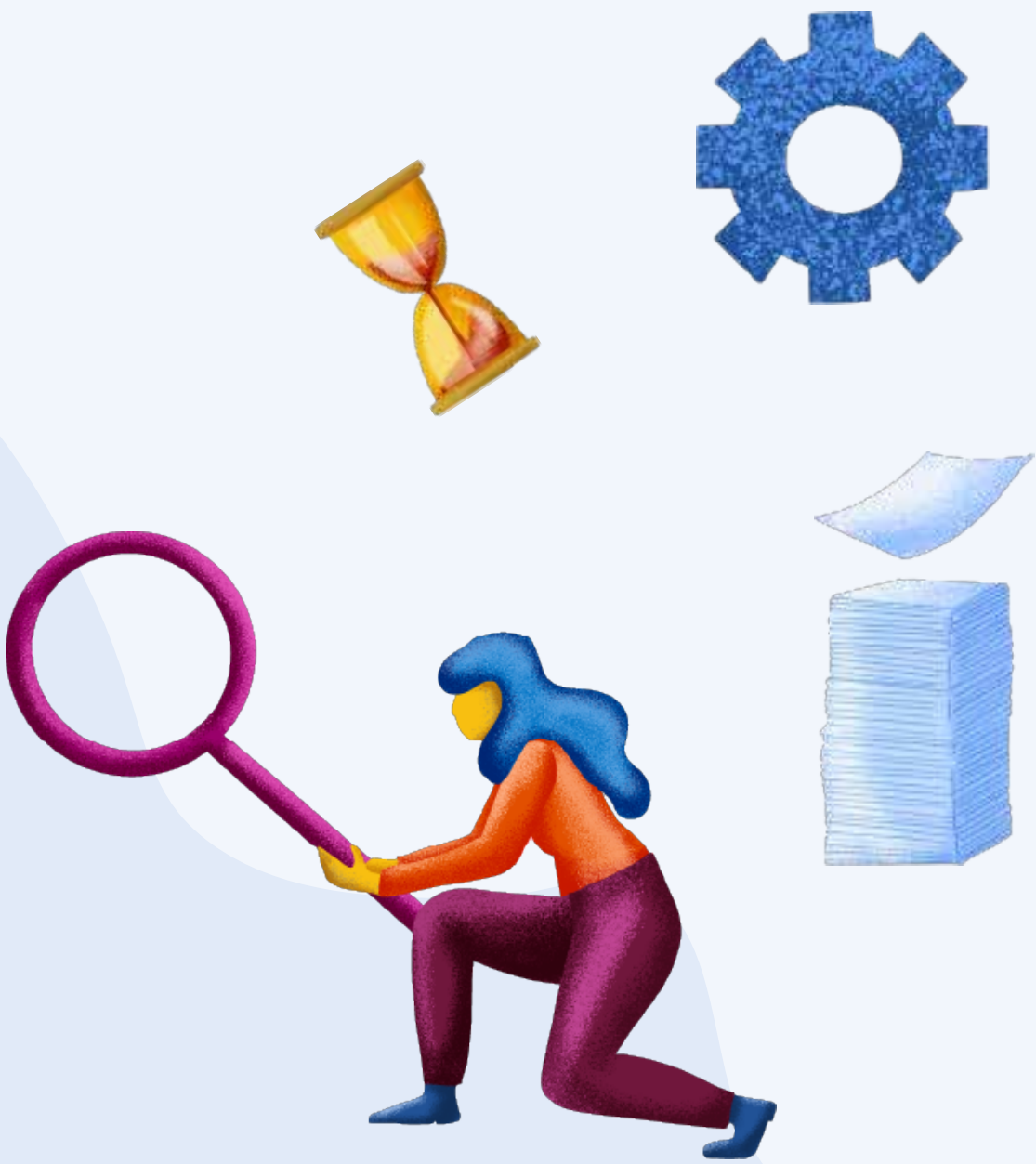
**VIOLÊNCIA SEXUAL:** é qualquer conduta ou comentário com conotação sexual não consentido por quem recebe.

Caso estes comportamentos ocorram de forma persistente e repetida, constituem uma situação de assédio no trabalho.

Nesse contexto, é importante salientar que, embora este documento aborde a violência no trabalho, estes tipos de violência podem suceder em diferentes contextos (público, privado, em casa, nos meios de comunicação social, nas estradas públicas, entre outros).

<sup>6</sup> Os realces em negrito no texto são nossos.

<sup>7</sup> É importante mencionar que este foi um ponto central do debate no momento da elaboração e adoção da Convenção em Genebra em 2019.



## 4. MARCO LEGISLATIVO

Esta seção analisa o quadro legislativo existente em diferentes países com base em dois grandes eixos: os princípios da Convenção Nº 190 da OIT e a definição de violência no trabalho que ela propõe, já que adota termos mais amplos do que as conceituações anteriores. Nesse sentido, conforme indicado no Marco Conceitual,<sup>8</sup> a Convenção introduz um novo paradigma em torno da identificação de situações de violência e da proteção de todas as pessoas em todos os âmbitos do mundo do trabalho.

A seguir, serão abordadas as seguintes dimensões de análise: (1) existência de abordagens prévias sobre a violência no trabalho e/ou de gênero, (2) tipo de conceituação da violência no trabalho e/ou de gênero, (3) tipos de respostas propostas na legislação vigente em situações de violência no trabalho, (4) abordagem de gênero adotada, (5) alcance da legislação sobre violência no trabalho, (6) inclusão e abrangência na legislação, (7) direitos fundamentais, (8) prevenção, proteção e controle de aplicação, (9) formação, orientação, linhas de assessoramento, (10) abordagem da violência doméstica no âmbito do trabalho e (11) nível de conhecimento social sobre a legislação, para as quais serão realizados diferentes agrupamentos de países, conforme suas características, razão pela qual um mesmo país pode ser colocado em diferentes grupos, em cada uma das dimensões abordadas.

### 4.1 Dimensões da análise

#### #1. EXISTÊNCIA DE ABORDAGENS PRÉVIAS SOBRE VIOLÊNCIA NO TRABALHO E/OU DE GÊNERO NA REGIÃO

Em nível regional, os países podem ser divididos em dois grandes grupos: os que possuem leis que incluem definições de violência no trabalho ou que já ratificaram a Convenção nº 190 (Grupo A) e os que não possuem leis com uma definição de violência no trabalho ou não ratificaram a Convenção Nº 190 (Grupo B). Na Tabela 2, pode-se observar os países que pertencem a cada grupo:

**Tabela 2.** Situação da legislação nos países analisados.

	Grupo A	Grupo B
<b>Características</b>	Sua legislação conta com uma definição de violência no âmbito do trabalho e/ou ratificaram a Convenção Nº 190 (RC) <sup>9</sup>	Sua legislação não tem uma definição de violência ou não ratificaram a Convenção Nº 190.
<b>Países</b>	Argentina (RC 2021), Brasil, Chile, Colômbia, Equador (RC 2021), México (RC 2022), Panamá, Peru (RC 2022), Uruguai (RC 2020) e Venezuela.	Costa Rica, Guatemala, Honduras e República Dominicana.

Fonte: Elaboração própria com base em levantamento próprio sobre violência no trabalho em cada país. Universo: países analisados nesta pesquisa.

Com base na análise, foi possível identificar que os países do Grupo A estão mais próximos dos princípios propostos pela Convenção, pois possuem desdobramentos legislativos em relação à violência no trabalho e/ou ratificaram a Convenção Nº 190 e estão em processo de implementá-la. Já para o Grupo B a aprovação da Convenção Nº 190 implica maiores desafios, pois é necessário reconhecer o tema da violência no trabalho na agenda pública, a aprovação de instrumentos legais e a capacitação dos setores envolvidos no mundo do trabalho entre outros aspectos.

No entanto, em relação aos países do Grupo A, vale destacar o caso paradigmático do Peru, que conseguiu ratificar a Convenção após a formação de um novo Governo que resultou em uma mudança política.

Outro aspecto a ser considerado é a existência de legislação sobre violência de gênero no ambiente de trabalho. Embora todos os países tenham algum tipo de lei para proteger as mulheres, apenas sete deles – Argentina, Colômbia, Equador, México, Panamá, Uruguai e Venezuela – contemplam nessas leis alguma forma de proteção no trabalho. Vale mencionar que esses países também fazem parte do Grupo A, ou seja, incorporaram o enfoque de gênero na abordagem da violência no trabalho, entendendo que esta afeta mais as mulheres. Por outro lado, os países do Grupo B não contemplam a proteção da mulher no trabalho e apresentam maiores desafios para visibilizar e incorporar a perspectiva de gênero na agenda da violência no trabalho.

Como observação adicional, ao analisar a situação apenas nos países que já ratificaram a Convenção Nº 190, podemos constatar que Argentina, Equador, México e Uruguai possuem leis que protegem a mulher no trabalho, enquanto o Peru não possui leis/políticas que considerem todos os tipos de violência que as mulheres vivenciam no ambiente de trabalho além do assédio sexual.

É importante destacar a influência nas legislações voltadas para a violência no trabalho e/ou violência de gênero, pois abordar essas questões permite ressignificar as relações de poder em todos os espaços.

Dessa forma, fica evidente que em alguns países os avanços legislativos em matéria de violência no trabalho são influenciados pelas conquistas dos movimentos de mulheres, numa demonstração de que a força dos movimentos feministas latino-americanos nos últimos anos abriu o debate sobre relações desiguais de poder e violência, ao mesmo tempo em que propicia o espaço para a aprovação de instrumentos jurídicos em relação a esta matéria.

Nesse sentido, como mostra o Diagrama 1, entre 2011 e 2013 – no contexto do início da chamada Quarta Onda Feminista<sup>10</sup> – sete políticas públicas foram implementadas em diferentes países da região com o objetivo de enfrentar a violência no

<sup>8</sup> Ver Seção 3.

<sup>9</sup> Ratificou a Convenção 190.

<sup>10</sup> Entendemos por "Quarta Onda Feminista" o período que vai de 2011 até a atualidade.

trabalho<sup>11</sup> (reconhecíveis nos indicadores em verde) e quatro políticas voltadas para a violência de gênero contra as mulheres<sup>12</sup> (identificadas pela cor bordô).

## #2. TIPO DE CONCEITUALIZAÇÃO SOBRE A VIOLÊNCIA NO TRABALHO E/OU DE GÊNERO

Existem diferenças claras entre os países em relação aos termos usados para se referir à violência no local de trabalho. Observadas as definições existentes em sua legislação<sup>13</sup>, quatro grandes categorias podem ser identificadas: 1) assédio (ou intimidação) sexual; 2) assédio (ou intimidação) no trabalho; 3) violência no trabalho e 4) sem definição (ver Tabela 3). Vale esclarecer que alguns países utilizam uma ou mais categorias para definir o comportamento violento no ambiente de trabalho.

Um primeiro grupo de países tende a definir a violência no ambiente de trabalho como assédio sexual; tanto a Costa Rica, como o Peru, a República Dominicana e o Uruguai a limitam exclusivamente a essa tipologia em suas leis trabalhistas. Deve-se notar que, quando os países se concentram exclusivamente no assédio de tipo sexual, ficam inviabilizados todos os outros tipos de comportamento que, embora não sejam sexuais, constituem violência no trabalho.

Um segundo grupo, que inclui oito dos países investigados (Argentina, Brasil, Colômbia, Chile, Equador, México, Panamá e Venezuela), define a violência no trabalho com

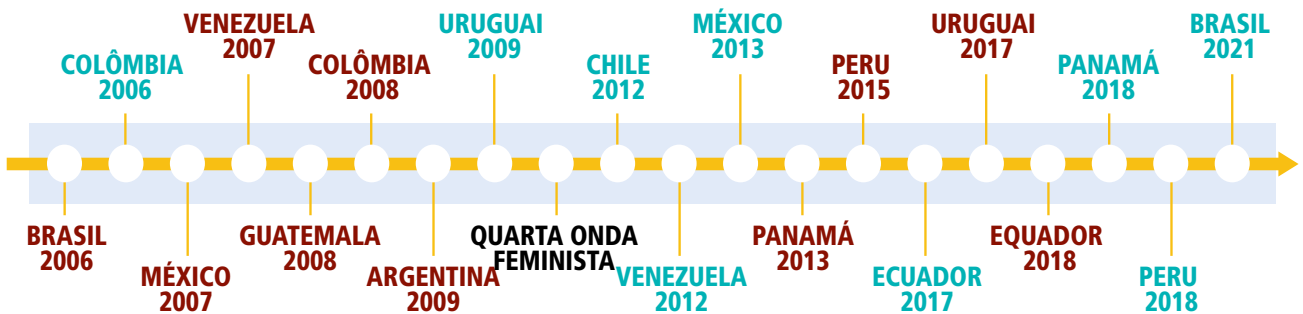
base no conceito de assédio no trabalho [no caso do Brasil, os termos são “assédio moral ou assédio sexual” no trabalho], que dá conta de uma ação que deve ser contínua ou reiterada para ser considerada um comportamento agressivo/inadequado dentro de uma relação de subordinação da vítima.

Por sua vez, a Venezuela adota ambas as definições, incorporando o assédio sexual e o assédio no trabalho na mesma lei, e a República Dominicana define o assédio sexual e outras práticas desleais dentro das que incluem a violência.

Em um quarto grupo se encontram Argentina<sup>14</sup> e Brasil que são os únicos que utilizam o termo violência no trabalho em um sentido amplo e integral e a definem considerando os comportamentos que podem ocorrer mesmo uma única vez, abrangem todos os tipos de violência e adotam em algumas leis definições de assédio no trabalho para abarcar os comportamentos reiterados.

Finalmente, Honduras e Guatemala nomeiam o conceito de violência em suas leis trabalhistas, mas não têm definições de nenhum tipo.

Diagrama 1. Linha do tempo de políticas sobre violência de gênero e no trabalho.



Fonte: Criação própria com base em levantamento próprio sobre violência no trabalho em cada país. Universo: países analisados nesta pesquisa.

11 Lei Nº 20.607 (2012) no Chile, Lei Orgânica do Trabalho, dos Trabalhadores e das Trabalhadoras (2012) na Venezuela, Lei Federal do Trabalho (1970) na reforma de 2013 no México, Lei Orgânica Reformadora da Lei Orgânica do Serviço Público e do Código do Trabalho para prevenir Assédio no Trabalho (2017) no Equador, Lei Nº 7 Que Adota Medidas para Prevenir, Proibir e Punir Atos Discriminatórios e Dita outras Disposições (2018) no Panamá, Decreto Legislativo Nº 1410 (2018) no Peru, e Projeto de Lei 1399 (2021) já ratificado no Brasil

12 Lei Nº 82 que Adota Medidas de Prevenção contra a Violência contra as Mulheres e Reforma o Código Penal para Tipificar o Femicídio e Punir os Atos de Violência contra a Mulher (2013) no Panamá, Lei Nº 30.364, para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra as Mulheres e os Integrantes do Grupo Familiar (2015) no Peru, Lei 19.580 de Violência contra as Mulheres baseada em Gênero (2017) no Uruguai, e Lei Orgânica Integral para Prevenir e Erradicar a Violência contra as Mulheres (2018) no Equador.

13 Foram levadas em conta unicamente as definições identificadas em leis, códigos de trabalho, constituições nacionais ou similares.

14 O termo ‘violência no trabalho’ é usado na Lei 26.485 (2009), bem como nas leis provinciais 13.168 (2004), 1225 (2003) e 9671 (2006), e outras legislações provinciais incluídas no Anexo B do relatório sobre violência no trabalho na Argentina. (GROW: Género y Trabajo & FES, 2021a)



Quanto ao debate sobre qual palavra melhor identifica as condutas abordadas, uma representante do setor empresarial afirmou que em sociedades com índices de violência muito altos é difícil identificar e entender a violência no trabalho e o que ela implica, dada a naturalização da violência. Por isso, utilizam expressões como assédio ou intimidação, termos mais próximos, usados na vida cotidiana e que geram menos resistência. O desafio nesses casos é conseguir retirar a concepção de violência como “repetição de comportamentos dentro do ambiente de trabalho” e conseguir tornar visíveis as situações de violência que ocorrem uma única vez.

**Tabela 3.** Situação dos países quanto às definições de violência no trabalho.

Categorias de Definições	Países
Assédio sexual	Costa Rica (no âmbito do trabalho) Peru (sexual) República Dominicana Uruguai (no âmbito do trabalho) Venezuela
Assédio no trabalho	Argentina Brasil Colômbia Chile Equador México Panamá Venezuela
Violência no trabalho	Argentina Brasil
Não tem nenhum tipo de definição	Guatemala Honduras

Fonte: Elaboração própria com base em nosso levantamento sobre violência no trabalho em cada país.  
Universo: países analisados nesta pesquisa

No que se refere especificamente à violência sexual, vale ressaltar que todos os países possuem algum tipo de proibição a respeito – adotando o conceito de assédio sexual para identificá-la.

Em relação à abordagem da violência sexual sob a perspectiva de gênero, cabe destacar que, dos países analisados, apenas seis possuem algum tipo de lei de proteção às mulheres que define “assédio sexual”, tendo o entendimento de que as afeta de forma desproporcional. São eles: Argentina, Equador, México, Panamá, Uruguai e Venezuela (todos integrantes do Grupo A).

Por sua vez, Brasil, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Peru e República Dominicana têm algum tipo de legislação sobre a violência contra a mulher ou uma lei sobre violência doméstica que define o assédio sexual, ou pelo menos o menciona, mas sem deixar explícito que são as mulheres que sofrem desproporcionalmente com essa violência. O Chile define apenas “assédio sexual no local de trabalho”, já que ainda não possui uma lei de proteção específica às mulheres.

É importante destacar que, por meio da pesquisa realizada em nível regional, pôde-se constatar como a violência sexual afeta mais as mulheres (37% versus 13% dos homens), o que reforça a necessidade de abordá-la de uma perspectiva de gênero em todos os países da região.

### #3. TIPOS DE RESPOSTAS PROPOSTAS NA LEGISLAÇÃO ATUAL ANTE A SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Constatam-se também diferenças na abordagem da legislação para responder às situações de violência. Foram encontradas ações punitivas para quem comete violência e de reparação para quem vive situação de violência, conforme descrito na Tabela 4. Para prevenir e erradicar a violência no trabalho, a Convenção N° 190 prioriza garantir que quem sofre violência tenha acesso a remédios e medidas de reparação e apoio, antes de prever sanções, por considerar que elas não são a solução para o problema.

**Tabela 4.** Situação de cada país segundo ações de resposta à violência e o foco da legislação

Resposta à violência	Foco da legislação	
	Quem exerce a violência	Quem sofre uma situação de violência
Apenas sanções	Brasil, Chile e Honduras.	
Sanções e reparações	Argentina, México, Panamá e Venezuela.	Costa Rica, Equador, Guatemala, Peru e Uruguai
Apenas reparações		Colômbia.
Não se enquadra (sem legislação)	República Dominicana	

Fonte: Elaboração própria com base em nosso levantamento sobre violência no trabalho em cada país.  
Universo: países analisados nesta pesquisa.

### #4. ABORDAGEM DO GÊNERO UTILIZADA

A abordagem de gênero proposta pela Convenção N° 190 afirma que “a violência e o assédio baseados em gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas” (Preâmbulo) e que, portanto, essas situações devem ser enfrentadas considerando as relações desiguais de poder.

Nos países onde existem leis sobre violência contra a mulher, ou que têm leis sobre assédio sexual ou fazem referência à violência no trabalho, é adotada a concepção binária de gênero, o que deixa desprotegidas as pessoas de outras identidades de gênero.

A ausência de uma abordagem de gênero inclusiva e interseccional que contemple a discriminação que afeta pessoas de outras identidades de gênero encontra seu correlato na escassez de leis que garantam os direitos dessa comunidade. Apenas quatro dos 14 países analisados contam com uma Lei de Identidade de Gênero: Argentina, Chile, Uruguai e metade dos Estados do México: Baixa Califórnia Sul, Chihuahua, Cidade do México, Coahuila, Colima, Estado de México, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora e Tlaxcala.

## #5. ABRANGÊNCIA DA LEGISLAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Quanto ao escopo de aplicação, observando apenas os países do Grupo A que possuem leis que definem a violência no trabalho ou similares, identificou-se que todos possuem referências ao setor privado e público<sup>15</sup>, com exceção da Argentina, Brasil e Chile. A legislação argentina só estabelece sua definição de violência no trabalho em torno do setor público<sup>16</sup>, enquanto a brasileira não faz referência explícita ao campo de aplicação. A legislação chilena se aplica ao setor privado, já que o setor público possui apenas instruções e guias de conduta ou similares.

Finalmente, em relação à inclusão de trabalhadores/as do setor informal, o México é o único país que os/as inclui explicitamente em suas definições, já que a Argentina, embora tenha um regime de trabalho agrário e um especial para o serviço doméstico, não define de maneira geral o setor informal na legislação.

**Tabela 5.** Abrangência da legislação

	Setor público privado e privado	Só setor público	Só setor privado	Não explícita
Não inclui o setor informal	Colômbia, Equador (RC) <sup>17</sup> , Panamá, Peru (RC), Uruguai (RC) e Venezuela.	Argentina (RC)	Chile	Brasil
Inclui o setor informal	México (RC)	-	-	-

## #6. INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO NA LEGISLAÇÃO

Como já foi mencionado, a Convenção N° 190 propõe uma abordagem inclusiva e integrada para prevenir e erradicar a violência no trabalho. O aspecto inclusivo enfoca um amplo escopo da proteção, considerando que todos têm direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Além disso, identifica grupos vulneráveis, ou seja, aqueles que estão mais expostos à violência e assédio e/ou são afetados de forma desproporcional.

Em relação à abordagem inclusiva, verifica-se que cada país identifica diferentes grupos considerados vulneráveis. A maioria inclui uma abordagem de gênero (como exposto na seção #3), mas não identidades de gênero não-binárias, exceto na Argentina e no Uruguai. Por outro lado, em todos os países da região há abordagens inclusivas em relação às pessoas com deficiência (com exceção do México), bem como à população afro e afrodescendente no Uruguai. Em outros, como a República Dominicana, é reconhecida a inclusão no acesso ao trabalho de pessoas com HIV/Aids.

15 No caso da Colômbia e do Brasil, o setor privado e o setor público são regidos pelas mesmas leis trabalhistas, o Código Substantivo do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente.

16 Conta com a Lei 13.168 (2004) da província de Buenos Aires e a Lei 1225 (2003) da Cidade Autônoma de Buenos Aires, entre outras.

17 RC: Ratificou a Convenção N° 190.

**Tabela 6.** Grupos em maior situação de vulnerabilidade

Mulheres	LGBTIQ+	Pessoas com deficiência	Afro
Todos menos Honduras	Argentina e Uruguai	Todos os países	Uruguai

Com relação ao direito à igualdade e não discriminação também consta da legislação de todos os países analisados, com exceção de Honduras, que se apresenta como um caso particular porque seu Código do Trabalho não leva em conta os motivos de discriminação relacionados ao gênero (mas cabe destacar que a sua Constituição o faz) e tem um regime especial de trabalho para menores que também se aplica às mulheres, situação que contraria a sua política de não discriminação no emprego, já que afeta o direito ao trabalho das mulheres.

## #7. DIREITOS FUNDAMENTAIS

A abordagem integrada proposta pela Convenção N° 190 indica que para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho é necessário enfrentá-los em todas as áreas, com base na identificação precoce, ação rápida e reparação de todas as situações. Também contempla um enfoque que considera diversos campos de atuação: legislação proibindo a violência no trabalho; criação de políticas, planos e mecanismos para a sua prevenção, comunicação e enfrentamento rápido; segurança e saúde no trabalho; migração e esfera penal; negociação coletiva; e, por último, a criação de mecanismos de conscientização e de garantia do exercício do direito ao “trabalho digno”. Esta abordagem integrada inclui a presente dimensão de análise e as próximas duas (seções 8 e 9).

A dimensão dos Direitos Fundamentais indica que todos os países ratificaram as Convenções Internacionais relativas aos direitos fundamentais do trabalho – liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho forçado, trabalho infantil e tripartismo –, com exceção do Brasil, que não ratificou Convenção 87 sobre liberdade sindical.

Quanto à negociação coletiva, todos os países garantem esse direito seja na Constituição, na legislação trabalhista ou em outras leis. Em relação ao trabalho infantil, todos os países o proíbem, embora haja diferenças quanto à idade. Enquanto a Costa Rica regulamenta o trabalho infantil/adolescente em idade precoce – e o permite a partir dos 12 anos em modelo especial –, Argentina e Brasil situam-se no extremo oposto, permitindo-o a partir dos 16 anos.

Finalmente, em relação à consulta tripartite, embora todos os países analisados a tenham assinado e ratificado, apenas alguns possuem legislação específica além da Convenção (Argentina, Guatemala, México, Panamá, República Dominicana e Uruguai). Outros contam com uma comissão de acordo tripartite ou similar (Guatemala, Panamá e República Dominicana). O Uruguai possui um Conselho Superior Tripartite para a coordenação das relações

trabalhistas; o México tem uma Junta Federal de Conciliação e Arbitragem; e a Argentina, a Consulta Tripartite da Convenção Nº 190, que considera as visões dos diversos atores sociais no âmbito da Convenção Nº 144 da OIT.

## #8. PREVENÇÃO, PROTEÇÃO E CONTROLE DA APLICAÇÃO

A grande maioria dos países do Grupo A, que possui leis sobre violência no trabalho (10 dos 14), também estabelece a obrigação do empregador de preveni-la. Por sua vez, Colômbia e Guatemala (Grupo B) o fazem exclusivamente em relação à violência contra a mulher, assim como a Argentina, que determina ser obrigação do Estado ter programas de capacitação e desenvolvimento para empregadores.

Somente Argentina, Costa Rica, México, Panamá, Peru, Uruguai e Venezuela possuem escritórios estatais de assessoria sobre violência no trabalho. Na Colômbia, a Assessoria das Administrações de Riscos no Trabalho não tem como objetivo dar apoio aos empregados/as, mas orientar as empresas afiliadas na adoção de medidas que previnam a violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

Ainda sobre a capacidade de monitoramento e controle, bem como os canais de recursos e reparações, os países onde há um controle da aplicação em termos de violência no trabalho são Argentina, Equador, México, Panamá e Venezuela. Já Brasil, Colômbia e Peru só contam com esses mecanismos para as mulheres, por isso sua legislação precisa avançar na proteção de todas as pessoas que sofrem violência no trabalho para estar de acordo com a Convenção Nº 190. Finalmente, a Costa Rica estabelece a responsabilidade das comissões de investigação para processar e ouvir as reclamações.

## #9. FORMAÇÃO, ORIENTAÇÃO E TELEFONES PARA ORIENTAÇÃO

Com relação às políticas de orientação, treinamento e conscientização, podemos observar dois grupos de países: 1) aqueles cujas leis tratam da "orientação", entendendo-a como informação para quem vive situações de violência; e 2) os que se referem à "formação e conscientização", como a prevenção por meio da capacitação profissional.

Observando a Tabela 7, podemos ver que, dos 14 países, 10 descrevem ações de treinamento e conscientização em suas legislações, enquanto seis abordam a estratégia de orientação. Portanto, quatro deles (Colômbia, Panamá, República Dominicana e Venezuela) incluem essas duas ações juntas.

A República Dominicana conta com orientação, treinamento e conscientização exclusiva para a violência contra a mulher. Na mesma linha, Equador e Venezuela só dispõem de capacitação e conscientização em casos de violência contra a mulher.

**Tabela 7.** Políticas de orientação, formação e conscientização conforme o país

PAÍS	DIMENSÕES ANALISADAS		
	Conta com legislação de Violência no Trabalho e/ou Ratificação da C190	Se refere a "orientação" em sua legislação	Se refere a "formação e conscientização" em sua legislação
Argentina	X		X
Brasil	X		
Chile	X		X
Colômbia	X	X	X
Costa Rica			X
Equador	X		X
Guatemala			X
Honduras			
México	X	X	
Panamá	X	X	X
Peru	X	X	
Rep. Dominicana		X	X
Uruguai	X		X
Venezuela	X	X	X

Fonte: Elaboração própria com base em nosso levantamento sobre violência no trabalho em cada país.  
Universo: países analisados nesta pesquisa.

Quanto à existência de linhas telefônicas de orientação (Tabela 8), identificou-se que todos os países dispõem deste tipo de recurso e o utilizam para abordar não só a violência no local de trabalho, como também o assédio sexual e a violência contra as mulheres.

Argentina, Colômbia, México, Panamá, Uruguai e Venezuela contam com linhas exclusivas de orientação para casos de violência no trabalho e também (com exceção da Venezuela) para violência contra a mulher, as quais também focam na violência no trabalho.

No Peru, Costa Rica e Panamá existem números de telefone para consultar e/ou denunciar casos de intimidação ou assédio sexual – o Panamá também tem uma plataforma digital que permite reclamações trabalhistas. A Colômbia só possibilita a comunicação com o Ministério do Trabalho quando falham as medidas empresariais em relação à violência sofrida.

**Tabela 8 .** Alcance das linhas telefônicas de orientação em cada país

PAÍS	CONTA COM			
	Legislação sobre violência no trabalho e/ou ratificação da C190	Linha para orientação sobre violência no trabalho	Linha para orientação sobre assédio sexual	Linha de orientação sobre violência contra a mulher
Argentina		X		X
Brasil	X			X
Chile	X			X
Colômbia	X	X		X
Costa Rica			X	X
Equador	X			X
Guatemala				X
Honduras				
México	X	X		X
Panamá	X	X	X	X
Peru	X		X	X
República Dominicana				X
Uruguai	X	X		X
Venezuela	X	X		

Fonte: Elaboração própria com base em nosso levantamento sobre violência no trabalho em cada país.  
 Universo: países analisados nesta pesquisa.

### #10. ABORDAGEM DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NOS AMBIENTES DE TRABALHO

A maioria dos países possui definições sobre violência doméstica, considerando o contexto intrafamiliar e destacando que essas relações de abuso de poder afetam principalmente as mulheres. No entanto, poucos países reconhecem o impacto dessa violência no trabalho. Apenas nove analisados possuem algum tipo de licença no trabalho e/ou apoio na inserção no trabalho em casos de violência doméstica (Tabela 9).

Vale ressaltar que, nas entrevistas realizadas, os representantes do setor empresarial declararam que a abordagem da violência doméstica no ambiente de trabalho implica um custo econômico excessivamente alto. Nesse sentido, há desconhecimento sobre o que podem fazer ou qual é o seu papel no acompanhamento desse problema, pois entre as ferramentas para proteger as pessoas que vivem situações de violência doméstica, no caso de empregadas, incluem-se: alterações nos horários, licenças para o que precisarem resolver e aumento da segurança no espaço de trabalho. Como parte de sua responsabilidade institucional, poderiam promover a inserção no mercado de trabalho de mulheres em situação de violência doméstica.

Nesse sentido, Venezuela, Argentina e Uruguai têm leis que preveem licenças para violência doméstica, enquanto o Peru em sua legislação justifica as faltas e o Panamá promove

o direito no trabalho “das mulheres vítimas de violência”, especialmente quando “precisam ausentar-se de seu posto de trabalho para cumprimento de exigências profissionais, administrativas ou emanadas de decisões judiciais”.

Cabe destacar que, entre os países que promovem a inserção no trabalho de mulheres que vivenciam situações de violência doméstica, o Chile conta com uma norma que estabelece medidas de prevenção, detecção e encaminhamento de pessoas em situação de violência intrafamiliar e, no Brasil, a Cidade de São Paulo conta com uma lei municipal (17.341, 2020) que promove a contratação de mulheres integrantes do programa Tem Saída, cujo objetivo é “apoiar a autonomia financeira de mulheres em situação de violência doméstica, por meio de sua inserção no mercado de trabalho”.

**Tabela 9.** Licenças e inclusão no trabalho para vítimas de violência doméstica em cada país

DIMENSÕES ANALISADAS	
Países que contam com licenças por violência doméstica	Países que garantem inclusão no trabalho para mulheres que vivem situações de violência doméstica
Argentina, Panamá, Peru, Uruguai, Venezuela	Brasil, Chile, Costa Rica, Equador, Panamá, Venezuela

Fonte: Elaboração própria com base em nosso levantamento sobre violência no trabalho em cada país.  
 Universo: países analisados nesta pesquisa.

### #11. NÍVEL DE CONHECIMENTO SOCIAL SOBRE LEGISLAÇÃO

Neste ponto da pesquisa, as pessoas foram consultadas sobre seu conhecimento de leis sobre violência no trabalho em seu país de residência. Considerando as respostas obtidas, identifica-se que mais de metade das pessoas consultadas (62%) afirmou ter conhecimento, sem grandes diferenças entre homens e mulheres. Esses porcentual é menor no caso de pessoas de outras identidades de gênero, pois apenas 48% delas conhecem a legislação sobre o assunto, o que evidencia uma situação de maior desproteção e vulnerabilidade à violência no trabalho.

## 4.2. Síntese

Numa síntese dos principais achados na pesquisa, foi possível identificar que a existência de legislação que trate da violência e do assédio no trabalho sob a ótica da Convenção N° 190 e da Recomendação 206 da OIT poderia funcionar como um facilitador para sua ratificação e/ou avanço na erradicação da violência no ambiente de trabalho. No entanto, também foram identificados países que, sem possuir uma legislação que se aproxime dos princípios da Convenção N° 190, conseguiram a ratificação em razão de avanços na agenda pública e/ou de diferentes interesses políticos e sociais do contexto de cada país.

Além disso, foram encontrados pontos mais complexos para o avanço na ratificação, como a abordagem da inclusão, a incorporação de pessoas de outras identidades de gênero, a inclusão de trabalhadores/as informais e, em menor escala – porque na maioria dos países já está contemplada –, a necessidade de considerar a desigualdade estrutural sofrida pelas mulheres.

Ao mesmo tempo, em relação à abordagem da inclusão, é evidente a dificuldade dos atores intervenientes (o Estado, os empregadores e as organizações sindicais) em se afastar de uma visão punitivista, que visa apenas punir quem exerce a violência, e se voltarem para uma visão abrangente, onde se busca a reparação de quem sofre violência.





## 5. SITUAÇÃO NO TRABALHO

### 5.1. Contexto sociopolítico e trabalhista da região

Em relação ao contexto geral da região, após mais de dois anos da pandemia da Covid-19, com impacto sanitário e humanitário sem precedentes, os Governos passaram por profundas mudanças, fruto da polarização ideológica na América Latina e no mundo. Nesse sentido, podemos dividir os países analisados nesta pesquisa em dois grandes grupos: os que buscam fortalecer os direitos dos/as trabalhadores/as e estão mais próximos da Convenção; e os que veem a Convenção como uma ameaça ou peso adicional para a classe empresarial e, portanto, estão mais relutantes em aprová-la.

Os Governos da Argentina, Panamá e México são os mais orientados à defesa dos direitos dos/as trabalhadores/as, aos quais se juntam os do Chile, Peru, Honduras e Colômbia após os últimos resultados eleitorais. Em contrapartida, Uruguai e Brasil representam o grupo de países cuja gestão está mais próxima dos interesses do mercado, ao qual se uniram no período da pandemia os Governos do Equador, Guatemala e Costa Rica. No caso da República Dominicana, seu Governo parece ser um conglomerado de figuras pró-capital e pró-trabalhadores, o que a colocaria no centro do espectro político. E a Venezuela, embora seja considerada um Governo de extrema esquerda, não tem mantido uma linha pró-sindical e tem até mesmo enfrentado essas organizações. Como conclusão, não se pode falar de uma tendência ideológica na região.

Em relação ao mercado de trabalho, segundo o relatório da CEPAL (2021) o nível de desemprego regional está próximo de 9,1%, com maior incidência nas mulheres (11,1% contra 7,6% dos homens). Com isso, a diferença na taxa de desemprego entre homens e mulheres aumentou de 2,7 pontos percentuais para 3,5 pontos percentuais (terceiro trimestre de 2019 em comparação com o terceiro trimestre de 2021). Na mesma linha, a taxa de emprego feminino é bastante inferior à masculina (45,2% vs. 68,2% respectivamente). De acordo com o relatório, a crise decorrente da pandemia teve um impacto maior nos setores mais femininos do mercado de trabalho, além do fato de que muitas mulheres saíram dele porque tiveram que cumprir tarefas de trabalho não remunerado –ou porque seus empregos não foram considerados essenciais– e não retomaram a busca por outro trabalho remunerado ou não conseguiram encontrá-lo.

Segundo a OIT (2021), os níveis de informalidade chegaram a 49% no terceiro trimestre de 2021, próximos ao recorde de 2019. Ou seja, quase um em cada dois trabalhadores da região está em situação de informalidade. Este fenômeno, que afeta a maioria dos países da América Latina e do Caribe, é visto como um dos principais desafios pelos dirigentes dos diferentes setores entrevistados.

De acordo com essas informações, segundo os testemunhos de várias autoridades, o desemprego e a informalidade aumentaram com a crise sanitária, o que provocou crise na economia. Os líderes sindicais em vários países também declararam que as mulheres são mais afetadas por este problema.

Com relação ao grau de sindicalização, não foram encontrados dados oficiais consolidados em nível regional. No entanto, de acordo com os indicadores de condições de trabalho da OIT em 2019, cerca de 9,5% dos assalariados da região eram sindicalizados<sup>18</sup>. É provável que a porcentagem seja maior, já que Uruguai, Argentina e Chile não fazem parte da amostra e são os países com maior índice de sindicalização na região<sup>19</sup>.

Da mesma forma, embora nos últimos anos tenham sido adotadas políticas e regulamentações que buscam incorporar uma perspectiva de gênero nos sindicatos, não foi possível encontrar informação estatística em nível regional sobre a participação das mulheres. Vale ressaltar que, segundo as entrevistadas do setor sindical, os cargos de liderança nessas entidades não costumam ser ocupados por mulheres – fenômeno conhecido como “teto de vidro”, ainda que a participação feminina seja cada vez maior. Os depoimentos a seguir revelam as dificuldades que as mulheres enfrentam para alcançar cargos de decisão nas organizações sindicais latino-americanas:

“Há sindicatos com maioria de mulheres onde o presidente é um homem. A participação não está relacionada com a direção. Isso tem muito a ver com o trabalho não remunerado.”

Depoimento de representante sindical colombiana

“Quanto mais alta a hierarquia, menos mulheres. Embora o sindicato tenha nascido com identidade de gênero e uma secretaria da mulher, de 19 pastas, apenas 4 são de mulheres.”

Depoimento de representante sindical mexicana

Por tudo o que foi mencionado nesta seção, é possível afirmar que os/as trabalhadores/as da região se vinculam ao mercado de trabalho em situação de grande vulnerabilidade, caracterizada principalmente por alta informalidade do emprego e baixos índices de sindicalização, o que dificulta ainda mais qualquer ação com influência eficaz que lhes permita conquistar e sustentar direitos, bem como denunciar e obter uma resposta adequada à violência no trabalho. Tudo isso somado a um contexto de crise econômica e violação de

<sup>18</sup> Países incluídos: Bolívia, Colômbia, El Salvador, Guatemala, Honduras (até o ano 2017), México, Paraguai e República Dominicana.

<sup>19</sup> Na Argentina, a taxa de sindicalização corresponde a 39% dos/as assalariados/as dos setores privado e público (Tomada et al., 2018). No Chile, corresponde a aproximadamente 20% dos/as trabalhadores/a, embora varie segundo o setor econômico (Direção do Trabalho, s. f.). No Uruguai, a taxa é de 30%, uma das mais altas da região (Viesser et al., 2016).

direitos que dificulta ainda mais o panorama no mercado de trabalho.

Finalmente, em relação à Convenção Nº 190 da OIT, é importante levar em conta como os diferentes setores votaram em Genebra (2019) para poder analisar as possibilidades de ratificação e/ou implementação. A este respeito, como mostra a Tabela 10, em todos os casos os setores público e sindical votaram a favor (com exceção do Equador, cujos representantes sindicais não participaram). Na maioria dos países, o setor privado se absteve de votar; o da Costa Rica, da Guatemala e da República Dominicana votou contra, e o do Equador não participou. Um caso particular é o da Venezuela: nenhum dos três setores participou da votação.

Cabe mencionar que, em âmbito mundial, houve um total de sete votos contra, quatro deles correspondentes ao setor privado nos países da América Latina (Costa Rica, República Dominicana, El Salvador e Guatemala)<sup>20</sup>.

**Tabela 10.** Votação sobre a adoção da Convenção, conforme o setor e situação atual em cada país.<sup>21 22</sup>

Países	Posicionamento segundo o setor Genebra (2019)			Situação da Convenção (maio 2022)
	Público (G)	Sindical (T/W)	Empresarial (E)	
Argentina	A favor	A favor	Abstenção	Ratificado
Brasil	A favor	A favor	Abstenção	Não ratificado
Chile	A favor	A favor	Abstenção	Não ratificado
Colômbia	A favor	A favor	Abstenção	Não ratificado
Costa Rica	A favor	A favor	Contra	Não ratificado
Equador	A favor	Não votou	Não votou	Ratificado
Guatemala	A favor	A favor	Contra	Não ratificado
Honduras	A favor	A favor	Abstenção	Não ratificado
México	A favor	A favor	Abstenção	Ratificado
Panamá	A favor	A favor	Abstenção	Não ratificado
Peru	A favor	A favor	Abstenção	Ratificado
República Dominicana	A favor	A favor	Contra	Não ratificado
Uruguai	A favor	A favor	Abstenção	Ratificado
Venezuela	Não votou	Não votou	Não votou	Não ratificado

Considerando os países que ratificaram a Convenção Nº 190 na região – Uruguai, Equador, Argentina, Peru e México –, pode-se observar que as abstenções do setor privado não parecem representar um obstáculo decisivo. No mesmo sentido, a existência de um setor sindical forte não funcionaria necessariamente como um facilitador, visto que a Convenção também foi ratificada em países onde esse tipo de organização tem baixa capacidade de influência.

No entanto, observa-se o papel fundamental do setor público, ou seja, a necessidade de vontade política para dar impulso ao processo de ratificação, e isso foi mencionado em diversas entrevistas. Também é importante destacar que alguns países que votaram a favor da Convenção de Genebra tiveram mudanças na configuração política de seus Governos (Uruguai, Equador, Guatemala e Costa Rica), o que pode implicar mudanças na agenda em relação ao tema.

## 5.2. Caracterização da situação laboral das pessoas pesquisadas

Em relação à amostra na pesquisa online, respondida por 5.992 pessoas (4.326 mulheres, 1.621 homens e 45 pessoas de outras identidades), 86% atualmente exercem atividade remunerada, seja formal ou informal, com um mínimo de diferença a favor dos homens (88% a 85%), como pode ser visto no Gráfico 1. Esse valor é um número alto, certamente relacionado ao desenho amostral não probabilístico (método bola de neve, com respostas voluntárias).

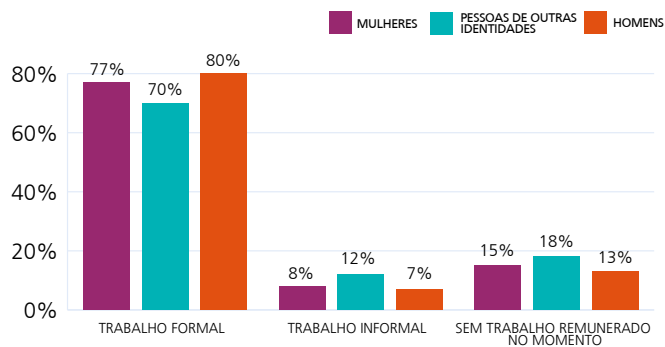
Em relação ao trabalho formal, o percentual de homens nessa situação é um pouco maior (80% vs. 77%). Entre as 40 pessoas com outras identidades que responderam, 82% exercem atualmente atividade remunerada, das quais 70% em situação formal. No que diz respeito ao trabalho informal, não se observaram diferenças significativas de gênero (abrange 8% das mulheres, 7% dos homens e 12% das pessoas de outras identidades).

20 Os outros três votos contrários foram do setor privado e sindical da Malásia e do setor privado de Cingapura.

21 Conferência Internacional do Trabalho - 108a reunião, Genebra, 2019.

22 "Não votou" significa que a pessoa designada como representante não esteve presente no momento da votação.

**Gráfico 1.** Distribuição das pessoas pesquisadas por modalidade de trabalho e gênero.



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

Universo: todas as pessoas que responderam.

Como mostra o Gráfico 1, do total de pessoas pesquisadas, 13% dos homens, 15% das mulheres e 18% das pessoas de outras identidades de gênero não exercem atividade remunerada no momento.

Nesse universo, a situação mais comum entre as mulheres e pessoas de outras identidades que não possuem trabalho remunerado era de demissão durante a pandemia ou em outro momento, motivo que ocupa o segundo lugar em frequência entre os homens (Tabela 11). No caso deles, observou-se que estão mais frequentemente em busca de emprego, o que constitui a segunda opção mais escolhida por mulheres e pessoas de outras identidades.

O terceiro motivo mais frequente entre as mulheres é o fato de realizarem tarefas domésticas e de cuidado com outras pessoas, com uma diferença de 9 pontos percentuais (pp) em relação aos homens, o que demonstra a persistência da tradicional divisão sexual do trabalho.

Isso está de acordo com as tendências registradas pela CEPAL (2021) nas taxas de desemprego de mulheres e homens na América Latina e no Caribe, conforme indicado na seção 5.1.

**Tabela 11.** Situação atual de pessoas sem trabalho remunerado, por gênero.

	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
Fui despedido/a durante a pandemia ou em outro momento	30%	30%	28%
Estou buscando emprego	26%	31%	29%
Realizo trabalho não remunerado (tarefas domésticas e de cuidado)	18%	8%	9%
Estou em processo de formação	10%	23%	13%
Não me encaixo em nenhuma dessas situações	7%	8%	13%
Sou voluntário/a	6%	0%	5%
Estou fazendo estágio	3%	0%	3%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

Universo: todas as pessoas sem trabalho remunerado no momento que responderam à pesquisa

Em termos de categoria ocupacional, a grande maioria dos entrevistados tem ou teve um emprego assalariado (84%). Em segundo lugar, estão aqueles que trabalham por conta própria (11%).

Em relação ao setor econômico, a maioria está no setor privado (47%) e no setor público (44%), sem distinções significativas entre homens e mulheres. Há também uma presença menor de pessoas pesquisadas que trabalham em organizações da sociedade civil (9%). Quanto às 40 pessoas de outras identidades que responderam à pergunta, mais da metade está empregada no setor privado (55%). A Tabela 12 mostra a distribuição por setor econômico e por gênero das pessoas pesquisadas.

**Tabela 12.** Distribuição por setor econômico e gênero das pessoas pesquisadas.

	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
Setor privado	47%	55%	48%
Setor público	44%	30%	44%
Sociedade Civil	9%	15%	8%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

Universo: todas as pessoas que responderam à pesquisa.

Por fim, observa-se um alto percentual de sindicalização na amostra pesquisada, pois 39% das mulheres e 47% dos homens estão filiados a esse tipo de organização. Apenas 23% das pessoas de outras identidades de gênero são sindicalizadas. Esses percentuais são superiores aos dos dados da OIT apresentados na seção anterior, o que pode estar relacionado à divulgação da pesquisa principalmente por meio das centrais sindicais de cada país, entre outros canais utilizados.

## 6. VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

### 6.1. Violências vivenciadas

De acordo com o que foi revelado na pesquisa, 71% das pessoas que responderam indicaram que vivenciam ou já vivenciaram situações de violência em seus espaços de trabalho. Em particular, as pessoas com outras identidades (83%) e as mulheres (76%) são as que, em maior medida, relatam sofrer ou ter sofrido violência no local de trabalho (vs. 58% entre os homens).

O índice de incidência registrado é alto, visto que a maioria das pessoas pesquisadas relata ter vivenciado situações de violência no trabalho. No entanto, existe alguma probabilidade de que o método de difusão da pesquisa (bola de neve) tenha motivado algum viés nas respostas. Pode ser que a maioria das pessoas que responderam vivenciou ou sofreu violência no trabalho, ou então, que consegue identificar situações de violência no trabalho em maior medida do que outras por estarem mais informadas sobre o assunto.

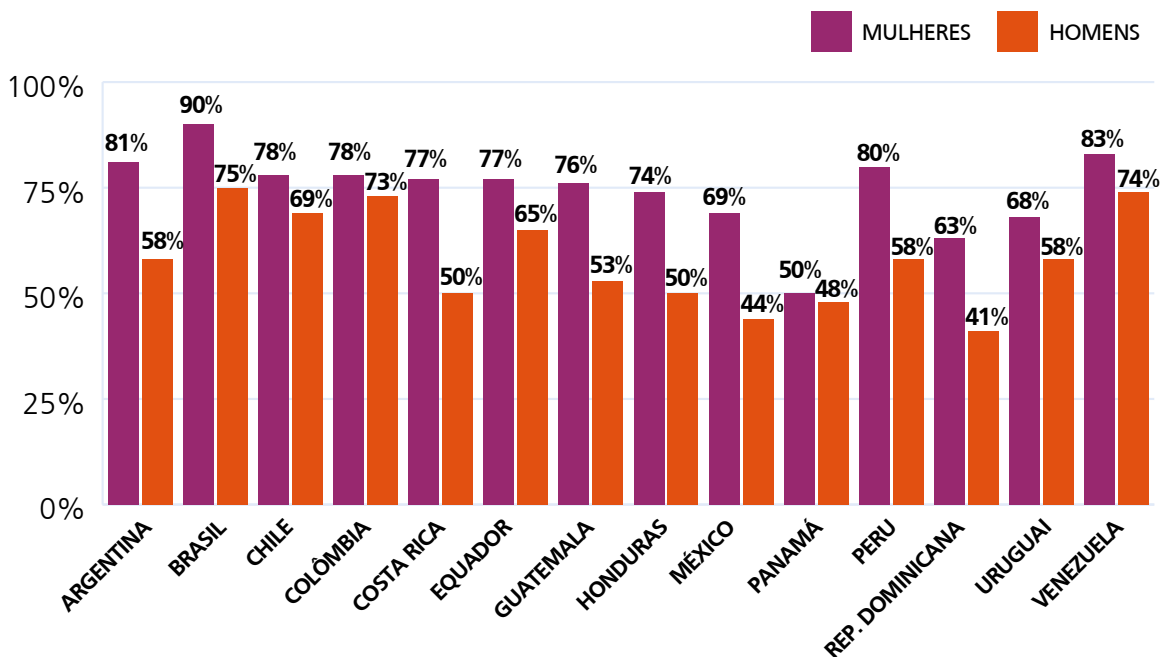
De qualquer forma, esses resultados, revelados pela própria pesquisa, estão de acordo com as entrevistas realizadas. As pessoas consultadas de todos os países concordam

que as mulheres são um dos grupos que mais vivenciam situações de violência no trabalho. Em alguns casos até foi mencionada a dupla e tripla violência que vivenciam, pois percebem esse tipo de situação não apenas no ambiente de trabalho, como também em outras esferas, como a doméstica, a pública e a educacional. Da mesma forma, a maioria das pessoas entrevistadas destacou a grande exposição a situações de violência no trabalho vivida pela população LGBTQI+.

Os países com maiores índices de violência no âmbito do trabalho são o Brasil e a Venezuela, com percentuais superiores a 80%. Mais da metade dos países que fazem parte desta pesquisa apresentam níveis de violência entre 65% e 80%.

Em relação às diferenças entre os gêneros, a brecha na identificação da violência no trabalho entre mulheres e homens por país varia de 10 pp a 30 pp em detrimento das mulheres, que com mais frequência relatam sofrer violência do que os homens (Gráfico 2).

Gráfico 2. Violência no trabalho vivida por mulheres e homens, por país.<sup>23</sup>



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo y FES, 2021. Universo: mulheres e homens que responderam.

23 Em razão da pequena quantidade de respostas de pessoas de outras identidades de gênero por país, não foi incluída sua situação desagregada por país.

Ao revisar o nível de reconhecimento das violências, indagou-se sobre a diferença entre os que admitem tê-la vivenciado e os que afirmam presenciá-la em outras pessoas. Enquanto as mulheres registram praticamente a mesma tendência de reconhecimento (76% presenciaram vs. 75% vivenciaram), os homens afirmam que presenciam a violência mais do que a vivenciam (69% presenciaram vs. 57% vivenciaram). Isto também é identificado em pessoas de outras identidades, que admitem presenciar violência um pouco mais do que admitem vivenciá-la (90% presenciaram vs. 83% vivenciaram). Uma possível hipótese sobre essas diferenças é que costuma ser mais difícil se reconhecer como vítima de violência e, ao contrário, é mais fácil identificar essas situações quando acontecem com outras pessoas.

No entanto, quando lhes perguntaram se viveram comportamentos pontuais que configuram violência, um maior número de pessoas concordou (79%, ou seja, 9 pp a mais do que quando indagados diretamente se sofrem ou sofreram violência no local de trabalho). Esta constatação pode ser uma indicação de que existem comportamentos que não são identificados como violência e, portanto, para a pergunta geral, a resposta geralmente é que não sofreu nenhuma violência no local de trabalho. Mas, quando são fornecidos exemplos específicos de situações que

representam violência, aumenta o percentual de pessoas que afirmam ter passado por isso.

É importante esclarecer que, em alguns países, o menor nível de identificação – como mencionado em algumas entrevistas – pode estar ligado ao fato de que o alto índice de violência cotidiana pode estar invisibilizando o problema no ambiente de trabalho, especificamente. Por outro lado, a existência de instrumentos jurídicos que designem claramente essas práticas como violência –isto é, que as enfrentem, tipifiquem e punam–, bem como a existência de canais de denúncia, pode desempenhar um papel importante na revelação e identificação de situações de violência no trabalho.

Como mostra a Tabela 13, é de grande interesse constatar que, segundo as pesquisas realizadas, os países que registram menos violência são os que optaram por uma definição de “assédio”, como é o caso do México e do Panamá, ou de “assédio sexual” não centrada no mundo do trabalho, como é o caso da República Dominicana. Por sua vez, os países com definições mais completas, como Brasil e Venezuela, são os que apresentam maior índice de violência.

**Tabela 13** Marco legislativo e registro da violência conforme o país

PAÍS	VIOLÊNCIA NO TRABALHO		VIOLÊNCIA DE GÊNERO	
	Define a violência e/ou assédio	Porcentagem de pessoas que admitiram sofrer violência	Conta com legislação sobre violência de gênero/ou legislação de assédio sexual	Porcentagem de mulheres que admitiram situações de violência
Argentina	Sim (Violência e assédio)	78%	Sim	81%
Brasil	Sim (Violência e assédio)	87%	Sim	90%
Chile	Sim (Assédio)	76%	Sim	78%
Colômbia	Sim (Assédio)	76%	Sim	78%
Costa Rica	Sim (Assédio)	70%	Sim	74%
Equador	Sim (Assédio)	74%	Sim	77%
Guatemala	Não	72%	Sim	76%
Honduras	Não	65%	Sim	74%
México	Sim (Assédio)	57%	Sim	69%
Panamá	Sim (Assédio)	49%	Sim	50%
Peru	Sim (Assédio)	74%	Sim	80%
República Dominicana	Sim (Assédio)	56%	Sim	63%
Uruguai	Sim (Assédio)	66%	Sim	68%
Venezuela	Sim (Assédio)	82%	Sim	83%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES em 2021 e em nosso levantamento sobre violência no trabalho em cada país que participou do conjunto das pesquisas.



## 6.2 Violências na perspectiva interseccional

Nesta seção, os níveis de violência vivenciados pelas pessoas pesquisadas são analisados com base em uma abordagem interseccional. Essa perspectiva é aplicada com o objetivo de tornar visível como a violência no local de trabalho afeta de forma diferente determinados grupos de pessoas conforme diferentes variáveis: gênero, raça e/ou etnia, classe social, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, carga de tarefas de cuidado, entre outros.

Em relação às comunidades em situação de vulnerabilidade na região, segundo as pessoas entrevistadas, as mulheres são um dos grupos mais afetados por situações de violência no trabalho. Somado a isso, também foram citados a população LGBTQI+, afrodescendentes, integrantes ou descendentes de povos nativos e migrantes.

Em menor grau, as pessoas entrevistadas também identificaram as pessoas idosas e as jovens como parte das comunidades vulneráveis, as que possuem algum tipo de deficiência, bem como as que se encontram em áreas rurais e/ou em condições informais. Também há referência ao fato de que determinados setores da economia estão mais expostos a situações de violência no trabalho, como empregadas domésticas, professores/as e trabalhadores de indústrias maquiladoras, principalmente na América Central. Algumas pessoas também mencionam líderes sindicais de comunidades vulneráveis.

De acordo com a pesquisa, em todas as categorias sociais abordadas, com exceção da condição de migrante, as experiências de violência no trabalho são graves, principalmente em gênero e deficiência (Gráfico 3).

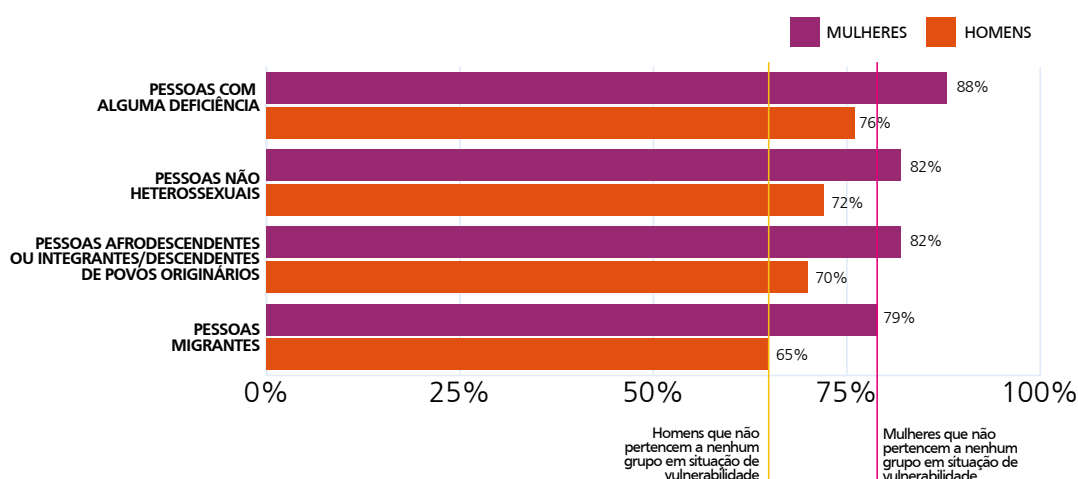
Em relação ao gênero, podemos afirmar que as mulheres sofrem mais violência no trabalho do que os homens, independentemente de outros fatores de vulnerabilidade que possam se cruzar.

Em relação à deficiência, verifica-se que, tanto para mulheres como para homens, essa é a característica que mais aumenta a incidência de violência no trabalho, com uma diferença de aproximadamente 10 pp em relação a mulheres e homens que não afirmam pertencer a nenhum grupo em situação vulnerável.

Entre os homens, há níveis ligeiramente maiores de violência no ambiente de trabalho quando sua orientação sexual não é heterossexual (7 pp) e/ou quando são afrodescendentes, integrantes ou descendentes de povos indígenas (5 pp), em comparação com os homens que não pertencem a nenhum grupo em situação de vulnerabilidade.

Por fim, não se observou que a condição de migrante aumente o número de experiências de violência, em comparação com aqueles que não pertencem a nenhum grupo em situação de vulnerabilidade. Resta investigar em análises futuras se as expressões de violência sofridas são mais graves do que aquelas vividas por quem não é migrante, bem como a situação das pessoas de outras identidades de gênero a partir de uma abordagem interseccional.

Gráfico 3 Violência vivida no trabalho, de uma perspectiva interseccional<sup>24</sup>



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES em 2021. Universo: mulheres e homens que responderam.

<sup>24</sup> Em razão da baixa quantidade de respostas de pessoas de outras identidades de gênero dentro de cada um destes grupos, não foram incluídas suas respostas neste gráfico.

### 6.3 Tipos de violência vivenciados

A pesquisa também se propôs a investigar os diferentes tipos de violência vivenciados. Os principais tipos em nível regional são a psicológica (57%) e a econômica (57%), seguidas da simbólica (50%). Em quarto lugar, aparece a violência sexual (30%) e, por último, a física (7%).

Conforme mostra a Tabela 14, com base na análise por país, duas tendências principais foram identificadas quanto à ordem de frequência em que ocorrem os diferentes tipos de violência. A psicológica e a econômica se alternam como as principais. Em seguida, aparecem com mais frequência a simbólica, a sexual e a física, nessa ordem.

**Tabela 14** Principais tipos de violência identificados, por países

PRINCIPAL TIPO DE VIOLÊNCIA	GRUPO DE PAÍSES
Grupo 1: Violência psicológica	Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Honduras, México, República Dominicana e Venezuela.
Grupo 2: Violência econômica	Colômbia, Equador, Guatemala, Panamá, Peru e Uruguai.

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES em 2021.  
 Universo: países que participaram da pesquisa.

Entretanto, se forem consideradas as entrevistas realizadas com dirigentes dos setores público, privado, sindical e da sociedade civil, a maioria identifica a violência psicológica como a mais recorrente. A alta incidência e reincidência da violência sexual – dirigida principalmente às mulheres

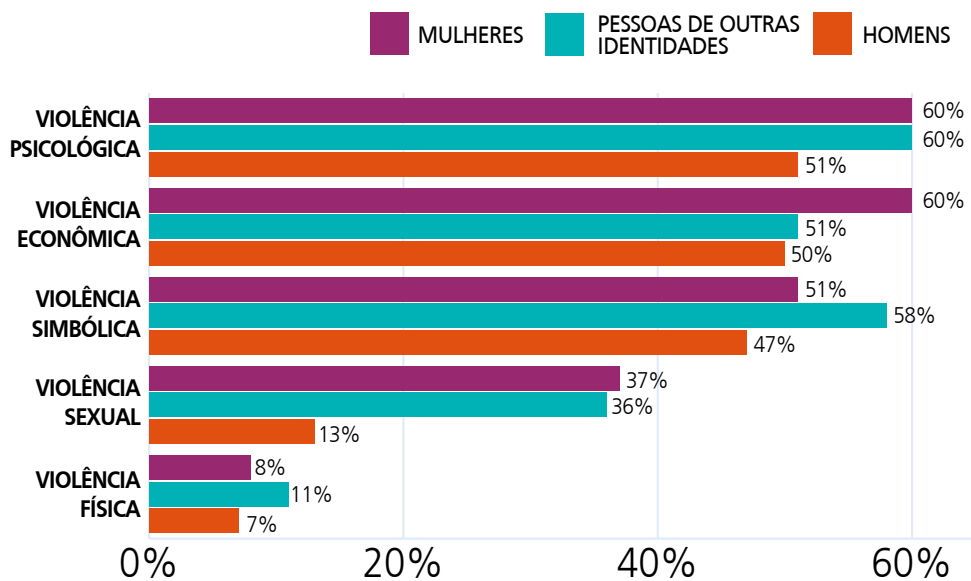
– também vem sendo observada, quase no mesmo nível da violência econômica. Deve-se considerar que a violência sexual é o tipo de violência com mais leis em diferentes países (ver seção 4). E uma minoria sugere a violência simbólica, que praticamente não é designada. E, nos casos em que é mencionada, essa terminologia geralmente não é utilizada.

#### DIFERENÇAS DE GÊNERO

Conforme indicado na Convenção e demonstrado no Gráfico 4, a pesquisa evidenciou que mulheres e pessoas de outras identidades percebem um nível mais alto de incidência de violência no local de trabalho do que os homens. Em particular, a violência sexual é o tipo de violência que impacta de forma mais desigual as mulheres e pessoas de outras identidades do que os homens, ultrapassando 20 pp de diferença. Segue-se, no caso das mulheres, uma diferença muito grande em termos de violência econômica em relação aos homens (10 pp), sem grandes diferenças entre os homens e as pessoas de outras identidades pesquisadas. Quanto às de pessoas de outras identidades, é possível detectar uma grande brecha na incidência de violência simbólica (11 pp, em comparação com os homens). Neste caso, não são identificadas grandes distinções entre homens e mulheres.

Em terceiro lugar está o impacto desigual da violência psicológica para mulheres e pessoas de outras identidades, com 9 pp acima do registrado para os homens. Por fim, ao examinar a violência física, sua presença diminui entre todas as pessoas pesquisadas e praticamente não há brechas entre mulheres, homens e pessoas de outras identidades.

**Gráfico 4** Tipos de violência vivenciados no trabalho, segundo gênero



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: todas as pessoas pesquisadas que sofrem ou sofreram algum tipo de violência no trabalho

Considerando o que foi revelado na pesquisa e nas entrevistas, é possível aprofundar na trama da violência ao identificar que os diferentes tipos de violência tendem a estar inter-relacionados. Ou seja, as violências tendem a ocorrer juntas, potencializando e reforçando umas às outras. Por isso, os depoimentos utilizados para exemplificação foram categorizados de acordo com o tipo principal de violência a que se referem, embora possam conter mais de uma simultaneamente.

Da mesma forma, identifica-se que alguns fatores, como gênero, idade, nível socioeconômico, situação migratória, estado civil, maternidade (ou não maternidade) e etnia, entre outros, quando entrecruzados, podem aprofundar as vivências de violência no ambiente de trabalho, o que revela o impacto da interseccionalidade e mostra que nem todas as pessoas estão na mesma situação em termos de violência no trabalho.

## #1. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

A violência psicológica constitui uma das duas formas mais comuns de violência no local de trabalho. Ao serem indagadas sobre as diferentes práticas incluídas neste tipo de violência, 38% das pessoas se queixam de que suas opiniões

profissionais e trabalhistas foram depreciadas ou ignoradas. Conforme observado na Tabela 15, isso ocorre com mais frequência entre mulheres e pessoas de outras identidades do que entre homens (7 pp e 11 pp, respectivamente).

Em segundo lugar, identificam-se situações de abuso psicológico – com insultos, agressões verbais e humilhações, entre outros –, com uma diferença em detrimento de mulheres e pessoas de outras identidades, de 7 pp e 6 pp, respectivamente. Mantendo a ordem da periodicidade, em terceiro lugar aparecem situações em que pessoas foram excluídas do trabalho ou de reuniões sociais, com uma incidência muito maior em pessoas de outras identidades (16 pp), e depois em mulheres (7 pp), em relação aos homens.

Por fim, é importante destacar que o recebimento de ameaças é registrado de forma semelhante entre mulheres, pessoas de outras identidades e homens.

**Tabela 15** Violência psicológica: situações vividas, conforme o gênero<sup>25</sup>

	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
<b>Depreciaram ou ignoraram minhas opiniões profissionais ou de trabalho</b>	40%	44%	33%
<b>Sofri maus-tratos psicológicos</b> (insultos, agressões verbais, danos à minha reputação, isolamento, humilhações, desqualificações, etc., ocasionalmente ou de forma isolada)	32%	31%	25%
<b>Me excluíram de reuniões de trabalho ou sociais</b>	29%	38%	22%
<b>Sofri assédio psicológico</b> (insultos, agressões verbais, danos à minha reputação, isolamento, humilhações, desqualificações, etc., de modo sistemático ou reiterado)	22%	24%	18%
<b>Recebi ameaças ou ameaças</b>	14%	13%	15%
<b>Sofri ciberassédio<sup>26</sup></b>	10%	13%	7%
<b>Outra (especifique)</b>	5%	4%	4%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
Universo: todas as pessoas pesquisadas que sofreram ou sofreram violência psicológica.

<sup>25</sup> Em destaque, em fundo cinza, os indicadores de frequência dos comportamentos mais habituais.

<sup>26</sup> O ciberassédio inclui abusos e perseguição por meio de e-mails, redes sociais, blogs, WhatsApp, websites, telefone, etc.

Em linhas gerais, observam-se depoimentos de violência psicológica de diferente teor, conforme o gênero. Entre as mulheres, são muitas as situações de descrédito e/ou desqualificação de seu trabalho ou de suas opiniões profissionais, acompanhadas, em muitos casos, pelo isolamento ou falta de acesso a informações necessárias ao exercício de seu trabalho. Há também relatos de “constante mansplaining”,<sup>27</sup> ou de “roubo de ideias” por parte de colegas e/ou chefes.

Além disso, identifica-se que a idade, o estado civil da mulher (ser solteira), ser ou não mãe e/ou sua etnia (“não ser branca”) podem ser fatores que aprofundam essas práticas em alguns países. Além disso, muitas mulheres são alvo de comentários humilhantes por não aderirem aos requisitos de aparência física esperados, seja por causa de suas roupas ou por usarem ou não maquiagem. Todos esses fatores revelam inter-relações entre a violência psicológica e a simbólica, que se desenvolve posteriormente, e como ela pode se transformar em uma situação de violência econômica (impacto na avaliação de desempenho, remuneração, chances de manter o emprego, etc.).



“Meu chefe imediato consulta outros gerentes sobre os relatórios que faço, pondo em dúvida meu trabalho. Nas apresentações, ele dá 40 minutos aos colegas do sexo masculino e, para mim, dez minutos. Sempre fala comigo de modo condescendente, como se eu fosse muito inexperiente. Trabalho há 24 anos e sou líder naquilo que faço.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Mansplaining permanente. Interrupção sistemática, quando falo ou proponho ideias, por parte de chefes homens, que assim menosprezam o talento, a inteligência e a criatividade das mulheres.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Eles se referem a mim como ‘a mascote’, porque entendem que, por ser mulher, não posso ter uma opinião firme.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Não me queriam na empresa porque eu não correspondia aos seus estúpidos estereótipos de beleza e me demitiam ou me jogavam na rua. Uniam-se todos e armavam complôs contra mim para me fazer mal. Várias vezes tive que deixar vários empregos fugindo por causa de gente violenta e má.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Minha chefe me fustigava constantemente por ter cuidado de crianças e ter trabalhado de casa por causa da perda de uma gravidez com 20 semanas, em 2020, e de uma gravidez de oito semanas, em 2021. Críticas com a equipe por eu não ter retornado de imediato, como ela pretende, em meio ao luto emocional e físico, e hemorragias.”

Depoimento de uma mulher consultada.

Há também depoimentos de todas as pessoas pesquisadas de que foram alvo de gritos, insultos, violência verbal, descrédito e comentários humilhantes que desqualificam as pessoas e seu trabalho, “tirantias”, “grosserias”, falta de respeito e maus-tratos. Esses comportamentos costumam vir principalmente de superiores, mas também de clientes. Houve ainda casos de riso e deboche, bem como situações em que foram ignorados/as ou corrigidos/as em pormenores e os erros destacados de um jeito inadequado em público ou privado. Mais grave ainda, foram denunciadas ameaças de morte ou deportação. Em alguns casos, essas situações também se deram nas mídias digitais ou outras áreas fora do local físico de trabalho.

Além disso, foram identificados casos em que alguns desses comportamentos podem apresentar inter-relações com a violência econômica quando a pessoa é ameaçada, por exemplo, com mudança de setor, desemprego, etc.



“Proíbiam meus amigos e colegas de falar comigo. Me acusavam injustamente de não cumprir tarefas, de erros e falhas não especificadas e difusas. Erros pequenos

ou sem importância eram amplificados e dramatizados sem nada que justificasse isso. Fui humilhado, depreciado e menosprezado em público e em particular, diante de outros colegas ou terceiros. Recebia ameaças por escrito ou por telefone em minha casa. Faziam piadas impróprias e cruéis sobre mim.”

Depoimento de um homem consultado.

“Eu era chefe do meu departamento e, quando pedi uma prestação de contas a um colega, ele me respondeu com gritos e ameaças, eu o denunciei ao meu chefe imediato e ele não fez nada.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Fui ameaçada, como estrangeira. Quando defendi com firmeza os meus direitos, o homem se aproximou de mim, fazendo um gesto de querer me bater. Ele não foi adiante, mas me disse que se eu denunciasse ele me deportaria. Eu estava sem documentos na época, tive medo e nunca o denunciei”.

Depoimento de uma mulher consultada.

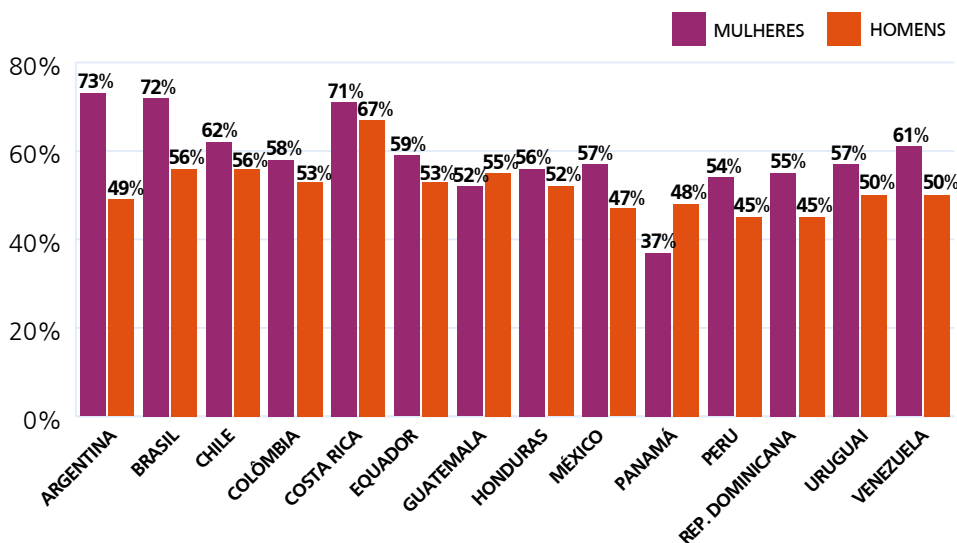
“Fui ameaçado de morte em 2015, por isso minha filha teve que sair da Colômbia... Ainda recebo chamadas telefônicas com ameaças.”

Depoimento de um homem consultado.

Ao analisar a relevância da violência psicológica no âmbito do trabalho por país, Argentina, Brasil e Costa Rica têm os níveis mais altos, enquanto o Panamá é o com o menor nível deste tipo de violência (Gráfico 5). Na grande maioria dos países, a frequência é muito maior entre as mulheres do que entre os homens. As maiores brechas identificadas estão na Argentina (24 pp), Brasil (16 pp), México (10 pp) e República Dominicana (10 pp).

27 Quando os homens, em especial em situações públicas, dão explicações e lições às mulheres sobre um tema que elas conhecem e/ou em que são especialistas.

Gráfico 5 Violência psicológica entre mulheres e homens por país<sup>28</sup>



Fonte: Gráfico criado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mulheres e homens que responderam à pesquisa.

## #2. VIOLÊNCIA ECONÔMICA

O próximo tipo de violência mais comum na região, com base as pessoas pesquisadas, é a violência econômica. Como pode ser visto na Tabela 16, a situação mais relatada é a redução drástica ou sobrecarga de tarefas ou, ao contrário, as constantes mudanças de funções e/ou objetivos de trabalho. Tal situação ocorre em maior grau com as mulheres (8 pp) e em pessoas de outras identidades (10 pp) em comparação com os homens.

Em segundo lugar, todas as pessoas, independentemente do gênero, relatam ter sofrido tratamento desigual em comparação com seus pares masculinos, envolvendo, por exemplo, menores benefícios e possibilidades de promoção e/ou salários, havendo uma brecha de 10 pp em detrimento das mulheres e pessoas de outras identidades (em comparação com os homens). Deve ser enfatizado que na maioria das entrevistas com autoridades nos países foram identificadas situações de desigualdade salarial.

Tabela 16 Violência econômica: situações vividas, segundo gênero<sup>29</sup>

	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
Tenho redução drástica ou sobrecarga de tarefas e/ou mudanças de funções e/ou objetivos de trabalho com frequência	34%	36%	26%
Percebo tratamento desigual em comparação com meus colegas do sexo masculino <sup>30</sup>	31%	31%	21%
Percebo tratamento desigual, em comparação com minhas colegas do sexo feminino <sup>31</sup>	18%	13%	13%
Percebo tratamento desigual em relação a colegas de trabalho por ter que cuidar de pessoas (benefícios, prêmios, salário)	15%	16%	12%
Outra (especifique)	12%	24%	10%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mulheres e homens que participaram da pesquisa e responderam que vivem ou viveram violência econômica.

28 Em razão do pequeno número de respostas de pessoas de outras identidades de gênero por país, não foi incluída neste gráfico sua situação desagregada.

29 Em destaque, em fundo cinza, os indicadores de frequência dos comportamentos mais habituais.

30 El trato diferencial puede incluir, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos y salarios.

31 Ídem anterior.

Entre as situações vividas pelas mulheres, incluem-se tratamento desigual, redução de tarefas e até obstáculos para promoções pelo fato de serem mulheres, o que em muitos casos está inter-relacionado com a violência psicológica.



“Comigo aconteceu que não confiam nem delegam responsabilidades iguais às mulheres e aos homens, e isso se reflete no salário e na reputação.”

Colegas de trabalho do mesmo gênero não ajudam e reafirmam esse machismo, criando um ambiente de trabalho ruim e uma luta constante para provar que você é capaz, sim.”

Depoimento de mulher consultada.

Entre todas as pessoas pesquisadas, foram encontrados numerosos depoimentos sobre violência perpetrada em torno do salário, como reduções injustificadas, aumentos seletivos, punições econômicas ou atrasos, cortes ou retenções do pagamento. Em alguns casos, essas discriminações ocorrem por orientação sexual, filiação a alguma organização sindical ou opinião política. Este último também revela o impacto da interseccionalidade, como mencionado acima.

Além disso, há também casos de horas extras não remuneradas, comunicações fora do horário de trabalho, com solicitação de acréscimo de tarefas, mudanças drásticas de objetivos e tarefas, atribuição de tarefas aquém das atribuições da função, violação de direitos trabalhistas, como férias e licenças, privação de acesso a plano de saúde, sobrecarga extrema de trabalho com longas jornadas e/ou ameaças de demissão e/ou suspensão de salários. Em muitos casos, a violência econômica é acompanhada de violência psicológica, por exemplo, ameaças ou situações de assédio para que a pessoa afetada se demita.



“Faziam a gente assinar recibos de 1.079 dólares e recebíamos 700 dólares. Nunca assinaram nossa carteira e, além dos 700 dólares, descontavam água, luz, material de escritório”.

Depoimento de uma pessoa de outra identidade de gênero.

“Desequilíbrio salarial por ser homossexual. No contexto da pandemia, me pagar salário imediato não era uma prioridade por eu não ter filhos ou responsabilidades, como as pessoas heterossexuais têm”.

Depoimento de um homem consultado.

“Recebo tratamento desigual por ser sindicalizada. Me isolam, tiram de mim tarefas que incluem trabalho em equipe, para que eu não contamine outras pessoas com minhas ideias sindicais. Me dão encargos ou responsabilidades que não são relevantes para que eu fique ocupada e <não incomode>.”

Depoimentos de uma mulher consultada.

“Não reconhecem as horas extras, nos fazem trabalhar quase em regime de exploração trabalhista e não podemos falar sobre isso porque nos demitem sem motivo algum.”

Depoimento de um homem consultado.

“Marginalização, com o objetivo de me fazer pedir demissão por minha recusa em participar de atividades de propaganda eleitoral, promovidas pela mais alta autoridade. Nessas atividades, havia coação para contribuir com dinheiro e comprar bebida alcoólica”.

Depoimento de uma mulher consultada.

Por fim, também há registros de casos de violência econômico-patrimonial em que foram danificados ou escondidos pertences pessoais ou necessários para o trabalho.



“Cortavam todas as minhas coisas com facas (...) danos graves no motor do meu veículo.”

Depoimento de um homem consultado.

“Sofri violência passivo-agressiva no meu local de trabalho, deixavam lixo lá ou xícaras sujas, pegadas de sapato na minha cadeira.”

Depoimento de mulher consultada.

“Tiraram de mim as coisas que utilizo no trabalho no laboratório.”

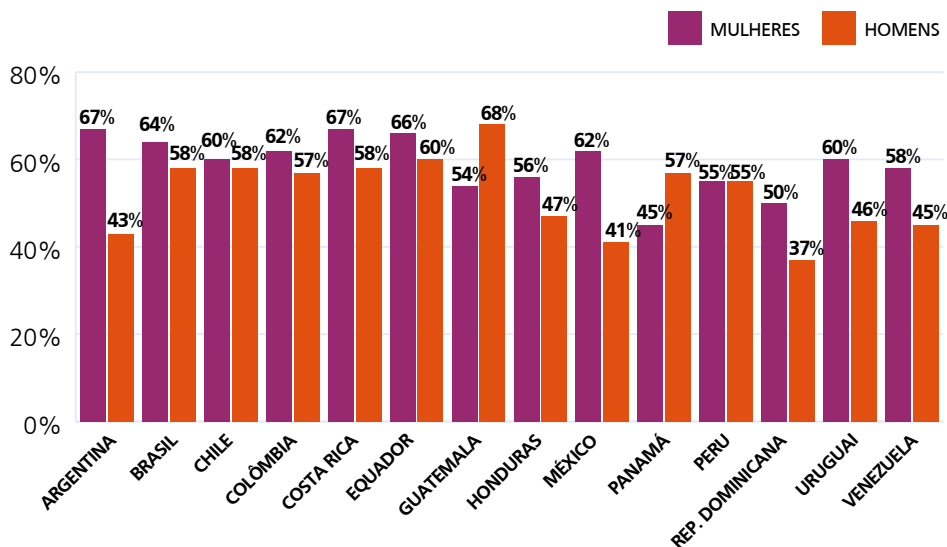
Depoimento de mulher consultada.

Ao avaliar o impacto da violência econômica no trabalho por país, observa-se que Argentina, Brasil, Costa Rica e Equador apresentam os níveis mais altos (Gráfico 6). Já o país com menor incidência desse tipo de violência é a República Dominicana. Na grande maioria dos países, a incidência é muito maior em mulheres do que em homens. As maiores diferenças identificadas em detrimento das mulheres são na Argentina e no México (mais de 20 pp), seguidas pela Venezuela, República Dominicana e Uruguai (mais de 12 pp).

No Panamá e na Guatemala, constatou-se o contrário. Foram identificadas exceções, com a inversão da brecha de gênero – os homens admitem vivenciá-la em maior medida do que as mulheres –, enquanto no Peru não foram encontradas diferenças entre os gêneros.



Gráfico 6 Violência econômica sofrida por mulheres e homens, por país<sup>32</sup>



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mulheres e homens que responderam.

### #3. VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

Em relação à violência simbólica, conforme observado na Tabela 17, os comportamentos mais recorrentes são as piadas ou comentários inapropriados sobre a opinião política das pessoas, sem distinção entre mulheres e homens.

Já entre as pessoas de outras identidades, os comportamentos mais repetidos são as piadas ou comentários inapropriados sobre a sua orientação sexual, seguidos dos comentários inapropriados sobre a sua identidade de gênero. Em ambos os casos, a periodicidade para mulheres e homens é bem menor do que para pessoas de outras identidades de gênero, com brechas superiores a 25 pp.

Em seguida, por ordem de frequência, aparece para as mulheres e pessoas de outras identidades a atribuição de tarefas ou funções que as inferiorizam ou não fazem parte de suas responsabilidades, com uma diferença, em relação aos homens, de 8 pp para as mulheres e de 16 pp para pessoas de outras identidades. No caso dos homens, foram citados na pesquisa as piadas ou comentários impróprios por sua participação em organizações sindicais, com porcentuais semelhantes aos das mulheres e de pessoas de outras identidades.

Tabela 17 Violência simbólica: situações vividas, segundo o gênero<sup>33</sup>

	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha opinião política	21%	27%	22%
Me atribuíram tarefas ou funções que me inferiorizam ou são alheias às minhas responsabilidades	19%	27%	11%
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha idade	18%	20%	12%
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha participação em entidades sindicais	15%	18%	18%
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha situação socioeconômica	9%	22%	7%
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha religião	7%	16%	6%
Outra (especifique)	7%	4%	4%
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha identidade de gênero	6%	33%	4%
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha orientação sexual	4%	38%	6%
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha nacionalidade	3%	2%	2%
Sou alvo de piadas ou comentários inadequados por causa da minha deficiência	2%	4%	3%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mulheres e homens que responderam à pesquisa e vivem ou viveram violência simbólica.

32 Em razão do baixo número de respostas de pessoas de outras identidades de gênero por país, o gráfico não apresenta sua situação desagregada.

33 Em destaque, no fundo cinza, estão os percentuais de frequência dos comportamentos mais habituais.

Foram registradas situações de violência simbólica que vão de brincadeiras e comentários inoportunos até ofensas e discriminação. Esta última ocorre quando a violência simbólica está inter-relacionada com a violência psicológica, que também pode incluir maus-tratos, perseguições e/ou discriminação, entre outras. Ainda mais grave, como mencionado acima, foram citadas situações em que a escalada da violência acabou em violência econômica.

No mais, os diversos depoimentos evidenciaram outros motivos pelos quais a violência simbólica é exercida: aparência física, peso corporal, etnia (população ou pessoas com feições afrodescendentes e/ou indígenas), tom da pele, saúde mental e/ou física, local de origem e residência (bairro, área geográfica), condição de migrante, sobrenome estrangeiro, nível de estudos alcançados, curso de graduação e a universidade em que estudou.

As mulheres também sofrem violência simbólica pelo próprio fato de serem mulheres, por meio de “brincadeiras misóginas e machistas”, por terem filhos, por serem ou não mães, por serem feministas, pelo estado civil, por morarem sozinhas, pela altura e/ou por não aderir aos cânones de aparência física esperados, seja por causa da roupa, do comprimento do cabelo, do uso ou não de maquiagem, etc.



“Todos os dias comentam sobre meu corpo: ‘que não sou a mesma de meus 20 anos, quando entrei’. Eu tenho 30.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Já fui tratado como ‘maricas’ e ‘gay’, por não ‘suportar’ jornadas de trabalho de mais de 20 horas diárias”

Depoimento de um homem consultado.

“Já sofri maus-tratos e humilhações pela minha orientação sexual/afetiva, por parte de chefes ou superiores em locais exclusivos para a prática esportiva e durante o horário de prática”

Depoimento de uma pessoa de outra identidade de gênero consultada.

“Escuto opiniões humilhantes por ser de outro país. Debocham do jeito como eu falo ou da maneira de me vestir”.

Depoimento de uma mulher consultada.

“Como não terminei meus estudos profissionais, algumas vezes me esfregaram isso na cara, mas nunca me abati. Sou questionador e faço valer meus direitos trabalhistas e como cidadão”.

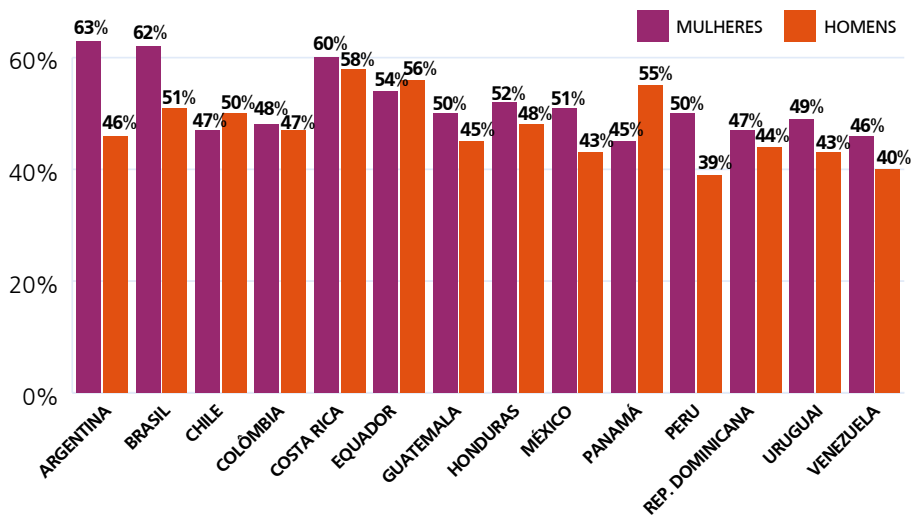
Depoimento de homem consultado.

“Só uma das minhas colegas de trabalho era ‘boa’. As outras falavam mal de mim e reclamavam. Eu mal me dava conta, quando me despediram. Éramos todas trabalhadoras numa pastelaria. Todas eram brancas, menos eu. Todas se maquiavam, menos eu.”

Depoimento de uma mulher consultada.

Como mostra o Gráfico 7, sobre a incidência da violência simbólica no ambiente de trabalho por país, os maiores níveis são registrados na Argentina, Brasil e Costa Rica, enquanto a menor ocorrência desse tipo de violência é na Venezuela. Mais uma vez, na grande maioria dos países, a incidência é muito maior entre as mulheres do que os homens. As maiores diferenças identificadas estão na Argentina (17 pp), Brasil (11 pp) e Peru (11 pp).

Gráfico 7 Violência simbólica entre mulheres e homens, por país<sup>34</sup>



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mulheres e homens que responderam.

34 Em razão do pequeno número de respostas de pessoas de outras identidades de gênero por país, não foi incluída neste gráfico sua situação desagregada.

## #4. VIOLÊNCIA SEXUAL

Em relação à violência sexual, embora costume ser uma das menos frequentes, contém as formas mais graves de violência e, em geral, comparada aos outros tipos, apresenta maior consenso de que é inadmissível.

As duas principais formas pelas quais a violência sexual é apresentada são comentários inapropriados sobre o corpo ou roupas e abordagens físicas inapropriadas, que podem envolver desde avanços no espaço pessoal até contato físico não consensual (Tabela 18). Em ambos os casos, verifica-se um impacto maior sobre as mulheres e as pessoas com outras identidades de gênero, com brechas próximas de 24 pp e 15 pp, respectivamente, em relação aos homens.

Nesse contexto, é importante mencionar que as mulheres e as pessoas de outras identidades vivenciam com mais frequência que os homens pedidos de favores sexuais ou sofrem com contato físico com violência e sem consentimento.

**Tabela 18** Violência sexual: situações vividas, segundo gênero<sup>35</sup>

	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
Fui alvo de comentários inadequados sobre meu corpo e/ou roupa	29%	33%	9%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados <sup>36</sup>	19%	22%	4%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	7%	2%	2%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	5%	2%	1%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	3%	4%	1%
Otra (especifique)	2%	2%	1%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

Universo: mulheres e homens que responderam à pesquisa e que vivem ou viveram violência sexual.

A seguir, depoimentos de mulheres que exemplificam algumas das situações apresentadas na Tabela 18 e evidenciam outras formas de violência sexual. Em sua maioria, foram exercidas por chefes e/ou colegas do sexo masculino, mas também acontecem com clientes homens. Existe uma gama de situações de violência sexual vivenciadas, algumas mais sutis e outras mais explícitas, que implicam diferentes graus de gravidade. Foram registrados desde comentários impróprios com conotação sexual (“uma vez meu chefe me mandou usar calças porque minhas pernas o distraíam”), a “olhares incômodos” ou constrangedores, insinuações sexuais, propostas de reuniões em horários inapropriados, abordagens e toques sem consentimento mascarados como brincadeira

<sup>35</sup> Em destaque, no fundo cinza, os percentuais de frequência dos comportamentos mais habituais.

<sup>36</sup> Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

e, em alguns casos, insistência em manter relações sexuais e até mesmo tentativas de estupro.

Diante da resistência, em alguns casos tais comportamentos foram acompanhados de represálias econômicas, como demissões sem justa causa ou ameaças de retirada de benefícios econômicos ou obstáculos ao aprimoramento profissional. Nessa linha, algumas pessoas entrevistadas e outras pesquisadas denunciaram a solicitação de “favores sexuais” em troca de promoções ou melhorias nas condições de trabalho como práticas muito difundidas e naturalizadas em alguns países, o que constitui uma inter-relação entre violência sexual, econômica e psicológica.

No entanto, nem todas as pessoas estão nas mesmas condições para enfrentar a violência sexual no local de trabalho, nem as represálias que dela podem advir. As mulheres jovens, por exemplo, costumam estar mais desprotegidas por não conseguirem identificar certos comportamentos como violência sexual no exato momento em que ocorrem. Em muitos casos, a falta de poder na hierarquia institucional pode funcionar como outro fator de desproteção.

Tanto entre as pessoas pesquisadas como as entrevistadas, é mencionado que novas modalidades de violência sexual proliferaram por meio das mídias digitais durante a pandemia: em videochamadas, mensagens de texto (principalmente WhatsApp), e-mails, redes sociais, entre outros.

Há também o registro de alguns casos de violência sexual contra homens: comentários impróprios com conotação sexual e sem consentimento, envio de imagens sexuais ou de genitais sem consentimento, abordagens, toques e/ou contato físico sem consentimento.

“Quando trabalhei em uma empresa privada, sofri muito assédio por ser a mais nova. Eles me chamavam de ‘carninha fresca’, referindo-se ao meu corpo. Na época, eu não sabia que era assédio sexual.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“O gerente da fábrica tinha três mulheres sob seu comando. O tempo todo ele falava de encontros sexuais, insinuava seus órgãos genitais, procurava momentos para ficar sozinho, convidava para encontros. O último gesto foi ‘senta aqui’, enquanto dava tapinhas no joelho.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Toques na hora de cumprimentar, malícia no olhar e na forma de falar, insinuações e casos de envio de fotos do pênis do chefe sem qualquer relação que permitisse isso.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Estava cobrando um produto na caixa registradora e meu chefe veio por trás e tocou na minha bunda. No final do dia de trabalho, ele me trancou na área de descanso: queria me beijar. Saí correndo do lugar (...) e pedi demissão no dia seguinte.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Estava com a minha filha hospitalizada e, naquele momento, meu chefe se ofereceu para me emprestar o que eu precisasse para os exames e disse que eu pagaria com sexo.”

Depoimento de uma mulher consultada.

“Sexo não autorizado e forçado, que costuma deixar deixa hematomas e outras lesões nos braços e pernas. Isso acontece várias vezes por mês. Dentro e fora do local de trabalho.” (nota do autor: não é sexo, é estupro)

Depoimento de uma mulher consultada.

“O chefe da assessoria jurídica, nas vezes em que nos encontramos em algum momento do trabalho, se insinua para ir com ele a um hotel ou uma ‘rapidinha’ no carro dele. Outra coisa é que subordinados meus me escrevem no WhatsApp para conseguir um horário melhor ou dias de folga, e fazem insinuações sexuais.”

Depoimento de um homem consultado.

“Uma lobista política envia fotos de seus órgãos genitais, sem o meu consentimento.”

Depoimento de um homem consultado.

“Sou obrigado a ter relações sexuais com a senhora do Recursos Humanos todos os dias, e ela é casada.”

Todo mundo sabe o que está acontecendo e tenho medo de que zombem de mim se eu denunciar.”

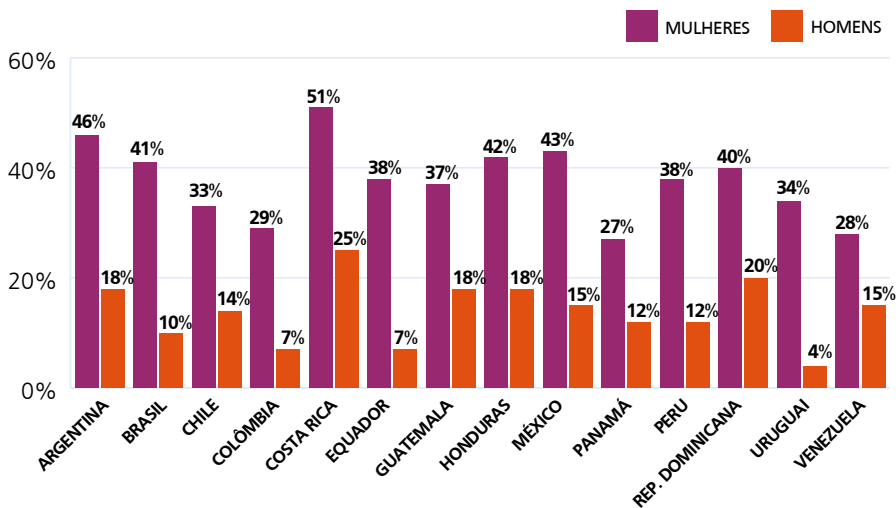
Depoimento de um homem consultado.

Em relação à presença da violência sexual, destaca-se sua alta incidência nos países que fazem parte desta pesquisa. A Argentina e a Costa Rica têm os níveis mais altos de percepção desse tipo de violência, enquanto a Colômbia e o Panamá têm os mais baixos (Gráfico 8).

Soma-se a esta situação o fato de que em todos os países a violência sexual no local de trabalho afeta as mulheres de forma desproporcional. De todos os tipos de violência analisados, este é o que apresentou maiores diferenças. Em particular, Equador, Brasil e Uruguai apresentam as maiores brechas registradas, com 31 pp e 30 pp, respectivamente, enquanto a Venezuela tem a menor diferença entre mulheres e homens (13 pp).

Como mostra o Gráfico 8, em países como Argentina, Brasil, Costa Rica, Honduras, México e República Dominicana, quase metade das mulheres admite ter vivenciado situações de violência sexual. E embora Panamá, Venezuela e Colômbia sejam os países com os percentuais mais baixos, pouco menos de um terço das mulheres também afirma ter vivenciado essas situações.

Gráfico 8 Violência sexual sofrida por homens e mulheres, por país<sup>37</sup>



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mulheres e homens que responderam.

37 Em razão do pequeno número de respostas de pessoas de outras identidades de gênero por país, não foi incluída neste gráfico sua situação desagregada por país.

Os depoimentos provenientes das entrevistas coincidem com o que foi mencionado anteriormente, fazendo referência à violência sexual como um problema importante a abordar, dada a sua recorrência, e também à elevada frequência que este tipo de violência tem entre as mulheres.

Em muitos casos, as pessoas entrevistadas se referiram à violência no trabalho apenas em termos de violência sexual, o que pode revelar, por um lado, a preocupação que este tipo de violência gera e, por outro, uma espécie de invisibilidade do alto nível incidência ou existência de outros tipos de violência.

Algumas das pessoas denunciaram que as mulheres de determinados setores da economia estão mais expostas a situações de violência sexual, como as empregadas domésticas ou as mulheres que trabalham em setores altamente masculinizados. Isto, novamente, exemplifica como a interseccionalidade opera.

## #5. VIOLÊNCIA FÍSICA

Finalmente, a violência física é a menos frequente, mas nem por isso menos grave. É importante destacar que 4% dos homens, 3% das mulheres e 4% das pessoas com outras identidades de gênero já receberam golpes, empurrões ou tapas.

Entre as mulheres que marcaram a opção "Outra (especifique)", foram citados "empurrar", "bater portas", "arranhar", "puxar cabelo", "beliscar", "apertar" e outros maus-tratos físicos "ocasionais". Entre os homens, o mais comum é "encostar o corpo".

Em linhas gerais, também são indicadas situações de "golpes indiretos", ou seja, em objetos ou superfícies próximas (como "golpes em mesas", "golpes em paredes" e "bater portas"), e "mudar objetos de um lugar para outro" na mesa de trabalho ou fazer gestos em direção a pessoas (como "bater na mesa" ou "jogar lápis e cadernos na cara durante reuniões").

Desta forma, observa-se como a violência psicológica em muitos casos antecede a violência física ou é até acompanhada por ela, como parte de uma escalada de violência.

"Quando faço perguntas a minha chefe imediata e ela não entende o motivo da pergunta ou acha que eu deveria saber a resposta, ela me dá um tapa na testa."

Depoimento de uma mulher pesquisada.

"Uma vez uma chefe agarrou uma colega pelos cabelos e a sacudi, indicando ao restante do grupo que faria o mesmo conosco se a 'desrespeitássemos'. A colega, por engano, havia levado material de trabalho em dobro."

Depoimento de uma mulher pesquisada.

"Me agarraram pelo pescoço em plena loja comercial e me insultaram de cima a baixo. Em mais de uma ocasião."

Depoimento de um homem pesquisado.

"Certa vez, quando estava na minha sala de trabalho, meu chefe imediato ficou irritado com um assunto pessoal e descarregou sua frustração em mim, gritando comigo e batendo com força na minha mesa, o que me levou a ter uma crise nervosa e procurar atendimento médico."

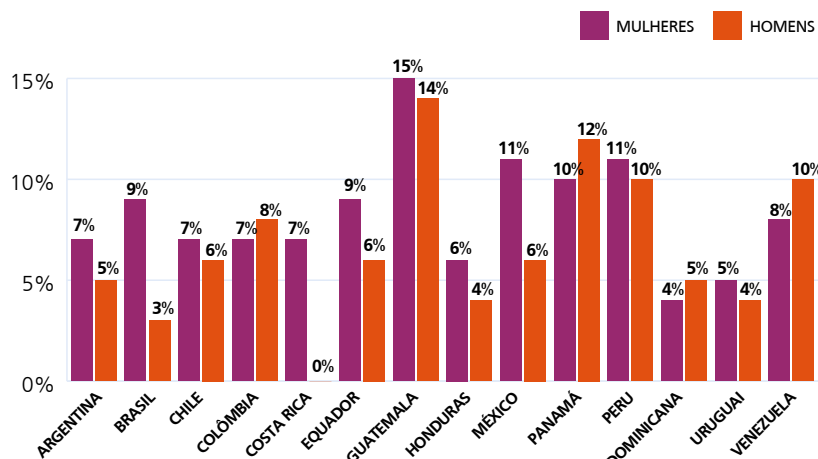
Depoimento de uma mulher pesquisada.

"Em um de meus trabalhos, um dia um colega colocou uma tesoura em volta do meu pescoço. Ele já havia atacado outras colegas de trabalho sufocando-as e faltando com o respeito"

Depoimento de uma mulher pesquisada.

Os países com os maiores índices de violência física no local de trabalho são Guatemala, Peru e Panamá. Os que apresentam os níveis mais baixos desse tipo de violência no trabalho são Costa Rica, Uruguai, República Dominicana e Honduras (Gráfico 9). Quanto à incidência, embora a diferença entre homens e mulheres seja muito menor do que em outros tipos de violência, na maioria dos países ainda é maior para as mulheres. As maiores brechas identificadas em detrimento das mulheres estão na Costa Rica (7 pp), Brasil (6 pp) e México (5 pp).

Gráfico 9 Violência física contra homens e mulheres, por país<sup>38</sup>



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mulheres e homens que responderam.

38 Em razão do pequeno número de respostas de pessoas de outras identidades de gênero por país, não foi incluída neste gráfico sua situação desagregada.

## 6.4 Quem, quando e onde se exerce a violência no trabalho

Quanto a quem costuma exercer violência no ambiente de trabalho, é preciso destacar que ela parte principalmente de membros da própria organização.

Como mostra o Gráfico 10, quem mais exerce a violência são os chefes imediatos, colegas ou líderes da organização (que não são chefes imediatos) do sexo masculino, o que pode ser consequência, como acredita Rita Segato (2020), dos mandatos tradicionais de masculinidade de violência e de dominação, segundo os quais o sujeito masculino tem que construir seu poder e constantemente testá-lo e exibir diante de outros homens.

Nesse sentido, também é importante observar que os resultados mostram que gênero e posição hierárquica continuam sendo os principais fatores de construção de poder nas relações de trabalho. Vale ressaltar a urgência de trabalhar os modelos de liderança que se constroem dentro das organizações e o fortalecimento dos canais de diálogo e dos vínculos de confiança para que haja espaço para consultas e denúncias.

Além disso, como mostra o Gráfico 10, com exceção dos chefes diretos e dos líderes homens, as demais pessoas na organização exercem violência de forma desproporcional contra pessoas de outras identidades, o que reafirma a relevância do trabalho de transformação cultural em todas as áreas da organização.

Ao focar nossa atenção nos locais onde a violência costuma ser exercida, 72% das pessoas entrevistadas afirmam que ela ocorre ou já ocorreu no local de trabalho (em espaços públicos e privados), sem grandes distinções de gênero. Em segundo lugar, a violência se dá por meio de comunicações

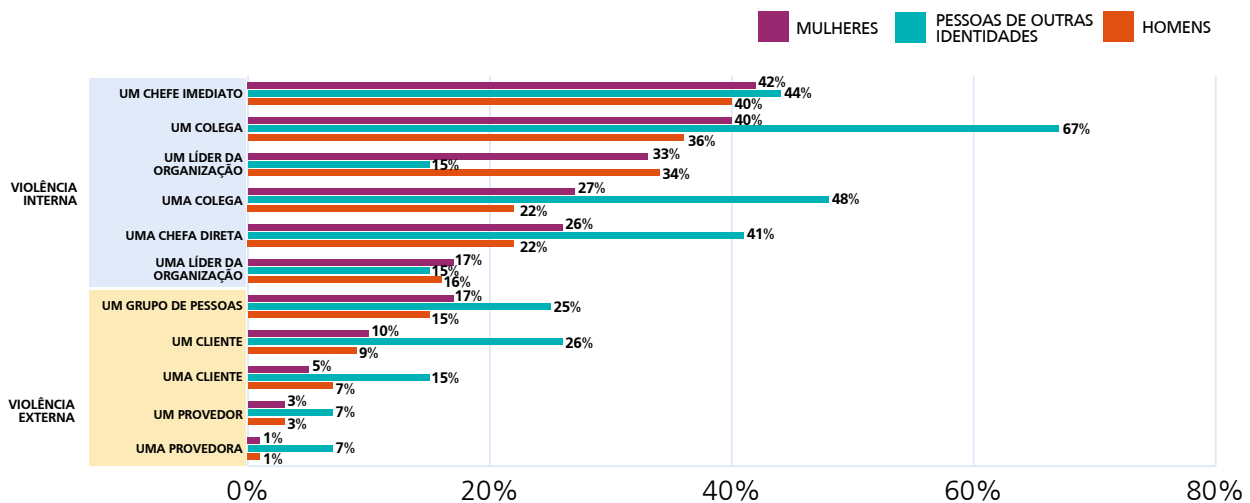
relacionadas ao trabalho, incluindo videochamadas e/ou telefonemas (34%). Nesse caso, apesar de o impacto entre mulheres e homens ser semelhante, para pessoas de outras identidades chega a 58%. Em terceiro lugar aparece a violência por meios digitais (15%) – chats, WhatsApp ou redes sociais –, que também não revela maiores diferenças entre homens e mulheres, mas apresenta nível de incidência muito maior em pessoas de outras identidades (27%).

É importante ressaltar que, com a pandemia, aumentaram as comunicações por meio de videochamadas, telefonemas e meios digitais, resultantes do teletrabalho, por isso houve aumento dessa modalidade desse tipo de violência, segundo depoimentos de algumas pessoas entrevistadas.

Por fim, ao analisar quando ocorre essa violência, detecta-se que ela é mais comum principalmente no dia a dia do trabalho e não tanto nos processos de entrada e saída: contratação, dispensa ou demissão voluntária. Mais de metade das situações ocorreu em reunião ou durante a execução do trabalho (55%), sem distinção de gênero. Em segundo lugar, a situação mais frequente se dá no âmbito das práticas profissionais, com maior incidência contra as mulheres (25%) e as pessoas de outras identidades (31%) em relação aos homens (18%). Aqui, cabe destacar as relações de poder em que se enquadra, pois essas pessoas estão iniciando sua inserção no mercado de trabalho e, em geral, tendem a ser jovens.

É menos comum entre mulheres e homens que as situações de violência no trabalho ocorram no contexto de negociações salariais ou promoções de emprego (11%) ou em entrevistas de emprego (5%), sem grandes diferenças. Porém, em ambos os casos, entre as pessoas de outras identidades foi constatada uma incidência de violência muito maior, com uma diferença de 16 pp e 22 pp, respectivamente, o que agrava sua situação de vulnerabilidade.

Gráfico 10 Quem exerce violência no âmbito do trabalho, segundo gênero



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: todas as pessoas que responderam que vivem ou viveram violência no trabalho.



## 6.5 Reações à situação de violência

### QUAIS FORAM AS REAÇÕES À VIOLÊNCIA SOFRIDA?

Em termos gerais, detecta-se que 74% das pessoas pesquisadas que vivenciaram situações de violência no trabalho fizeram algo a respeito, não havendo diferenças entre homens, mulheres e pessoas de outras identidades.

Nesse universo, o mais comum é discutir a situação com os/as colegas de trabalho, atitude que abarca mais da metade dos entrevistados (54%). Como mostra a Tabela 19, isso é ainda mais frequente entre mulheres e pessoas de outras identidades de gênero do que entre homens. Isto evidencia a importância de informar e conscientizar todas as pessoas que compõem as organizações sobre a violência no trabalho e como identificá-la, seus possíveis impactos e, principalmente, como acompanhar quem já passou por essas situações, pois isso aumenta possibilidades de providências para reparação.

A segunda ação mais recorrente é comentar a situação com amigos de fora da organização, o que novamente é mais comum entre as mulheres do que entre os homens (9 pp) e, em maior medida, mesmo entre pessoas de outras identidades (44 pp em comparação com as homens). É importante notar que, apesar de essas instâncias produzirem algum alívio e apoio, elas permanecem fora do raio de influência organizacional.

Em terceiro lugar, e sem fazer distinção entre mulheres e homens, está a opção de conversar sobre a situação com quem perpetrou a violência, o que é menos comum entre pessoas de outras identidades (aproximadamente 9 pp, em relação a mulheres e homens).

A opção menos habitual para todas as pessoas é usar o canal de compliance da organização ou abordar uma pessoa em posição de liderança na instituição. A notificação fora da organização também está entre as opções menos mencionadas, o que parece indicar baixa confiança ou crença de que as instituições possam lidar adequadamente com essas situações.

Por fim, entre as mulheres também é pouco comum ir ao sindicato, ao contrário dos homens (brecha de 8 pp). Vale ressaltar que esta última reação é uma das menos citadas por pessoas de outras identidades, com apenas 5% de frequência.

**Tabela 19** Reações diante de situações de violência, segundo o gênero<sup>39</sup>

	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
Comentei com colegas de trabalho	55%	68%	49%
Comentei com amigos/as que não têm relação com a organização	44%	79%	35%
Falei com quem exerceu a violência sobre mim	34%	26%	35%
Comentei com um/a líder da organização	30%	26%	23%
Busquei apoio na organização	19%	26%	16%
Busquei apoio no sindicato	17%	5%	25%
Denunciei fora da organização	12%	5%	16%
Utilizei o canal de compliance da organização	9%	5%	11%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
Universo: mulheres e homens que responderam que vivem ou viveram violência no trabalho e fizeram alguma coisa a respeito.

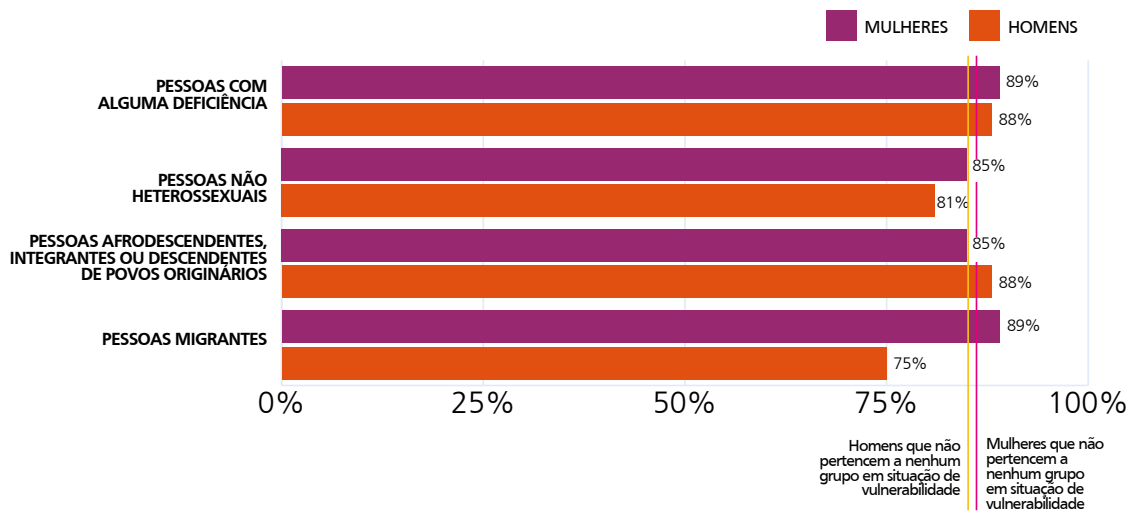
Com base nos resultados obtidos, é fundamental trabalhar no fortalecimento e na correta implementação de canais institucionais por meio dos quais receber denúncias e/ou consultas, prover orientação e acompanhamento, dar respostas claras e coerentes com os valores e princípios organizacionais, garantir reparação aos denunciantes e estabelecer políticas de prevenção para evitar a repetição de situações de violência.

Quando é feito um recorte comparativo entre as pessoas que responderam na pesquisa serem sindicalizadas e as que não são, observa-se que, no caso das primeiras, o percentual de resposta à opção “não fiz nada a respeito” diminuiu, e aumenta a opção de ter buscado o sindicato. Portanto, cabe destacar a relevância que os sindicatos parecem ter em se constituir como um espaço de atenção para o enfrentamento da violência no trabalho entre seus filiados.

Da perspectiva interseccional, não foram identificadas grandes diferenças quanto à reação a situações de violência entre os grupos em situação de vulnerabilidade e os que não pertencem a nenhum desses grupos (Gráfico 11). Mas existe uma diferença significativa entre homens migrantes e homens que não pertencem a nenhum grupo vulnerável. Eles tomaram alguma atitude contra uma situação de violência em menor grau (10 pp menos em comparação com os não migrantes).

<sup>39</sup> Em destaque, no fundo cinza, os percentuais de frequência dos comportamentos mais habituais.

**Gráfico 11** Tomam alguma atitude diante de situações de violência vividas, de uma perspectiva interseccional



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: todas as pessoas que responderam que vivem ou viveram algum tipo de violência no trabalho.

### QUAIS FORAM AS RAZÕES PARA NÃO REAGIR DIANTE DA VIOLÊNCIA SOFRIDA?

Quanto aos motivos pelos quais não houve reação, quase metade das pessoas pesquisadas (44%) não fez nada por medo de perder o emprego (Tabela 20). Em segundo lugar, destaca-se a crença de que reagir é inútil ou não adianta nada (40%) e, em terceiro lugar, o medo de represálias (34%). Em todos os casos, sem grandes distinções por gênero.

No caso das mulheres, o quarto motivo mais comum é não saber a quem recorrer, com uma diferença de 6 pp em relação aos homens. Entre eles, o motivo seguinte em termos de frequência é o conhecimento de casos em que a organização nada fez (20%).

Entre as sete pessoas com outras identidades que não tomaram nenhuma atitude também são apontados como principais motivos o medo de não acreditarem nelas, não saberem a quem recorrer e o medo de perder o emprego.

**Tabela 20** Razões pelas quais nada fizeram diante de situações de violência, segundo gênero<sup>41</sup>

	Mulheres	Homens
Medo de perder o trabalho	44%	44%
Acho que é inútil ou não adianta nada	40%	42%
Medo de represálias	35%	32%
Não sabia a quem recorrer	24%	18%
Não me atrevo a denunciar meu chefe/minha chefe/colega com maior poder na organização	22%	19%
(responsável pela conduta)	22%	14%
Medo de que não acreditem em mim	21%	20%
Sei de casos em que a organização nada faz	20%	13%
Medo do que dirão	13%	10%
Outro (especifique)	11%	9%
Não tenho sindicato que me apoie ou o sindicato não dá apoio nesses casos		

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mulheres e homens que responderam que vivem ou viveram violência no trabalho e nada fizeram a respeito.

40 Em razão do pequeno número de respostas de pessoas de outras identidades de gênero em cada um destes grupos, suas respostas não foram incluídas neste gráfico.

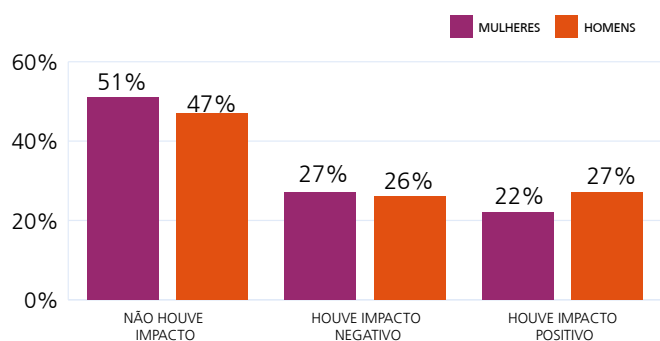
41 Em razão do pequeno número de respostas de pessoas de outras identidades de gênero (sete), suas respostas não foram incluídas neste gráfico. Em destaque, no fundo cinza, os percentuais de frequência dos comportamentos mais habituais.

## QUAL O IMPACTO DAS REAÇÕES À VIOLÊNCIA?

Como pode ser observado no Gráfico 12, metade das pessoas (50%) que tomaram alguma atitude diante da situação de violência percebem que suas ações não tiveram nenhum impacto, não havendo grandes distinções entre homens e mulheres. Entre as 14 pessoas de outras identidades de gênero que responderam à pergunta, oito percebem que suas ações não tiveram impacto.

Entre aquelas que identificaram algum tipo de resultado, é mais frequente ter percebido um negativo do que positivo. Em particular, entre os homens é ligeiramente mais comum notar um impacto positivo do que entre as mulheres (5 pp). No caso das pessoas de outras identidades de gênero, três tiveram impacto negativo e três, positivo.

**Gráfico 12** Impacto para mulheres e homens das reações diante de situações de violência<sup>42</sup>



Fonte: Gráfico elaborado criado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
Universo: mulheres e homens que responderam que vivem ou viveram violência no trabalho e fizeram alguma coisa a respeito.

No caso do efeito negativo, o mais comum é a pessoa ter sido demitida (20%), sem grandes distinções entre mulheres e homens. Em segundo lugar, entre as mulheres, está o isolamento no trabalho (16%) e ter sentido ou sofrido represálias (16%). Este último efeito é também um dos três mais comuns para os homens, ao lado da percepção de desvantagens no trabalho (15%). No caso de pessoas de outras identidades, de um total de três que responderam a esta questão, as situações mais comuns são ter sofrido represálias e ser excluído no trabalho, seguidas de demissão.

Levando em consideração o impacto negativo por país, em quase metade das pessoas que fazem parte desta pesquisa, o efeito mais comum é ser demitido/a, com percentuais que variam de 17%, no caso do México, a 47%, na Guatemala. Entre os países onde as demissões não são a reação negativa mais comum, esse resultado também apresenta altos percentuais, variando de 8%, no caso do Panamá, a 25%, no caso do Brasil. Isso pode ser interpretado como um reforço e confirmação de um dos principais motivos para

não agir em situações de violência no trabalho: o medo de perder o emprego.

Entre quem percebe um efeito positivo, o apoio dos/as colegas é a situação mais comum (27%), sem diferenças entre homens e mulheres. No caso dos homens, segue-se a percepção de que se constrói um espaço de maior camaradagem (21%) e que o assunto começa a ser tratado de forma preventiva (18%). Esta última consequência é a segunda mais comum entre as mulheres (17%). Por sua vez, cabe destacar que o efeito positivo menos frequente é a mudança de setor da pessoa agressora.

## 6.6 Implementação de medidas preventivas e respostas à violência no trabalho

Quanto ao conhecimento de espaços e/ou canais para denúncia de situações de violência no trabalho, quase metade dos entrevistados não sabe a quem recorrer (40%), com uma brecha de 6 pp em detrimento das mulheres e 5 pp para pessoas de outras identidades de gênero, em relação aos homens.

Entre os que conhecem esses espaços/canais, 24% receberam instruções da organização onde trabalham, sendo mais frequente entre os homens do que entre as mulheres (5 pp). Pessoas com outras identidades apresentam um percentual intermediário (26%). Da mesma forma, 16% sabem aonde podem recorrer por estarem cientes da experiência de outros/as colegas e 10% ficaram sabendo pela mídia. Em ambos os casos, sem grandes distinções entre gêneros.

Ao analisar o papel dos sindicatos na questão, metade das pessoas consultadas (53%) não registra sua presença ou atuação, havendo uma diferença marcante entre homens (46%), mulheres (55%) e pessoas de outras identidades (63%). Em contrapartida, 20% afirmam que os sindicatos se preocupam com o tema e que encaminham propostas para a empresa ou instituição, principalmente entre os homens (11 pp em relação às mulheres e 17 pp em relação a pessoas de outras identidades). Outras 20% dizem que os sindicatos de fato dão apoio psicológico às vítimas. Nesse ponto, homens e pessoas de outras identidades apresentam um percentual semelhante. No entanto, as mulheres mencionam esse apoio em menor proporção do que os homens (7 pp).

Ao analisar o conhecimento e a existência de mecanismos para enfrentar, prevenir e erradicar a violência laboral disponíveis em seus postos de trabalho, o nível de desconhecimento aumenta. Como se pode verificar na Tabela 21, mais de metade das pessoas que responderam disse que não existem medidas de apoio e contenção a esse tipo de situação, ou que não sabe se a organização as possui. Há mais menções por pessoas de outras identidades de gênero (17 pp) e por mulheres (8 pp) do que por homens. Somado a isso, há um baixo nível de conhecimento sobre a existência de protocolos e canais de denúncia. Neste caso, com frequência semelhante entre mulheres e

<sup>42</sup> Em razão do pequeno número de respostas de pessoas de outras identidades de gênero, suas respostas não foram incluídas neste gráfico.

homens, mas com menor conhecimento entre pessoas de outras identidades (com brechas variando de 7 pp a 11 pp, em relação aos homens). A exceção é o conhecimento sobre políticas e programas de prevenção e erradicação da violência no trabalho, onde a diferença a favor dos homens é de 7 pp em relação às mulheres e de 19 pp em relação às pessoas de outras identidades. Quanto aos protocolos de violência doméstica e/ou de gênero, as pessoas de outras identidades registram um conhecimento ligeiramente superior ao das mulheres e homens que responderam.

**Tabela 21** Mecanismos para abordar a violência nos lugares de trabalho, segundo gênero

	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
Não sabe ou essas medidas não são implementadas <sup>43</sup>	58%	67%	50%
Há uma política e/ou programa de prevenção e erradicação do assédio e da violência no trabalho	23%	11%	30%
Existem canais de denúncia (linha telefônica, caixa para cartas, e-mail específico, plataforma)	23%	19%	26%
Há um protocolo contra a violência no trabalho	19%	11%	22%
Há um protocolo de acompanhamento de situações de violência doméstica e/ou de gênero	9%	15%	11%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
Universo: todas as pessoas que responderam.

Entre as pessoas pesquisadas cujo local de trabalho tem mecanismos de prevenção e erradicação da violência, e elas sabem disso, verifica-se um nível de confiança bastante baixo: apenas 33% confiam neles, o que é mais frequente entre os homens (38%) do que as mulheres (31%) e ainda mais do que em pessoas de outras identidades (26%). No total, 54% acreditam que os canais são pouco ou nada eficazes, praticamente sem distinção entre homens e mulheres. No entanto, 41% das pessoas com outras identidades consideram que não são nada ou são pouco eficazes (ou seja, a percentagem que acredita que são mais eficazes é maior do que entre as mulheres e os homens inquiridos).

Por fim, cabe destacar que nas entrevistas, em muitos casos, foram apontadas as dificuldades em denunciar a violência no trabalho. Principalmente violência sexual. Além dos entraves judiciais, como a lentidão do processo e a necessidade de apresentação de provas, foi denunciado o alto grau de estigmatização e de mais sofrimento para a vítima em torno do problema: desde chacotas e ridicularização da palavra do acusador até a culpabilização.

## 6.7 Reações das entidades empregadoras a experiências de violência doméstica

Em relação à violência doméstica, 21% das pessoas consultadas reconhecem viver ou ter vivido uma situação de violência doméstica nos últimos cinco anos, com maior impacto nas mulheres (23%) e nas pessoas de outras identidades (42%), comparativamente aos homens (15%).

Neste universo, 73% das pessoas não informaram a organização empregadora sobre a sua situação, sendo essa atitude mais frequente nas mulheres (74% vs. 69% entre os homens). Das 11 pessoas de outras identidades que sofreram violência doméstica, a maioria não denunciou.

Entre as pessoas que o fizeram, receberam principalmente conselhos sobre opções e possibilidades (15%) e/ou permissão para se ausentar por alguns dias (4%) ou para cumprir procedimentos legais e/ou tratamentos (7%), sem grandes distinções entre mulheres e homens. Entre pessoas com outras identidades, o mais normal tem sido receber conselhos da organização.

Quanto às percepções das pessoas entrevistadas sobre este problema, a maioria dos líderes do setor sindical menciona que o setor privado não tem interesse em abordar a questão ou se opõe diretamente a isso.

“Por ora, não há licenças por violência doméstica. Há muita pressão do setor empresarial para não aceitar.”

Depoimento de representante do setor sindical.

“É um dos aspectos mais importantes, mas há resistência. Os empresários querem os custos mais baixos possíveis”

Depoimento de representante do setor sindical.

“Não há proteção para essas situações. Estamos longe de conseguir incorporar essa perspectiva no ambiente de trabalho.”

Depoimento de representante do setor sindical.

“Não se vê essa questão nos locais de trabalho. As empresas não se preocupam, só enxergam a produtividade.”

Depoimento de representante do setor sindical.

O apoio do setor sindical a esse aspecto da Convenção Nº 190 tem sido praticamente unânime, lembrando a invisibilidade do tema e sua importância. A vida privada tem impacto na capacidade de trabalho, argumenta-se, razão pela qual, nas palavras de uma pessoa representante do setor sindical, “as empresas deveriam ter esse compromisso”.

No entanto, a maior parte do setor privado acredita que não há controle sobre o que pode acontecer “fora do escritório”. Uma autoridade pública entrevistada argumenta

43 Com o objetivo de diferenciar as respostas de que existem mecanismos daquelas que se referem a situações em que não existem, ou não se conhece, o item “Não sabe ou essas medidas não são implementadas” foi diferenciado dos demais pela cor de fundo cinza.

que “não cabe ao setor privado” se encarregar dessas questões. Outros pontos de resistência estão relacionados ao alto custo que isso implicaria para as pequenas e médias empresas e ao temor de uma possível diáspora de mulheres afastadas por violência doméstica.

“Não há controle da empresa sobre o que acontece fora de seu recinto.”

Depoimento de pessoa que representa o setor privado.

“Parece muito bonita (a licença), mas o sistema previdenciário está em déficit. Não é pensado para pequenas e médias empresas.”

Depoimento de pessoa que representa o setor privado.

“Toda mulher que sofre violência doméstica vai tirar licença. Essa magnitude teria que ser analisada. E seria preciso ver o que acontece com os homens, para ser justos.”

Depoimento de pessoa que representa o setor privado.

O papel do Estado é crucial para promover ou invisibilizar esse problema. A título de exemplo, nas palavras de uma pessoa representante do setor sindical: “Não tivemos um Governo que nos permitisse iniciar esses debates” – o que foi apontado em entrevistas em vários países como essencial para pôr o tema na agenda.

Finalmente, olhando exclusivamente para os países que possuem algum tipo de licença para situações de violência doméstica<sup>44</sup>, pode-se notar nas entrevistas que, em muitos casos, elas não são cumpridas na prática.



44 Os países que possuem algum tipo de licença para violência doméstica são: Argentina, Panamá, Peru, Uruguai e Venezuela (ver seção 4.1).



## 7. PERCEPÇÕES SOBRE AS BARREIRAS PARA A RATIFICAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº190 DA OIT

Com base nas informações levantadas na pesquisa, serão analisadas as barreiras reconhecidas para a ratificação e/ou implementação da Convenção Nº 190 nos países da região

### #1. Pouco diálogo tripartite

Com relação à Convenção, em linhas gerais, dirigentes sindicais e autoridades públicas denunciam que o setor privado tende a se opor e, no melhor dos casos, não se pronuncia sobre o assunto. Vale mencionar que, na maioria dos países examinados, esse setor se absteve de votar em Genebra (Conferência Internacional do Trabalho, 2019), com exceção de Costa Rica, Guatemala e República Dominicana, que votaram contra, e do Equador, que não participou.

Já o setor sindical foi o que mais apoiou a ratificação e/ou implementação da Convenção, em todos os países, o que coincide com a sua votação em Genebra (Conferência Internacional do Trabalho, 2019), dado que em todos os casos votou a favor, com exceção do Equador, porque o setor não participou.

Diante dessa situação, a possibilidade de desenvolver um trabalho tripartite como o proposto na Convenção é, no mínimo, complexa, não só pelas diferenças de posição dos setores envolvidos, como também pelas mudanças dentro deles e pelas diferentes possibilidades de influenciar, conforme os interesses que defendam.

### #2. Baixa sindicalização

Autoridades públicas e pessoas ouvidas no setor privado indicam que, em alguns casos, a baixa sindicalização e a má imagem dessas organizações funcionam como um fator que as impede de exercer maior influência.

Diante dessa situação, fica evidente, por um lado, a falta de poder político dos sindicatos para conseguir mudanças e, por outro, que os/as trabalhadores/as têm menos possibilidades de canalizar suas reivindicações para que seus direitos sejam cumpridos, uma vez que não possuem instituições fortes que os/as apoiem e acompanhem.

### #3. Mudanças na agenda política

Em relação ao setor público, identificam-se percepções conflitantes. Embora o setor sindical considere que é contra – em muitos casos, por pressão do setor privado – ou que não tem vontade de conseguir a adoção e/ou cumprimento efetivo, também há representantes que sustentam que o setor público se posiciona a favor e que estão sendo adotadas medidas para alcançar o objetivo.

É importante ter em mente que em Genebra (Conferência Internacional do Trabalho, 2019), com exceção da Venezuela – que não participou da sessão por causa da adoção da Convenção Nº 190 –, o setor público votou a favor em todos os países. No entanto, isso não se reflete necessariamente em um compromisso efetivo de ratificação e/ou implementação. Da mesma forma, mudanças de Governo após a votação podem implicar mudança de pauta sobre o tema.

### #4. Necessidade de transformação cultural

Na maioria dos países da região, a percepção geral é de que há um baixo nível de consciência social sobre o tema, com diferenças mais marcantes entre as grandes cidades e as áreas rurais. No entanto, tem sido regularmente mencionado que “estão falando mais do problema”.

Na pesquisa, foram reveladas algumas percepções quanto à abordagem do assunto. Os resultados obtidos indicam que 61% das pessoas consultadas viram mudanças nos últimos tempos no tratamento destas situações. Em primeiro lugar, considera-se que as pessoas estão mais cuidadosas do que antes (36%), principalmente entre os homens. Em segundo, que se dá mais atenção às denúncias (22%) e, em terceiro, que se ouvem mais as vítimas (18%). Ambas as opções sem diferenças de gênero. Por fim, celebra-se que as organizações possuem atualmente de protocolos de atendimento que antes não tinham (28%), com maior incidência para as mulheres (+5 pp).

Apesar de tudo, é importante notar que 39% das pessoas pesquisadas responderam que não viram mudanças nos últimos tempos, sem diferenças de gênero (38% mulheres e 40% homens). Diante disso, torna-se necessário alcançar uma transformação cultural que promova a importância de erradicar a violência no ambiente de trabalho.

### #5. Concepção sobre a Convenção: denúncias, sanções e custos

Ao longo da pesquisa, observou-se que a resistência do setor privado se deve, em grande parte, à crença de que com a implementação da Convenção haverá mais denúncias e sanções e que, portanto, aumentarão os custos que devem ser arcados pelas empresas diante dessas situações.

É importante observar que a Convenção não tem caráter



punitivista, mas, pelo contrário, busca a prevenção e o atendimento precoce da violência no trabalho. Por outro lado, é preciso entender esse instrumento sob a ótica do direito ao trabalho. Isso implica que o “trabalho decente” e em um ambiente livre de violência é um direito humano.

#### #6. Poucos dados estatísticos

Constatou-se que a falta de pesquisas e produção de estatísticas confiáveis sobre violência no trabalho pode ser uma barreira, pois dificulta a mensuração da incidência do problema nos países que carecem dessas informações e, portanto, não é possível criar nem introduzir estratégias adequadas para a sua prevenção e/ou abordagem.

#### #7. Desafios em torno das novas exigências da Convenção N°190

No caso dos desafios especificamente relacionados à abordagem da Convenção, destacam-se os obstáculos quanto ao escopo de aplicação, como a incorporação da abordagem de gênero, a inclusão da comunidade LGBTQI+ e dos/as trabalhadores/as informais e a violência doméstica.



## 8. CONCLUSÕES

Com base nas pesquisas realizadas, foi possível identificar o contexto social, cultural, político e econômico em que se inscreve o problema da violência no trabalho na região, apresentando uma série de desafios para sua abordagem. Nesse sentido, observa-se que o tema está em pauta, independentemente da posição dos diversos setores. Sejam a favor ou contra a implementação de medidas para erradicar a violência no ambiente de trabalho, sempre há uma posição assumida.

De qualquer forma, embora se reconheça o impacto desproporcional da violência sobre as mulheres, isso não acontece em todos os países no que se refere às desigualdades estruturais que afetam outros grupos populacionais específicos, o que os deixa em condições de maior vulnerabilidade, como a comunidade LGBTQI+, trabalhadores informais da economia e as pessoas com deficiência. Torna-se, então, necessário ampliar a definição e abrangência da violência no trabalho nas respectivas legislações.

Na mesma linha, apesar de a maioria dos países possuir legislação cujo objetivo é prevenir, punir e/ou erradicar a violência de gênero, isso se dá em termos binários, por isso é importante que se avance na proteção da comunidade LGBTQI+. Da mesma forma, todos os países possuem alguma legislação relacionada à violência doméstica ou intrafamiliar, embora as pessoas ainda não sejam consideradas sujeitos integrais. A “vida privada” é isolada do local de trabalho. Assim, identificam-se posições conflitantes entre quem considera que as organizações patronais devem acompanhar as vítimas desse tipo de violência e quem defende que se trata de um problema que vai além do local de trabalho.

Quanto às posições dos diversos setores sobre a ratificação e/ou implementação da Convenção Nº 190, ainda que se partisse da premissa de que o setor privado poderia funcionar como obstáculo e que, ao contrário, um setor sindical forte e representativo dos/as trabalhadores/as possa operar como promotor de suas causas, o que se tem observado é que, havendo vontade política, o processo avança. Por exemplo, todos os países que ratificaram a Convenção na região – Argentina, Equador, México, Peru, Uruguai – tiveram abstenções e/ou falta de participação de algum dos setores envolvidos durante a votação para sua adoção em Genebra (Internacional do Trabalho Conferência, 2019). No entanto, também é importante lembrar que ainda persistem dificuldades em sustentar o necessário diálogo tripartite promovido pela Convenção, a fim de alcançar sua efetiva implementação.

Quanto à incidência de violência no trabalho, apesar de os resultados obtidos nesta investigação corresponderem a um estudo exploratório e de que a pesquisa realizada era de resposta voluntária e de tipo não probabilístico, o estudo permitiu começar a elucidar algumas tendências quanto à incidência de violência no trabalho, em nível

geral, conforme os diferentes tipos de violência na região. No mais, contribuiu para a compreensão da importância de se ter informações sobre o problema numa perspectiva de gênero e interseccional, evidenciando que o impacto da violência no local de trabalho não afeta todas as pessoas da mesma forma.

Entre as principais constatações sobre a situação na região, observou-se que as pessoas relatam em maior medida presenciar situações de violência no trabalho do que vivenciá-las, o que pode ser explicado pelo fato de ser mais fácil identificar a violência sofrida pelas outras pessoas do que a que se sofre. Enquanto as mulheres admitem vivenciar e presenciar situações na mesma medida, os homens e pessoas de outras identidades são mais inclinados para a segunda opção, o que, por sua vez, pode ser atribuído ao fato de que em todos os países existe um debate ativo sobre a violência sofrida pelas mulheres.

Foi revelado que em países com altos índices de violência social geralmente não são identificados tipos de violência no trabalho que podem se apresentar de formas mais sutis, como a violência psicológica e a simbólica. É importante, então, trabalhar ações de conscientização que forneçam informações para desnaturalizar comportamentos e práticas que, apesar de configurarem violência, não são entendidas como tal.

Por outro lado, e desde que a pesquisa foi realizada, em 2021, durante a pandemia de Covid-19, novas configurações de violência foram detectadas por meio de canais digitais, com o problema agregado de que, em geral, as pessoas estão conectadas de maneira permanente, razão pela qual essas situações podem ser ainda mais invasivas para a vida cotidiana.

É importante destacar a alta incidência da violência sexual, pois, embora não seja a mais frequente, os percentuais de incidência obtidos são altos, o que a torna motivo de grande preocupação entre as pessoas entrevistadas dos diversos setores, pela sua gravidade.

No que diz respeito aos tipos de violência, deve-se considerar que, embora tenham sido separados, a fim de se desenhar uma ferramenta analítica que nos permitisse desenvolver estratégias específicas para abordá-los, geralmente aparecem inter-relacionados.

De modo análogo, corroborou-se a hipótese de que há relações de poder hierárquico e de gênero em jogo no exercício da violência no trabalho: os chefes diretos, os dirigentes de organizações e os colegas de trabalho, que são homens, são os que mais exercem a violência.

No que se refere às organizações, com base na pesquisa realizada identificou-se a falta de confiança nos canais de consulta e/ou denúncia internos, o que faz com que a maioria das pessoas, perante uma situação de violência

no trabalho, busque primeiro um colega de trabalho ou um amigo de fora da instituição. Somado a isso, faltam protocolos e políticas, e há elevado desconhecimento de como agir nessas situações.

Para finalizar, pelo menos três questões permanecem pendentes para pesquisas futuras. Primeiro, verificar se existe correlação entre a filiação sindical e o nível de conhecimento dos mecanismos de enfrentamento da violência no trabalho, visto que se observou que os homens são os que mais participam das organizações sindicais e, ao mesmo tempo, aqueles que têm mais conhecimento sobre quais mecanismos podem utilizar ao vivenciar uma situação de violência no trabalho. Por outro lado, avaliar como os mandatos da masculinidade hegemônica impactam o exercício da violência no trabalho, de modo geral, e da violência sexual, em particular no âmbito do trabalho, a fim de desenvolver ações voltadas para sua prevenção. Por último, seria interessante pesquisar sobre a situação específica das pessoas migrantes diante da violência no trabalho, pois, embora sua incidência seja semelhante à das não migrantes, não se conhece a gravidade – e as particularidades – da violência que sofrem.



## 9. RECOMENDAÇÕES PARA A RATIFICAÇÃO E A IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT

Diante do cenário identificado na pesquisa, elencamos uma série de recomendações, com base em diferentes públicos, que podem contribuir para desnaturalizar a violência no trabalho e promover os princípios da Convenção, de modo a facilitar e dar impulso a sua ratificação e implementação:

### PELO ESTADO

Independentemente de um país ter ou não ratificado a Convenção Nº 190 da OIT, o setor público deve garantir que os ambientes de trabalho sejam livres de violência. Aqui estão algumas recomendações a esse respeito:

#### » Geral

◇ Promover o trabalho tripartite para garantir a efetiva implementação da Convenção.

#### » Legislação

◇ Elaborar e implementar legislação nacional que defina a violência no local de trabalho de forma consistente com a Convenção: que não faça referência à repetição, que inclua qualquer ato ou omissão e que considere a questão do gênero e outras interseccionalidades.

◇ Elaborar e implementar legislação e regulamentação que preencha a lacuna normativa existente em relação às pessoas da comunidade LGBTQ+ e aos trabalhadores/as em situação de informalidade.

◇ Garantir que as pessoas vítimas de violência doméstica contem com o apoio necessário em seus espaços de trabalho.

#### » Acompanhamento

◇ Criar espaços de orientação para pessoas que passam por situações de violência no trabalho.

#### » Prevenção

◇ Desenvolver ações de conscientização interministeriais para abordar as questões de gênero.

◇ Desconstruir as masculinidades hegemônicas que sustentam a violência como vínculo.

◇ Coletar e divulgar regularmente números oficiais e desagregados por gênero, que permitam dar conta da situação da violência no trabalho e como esta afeta desproporcionalmente as mulheres e pessoas de outras identidades.

◇ Implementar campanhas de comunicação voltadas a trabalhadores/as e empregadores/as para disseminar conceitos-chave relacionados à violência no trabalho.

◇ Desenvolver campanhas de comunicação para tornar visível o impacto da violência no desenvolvimento profissional e pessoal dos/as trabalhadores/as e o seu impacto nas organizações, bem como conscientizar sobre as situações mais naturalizadas de violência no trabalho.

### NAS ORGANIZAÇÕES EMPREGADORAS

Nos países que ratificaram a Convenção N190 da OIT, o setor privado tem uma série de obrigações. Entre elas:

» Realizar diagnósticos sobre a percepção da violência no ambiente de trabalho, para conhecer a gravidade da situação.

» Institucionalizar, por meio de políticas e protocolos, o tratamento da violência no trabalho.

» Promover espaços de diálogo para que todas as áreas envolvidas (RH, jurídico, compliance, saúde) cheguem a acordos prévios sobre como lidar com situações de violência.

» Adotar uma abordagem abrangente, incluindo resposta e reparo rápidos e medidas preventivas.

Quem não está obrigado pela Convenção tem uma grande oportunidade para abordar a questão com base neste marco.

### NOS SINDICATOS

As organizações que representam os direitos dos/as trabalhadores/as devem promover:

» desenvolvimento de uma agenda comum, articulações e boas práticas entre as organizações sindicais, para manter a coerência e o alinhamento à Convenção Nº 190. As sinergias regionais fortalecem essas ações.

» Ações de influência política para a implementação efetiva da Convenção Nº 190, incluindo em espaços próprios.

» Adoção de campanhas de comunicação no âmbito da Convenção N° 190 da OIT que tenham como objetivo:

- ◇ Fornecer informações sobre o enfoque preventivo e não punitivista da Convenção.
- ◇ Conscientizar sobre as situações mais naturalizadas de violência no trabalho. Enfatizar a importância de incluir a abordagem da violência doméstica.
- ◇ Desconstruir as masculinidades hegemônicas que sustentam a violência como vínculo.

## NA SOCIEDADE CIVIL

Este terceiro setor pode ser crucial para a promoção de:

- » Observatórios de violência no local de trabalho em nível nacional e/ou regional.
- » Espaços de aconselhamento para trabalhadores/as
- » Ações de conscientização sobre as desigualdades estruturais e seu papel na desproporcionalidade da violência sofrida pelas mulheres e a importância da desconstrução das masculinidades hegemônicas que sustentam a violência como vínculo.
- » Ações de defesa para tornar o problema visível:
  - ◇ Levantamento e divulgação de dados oficiais de forma regular e desagregados por gênero, que permitam dar conta da situação da violência no trabalho e como ela afeta desproporcionalmente mulheres e pessoas de outras identidades.
  - ◇ Campanhas de comunicação dirigidas a trabalhadores/as e empregadores/as para disseminar conceitos-chave sobre violência no local de trabalho.
  - ◇ Campanhas de comunicação para dar visibilidade ao impacto da violência no desenvolvimento profissional e pessoal dos/as trabalhadores/as, e seu impacto nas organizações, bem como sensibilizar para as situações mais naturalizadas de violência no trabalho, de acordo com cada país.
- » Ações de capacitação de empregadores/as e sindicatos sobre liderança inclusiva e relações de poder na perspectiva de gênero e interseccional, destacando a importância e os benefícios da construção de espaços de trabalho acolhedores e livres de violência.





## REFERÊNCIAS

- Assembleia Geral do Uruguai. Lei 19.580 de 2017. Lei de Violência contra as Mulheres baseada em Gênero. Modificação de Dispositivos do Código Civil e Código Penal. Derrogação dos Arts. 24 a 29 da Lei 17.514. 22 de dezembro de 2017. D. O. 29.862. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_ley19580\\_ury.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ley19580_ury.pdf)
- Assembleia Nacional do Panamá. Lei 7 de 2018. Que adota medidas para prevenir, proibir e punir atos discriminatórios e dá outras providências. 14 de fevereiro de 2018. G.O. 28.465. [https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28465\\_A/66081.pdf](https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28465_A/66081.pdf)
- . Lei 27 de 1995. Pela qual são tipificados os crimes de violência intrafamiliar e maus-tratos de menores, ordena-se a criação de dependências especializadas para o atendimento das vítimas destes delitos, reformam-se e acrescentam-se artigos ao Código Penal e Judicial, e se adotam outras medidas. 16 de junho de 1995. G.O. 22.811. [https://www.gacetaoficial.gob.pa/gacetas/22811\\_1995.pdf](https://www.gacetaoficial.gob.pa/gacetas/22811_1995.pdf)
- . Lei 82 de 2013. Que adota medidas de prevenção contra a violência contra a mulher e reforma o Código Penal para tipificar o feminicídio e punir os atos de violência contra a mulher. 24 de outubro de 2013. G.O. 27.403. [https://www.organojudicial.gob.pa/uploads/wp\\_repo/uploads/2016/11/Ley-82-de-2013.pdf](https://www.organojudicial.gob.pa/uploads/wp_repo/uploads/2016/11/Ley-82-de-2013.pdf)
- Assembleia Nacional da República do Equador. Lei Orgânica Integral para Prevenir e Erradicar a Violência contra as Mulheres. 5 de fevereiro de 2018. R.O. 175. [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley-prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley-prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- . Lei Orgânica de Reforma da Lei Orgânica do Serviço Público e do Código do Trabalho para prevenir o Assédio no Trabalho. 9 de novembro de 2017. R.O. 116. [http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/11/SRO116\\_20171109.pdf](http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/11/SRO116_20171109.pdf)
- Bumeran, Fundação AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, e Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Câmara Municipal de Salvador (Bahia). Lei Municipal 6986. 31 de janeiro de 2006. <https://leismunicipais.com.br/a/ba/s/salvador/lei-ordinaria/2006/699/6986/lei-ordinaria-n-6986-2006-dispoe-sobre-a-caracterizacao-do-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-autarquica-e-fundacional-de-salvador-e-a-aplicacao-de-penalidades-a-sua-pratica-por-parte-dos-servidores-publicos>
- Câmara Municipal de São Paulo. Lei 17.341. 18 de maio de 2020. D. O. 95. [http://diariooficial.imprensaoficial.com.br/nav\\_v5/index.asp?c=1&e=20200519&p=1](http://diariooficial.imprensaoficial.com.br/nav_v5/index.asp?c=1&e=20200519&p=1)
- Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe, CEPAL (2021). Balanço Preliminar das Economias da América Latina e do Caribe: 2021. Nações Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47669/3/S2100698\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47669/3/S2100698_es.pdf)
- Conferência Internacional do trabalho (2019). Votação nominal final sobre a adoção da Convenção para a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. 108ª reunião. Genebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711349.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf)
- Congresso dos Estados Unidos Mexicanos. Lei Federal do Trabalho (1970). Última reforma: 12 de junho de 2015. Diário Oficial da Federação, Tomo DCCXLI, 10. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- Congresso da Nação Argentina. Lei 26.364 de 2008. Prevenção e Punição de tráfico de pessoas e assistência a suas vítimas. 29 de abril de 2008. D. O. 26.364. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/norma.htm>
- . Lei 26.485 de 2009. Lei de proteção integral para prevenir, punir e erradicar a violência contra as mulheres nos locais em que ocorram suas relações interpessoais. 14 de abril de 2009. B. O. 31.632. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/texto>
- Congresso Nacional da República Dominicana. Lei 41 de 2008. Do Serviço Público e pela qual se cria a Secretaria de Estado da Administração Pública. 16 de janeiro de 2008. G. O. 10.458. <https://observatorioserviciospublicos.gob.do/baselegal/Ley-41-08-Funcion-publica.pdf>



- Congreso Nacional do Chile. Lei 20.607. Modifica o Código do Trabalho, punindo as práticas de assédio no trabalho. 31 de julho de 2012. <https://bcn.cl/30cwz>
- Congreso da República do Peru. Lei 30.364 de 2015. Lei Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra as Mulheres e os integrantes do Grupo Familiar. 23 de novembro de 2015. D. O. 13.474. Año XXXII. [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt\\_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201101212&View](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201101212&View)
- Decreto Legislativo 1.410 de 2018 [Presidente da República do Peru]. Decreto legislativo que incorpora ao Código Penal o crime de assédio, assédio sexual, chantagem sexual e divulgação de imagens, materiais audiovisuais ou de áudio com conteúdo sexual e modifica o procedimento para punir o assédio sexual. 11 de setembro de 2018. D.O. 14.644. Año XXXV.
- <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/gaceta/admin/elperuano/1292018/12-09-2018.pdf>
- Dirección del Trabajo (s. f.). Organizaciones Sindicales. Anuario Estadístico 2018. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118686\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118686_archivo_01.pdf)
- Faúndez, A., Peyrín, C. e Weinstein, M. (2013, noviembre). Guía sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones. Serviço Nacional da Mulher, Governo do Chile. [https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia\\_implementation\\_norma\\_nch3262.pdf](https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia_implementation_norma_nch3262.pdf)
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021a). Pesquisa sobre a violência no trabalho na Argentina.
- . (2021b). Pesquisa sobre violência no trabalho no Brasil.
- . (2021c). Pesquisa sobre violência no trabalho no Chile.
- (2021d). Pesquisa sobre violência no trabalho na Colômbia.
- . (2021e). Pesquisa sobre violência no trabalho na Costa Rica.
- . (2021f). Pesquisa sobre violência no trabalho no Equador.
- . (2021g). Pesquisa sobre violência no trabalho na Guatemala.
- . (2021h). Pesquisa sobre violência no trabalho em Honduras.
- . (2021i). Pesquisa sobre violência no trabalho no México.
- . (2021j). Pesquisa sobre violência no trabalho no Panamá.
- . (2021k). Pesquisa sobre violência no trabalho no Peru.
- . (2021l). Pesquisa sobre violência no trabalho na República Dominicana.
- . (2021m). Pesquisa sobre violência no trabalho no Uruguai.
- . (2021n). Pesquisa sobre violência no trabalho na Venezuela.
- Legislatura da Cidade Autônoma de Buenos Aires. Lei 1.225 de 2003. 4 de dezembro de 2003. B. O. 1855. <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html>
- Legislatura da Província de Entre Rios. Lei 9.671 de 2005. 5 de janeiro de 2006. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrierios\\_ley9671\\_06.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrierios_ley9671_06.pdf)
- Núñez Naveda, Y. (2019, 22 de mayo). La realidad del acoso laboral. La Estrella de Panamá. <https://www.laestrella.com.pa/cafe-estrella/cultura/190522/acoso-laboral-realidad>
- Organização Internacional do Trabalho, OIT (1948, 9 de julho). Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (núm. 87). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)
- . (1976). Convenção sobre a consulta tripartite (normais internacionais de trabalho), 1976 (núm. 144). <https://www.ilo.org>

org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C144

- . (2019a, 21 de junho). Convenção sobre a violência e o assédio, 2019 (núm. 190). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- . (2019b, 21 de junho). Recomendação sobre a violência e o assédio, 2019 (núm. 206). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- . (2020). Panorama laboral 2020: América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- . (2021). Panorama laboral 2021: América Latina e o Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_836196.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf)
- Presidência da República Bolivariana da Venezuela. Lei Orgânica do Trabalho, dos Trabalhadores e das Trabalhadoras. 7 de maio de 2012. G. O. Extraordinária 6.076. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012\\_leyorgtrabajo\\_ven.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf)
- Senado Federal do Brasil. Projeto de Lei 1399 (2021). <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9006020&ts=1631815575566&disposition=inline>
- Segato, R. (2020, 22 de janeiro). Provam a si mesmos que são homens por meio da violência. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>
- Senado e Câmara dos Deputados da Província de Buenos Aires. Lei 13.168 de 2004. 24 de fevereiro de 2004. B. O. 24878. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/0Yq8Wsd0.html>
- Solórzano Cárdenas, S. (2020, 27 de novembro). Brecha salarial de gênero nas empresas na região da América Latina é de até 22%. La República. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/la-brecha-salarial-de-genero-en-empresas-de-america-latina-es-de-hasta-22-3094500#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%2C%20por%20ejemplo,sobre%20el%20salario%20con%20una>
- Tomada, C., Schleser, D., y Maito, M. (2018, outubro). Radiografía de la sindicalización en Argentina [Relatório]. Universidade Nacional de San Martín. <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/sindicalizacion.pdf>
- Viesser, J., Hayler, S. e Gammarano, R. (2016, fevereiro). Tendências da cobertura da negociação coletiva: estabilidade, erosão ou declínio? [nota breve]. Relações de trabalho e negociação coletiva. Organização Internacional do Trabalho. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_461330.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_461330.pdf)



## ANEXO A

### Caracterização da amostra da pesquisa

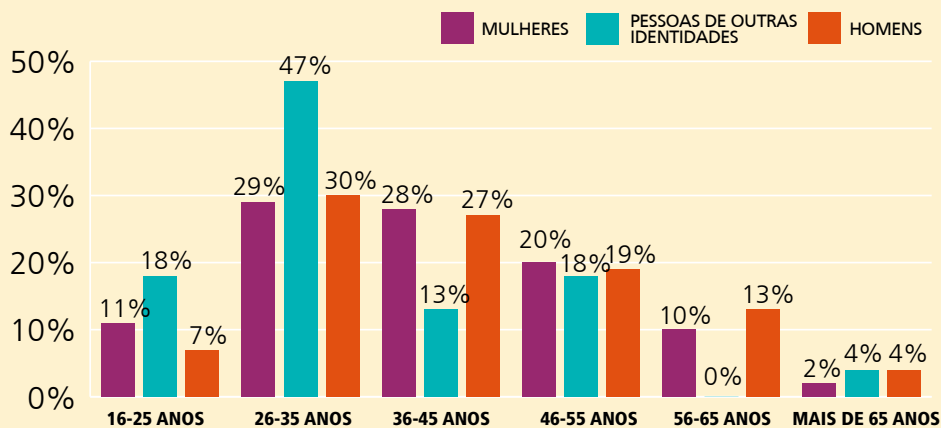
Conforme expresso no relatório, a pesquisa online apresenta um desenho descritivo-exploratório com o objetivo de conhecer a situação do país quanto à incidência de violência no trabalho, o conhecimento dos principais instrumentos de notificação e a percepção sobre o assunto.

A pesquisa foi dirigida a todas as pessoas residentes nos países selecionados da América Latina e Caribe<sup>45</sup> que têm ou tiveram trabalho remunerado, alcançando um total de 5.992 pessoas: 4.326 delas se percebem mulheres; 1.621, homens e 45, pessoas de outras identidades de gênero.

Como o desenho da amostra é não probabilístico e de tipo intencional, os resultados não podem ser generalizados para toda a população, mas fornecem pistas preliminares sobre a situação da violência no trabalho nos países que fazem parte da pesquisa. As diferenças entre homens e mulheres apresentadas são indicativas.

No que diz respeito à idade, como mostra o Gráfico 1, tanto as mulheres como os homens e as pessoas de outras identidades concentram-se majoritariamente na faixa entre os 26 e os 35 anos. A participação de pessoas de outras identidades diminui à medida que a idade aumenta. As maiores diferenças em relação a homens e mulheres registram-se entre os 36 e os 45 anos, e entre os 56 e os 65 anos.

Gráfico 1 Distribuição por gênero e idade das pessoas pesquisadas



Fonte: Gráfico elaborado com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: todas as pessoas que responderam.

Do total de mulheres e homens que responderam, 11% possuem algum tipo de deficiência (auditiva, sensorial, intelectual, visual, motora), sem grandes distinções entre os gêneros. O nível de frequência é um pouco maior entre pessoas de outras identidades (18%).

Quanto à origem das pessoas consultadas, 4% das mulheres e dos homens são migrantes<sup>46</sup>, assim como 10% das pessoas de outras identidades que responderam. Por sua vez, 24% das mulheres e homens que responderam à pesquisa se identificam como afrodescendentes e/ou integrantes ou descendentes de povos indígenas. Tal percentual, no caso de pessoas com outras identidades, é de 30%.

A grande maioria das mulheres e dos homens que responderam (90%) vive em áreas urbanas, tal como 92,5% das 40 pessoas com outras identidades. Ao todo, 10% das pessoas pesquisadas dizem viver em áreas rurais, sem grandes distinções por gênero.

Embora mais da metade das mulheres (61%) e das pessoas de outras identidades (58%) pesquisadas sejam chefes de família, os homens o são em maior proporção (68%).

45 Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Peru, República Dominicana, Uruguay e Venezuela

46 Para o caso do Peru, esta pergunta se refere a imigrantes.

Além disso, a maioria das pessoas pesquisadas tem dependentes (51%), o que é mais comum entre pessoas de outras identidades (69%) e mulheres (52%) do que entre os homens (47%). Como mostra a Tabela 1, para as mulheres com dependentes, o mais frequente é que tenham uma pessoa; já para homens e pessoas de outras identidades, o mais comum é estar no comando de três ou mais pessoas.

**Tabela 1** Distribuição por quantidade de dependentes e gênero das pessoas consultadas

Quantidade de dependentes	Mulheres	Pessoas de outras identidades	Homens
Nenhuma pessoa	48%	31%	53%
Uma pessoa	23%	23%	16%
Duas pessoas	19%	19%	14%
Três ou mais pessoas	11%	27%	17%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Tabela elaborada com base no conjunto de pesquisas realizadas por GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
Universo: mulheres e homens que responderam.

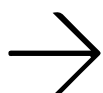
Por último, entre os que têm dependentes, pouco mais da metade é responsável por pessoas com menos de 12 anos (52%), sem distinção entre mulheres e homens. Das 18 pessoas com outras identidades que responderam, dois terços afirmam não ter filhos/as dependentes.



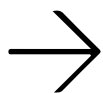
Quem mais exerce a violência são os chefes imediatos homens, colegas ou líderes na organização (que não são chefes imediatos).



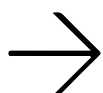
Quanto às reações, as pessoas que passam por situações de violência no trabalho recorrem principalmente a colegas de trabalho. Metades das pessoas que reagiu a esse tipo de situação percebe que suas ações não deram em nada.



O motivo mais frequente para NÃO fazer alguma coisa diante da situação de violência é o medo de perder o trabalho.



Quase metade das pessoas consultadas desconhece espaços e/ou canais de denúncia. Entre quem tem conhecimento, os níveis de confiança nesses mecanismos são baixos.



Entre as barreiras identificadas para a implementação da Convenção, incluem-se: (1) pouco diálogo tripartite, (2) a baixa sindicalização, (3) as mudanças na agenda política dos Governos, (4) a necessidade de vir acompanhada de uma transformação cultural (5) as concepções sobre a Convenção: denúncias, sanções e custos, (6) os poucos dados estatísticos e (7) os desafios em torno das novas exigências da Convenção N°190.

