



GUIA SINDICAL:

# ENFRENTANDO A VIOLÊNCIA NO TRABALHO

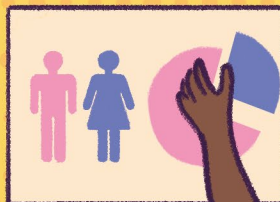


PELA RATIFICAÇÃO DA  
CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG  
BRASIL



INTERNACIONAL DE  
SERVIÇOS PÚBLICOS





**GUIA SINDICAL:**

**ENFRENTANDO**

**A VIOLÊNCIA**

**NO TRABALHO**

**PELA RATIFICAÇÃO DA  
CONVENÇÃO N° 190 DA OIT**

# Guia sindical: enfrentando a violência no trabalho

Pela ratificação da Convenção nº 190 da OIT

## TEXTO

Camila Danielle dos Santos  
Carolina de Moura Grandó

## EDIÇÃO E REVISÃO

Denise Motta Dau  
Luciana Melo (Luba)  
Waldeli Melleiro

## SECRETARIA

Ana Claudia Pecchi

## PROJETO GRÁFICO, ILUSTRAÇÕES E DIAGRAMAÇÃO

Isabella Alves

ISBN: 978-65-87504-74-2

São Paulo, janeiro de 2023

*As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as da Friedrich-Ebert-Stiftung ou as da Internacional de Serviços Públicos (ISP).*

**FRIEDRICH  
EBERT**  
**STIFTUNG**

**BRASIL**

**Friedrich Ebert Stiftung**  
Av. Paulista, 2001 – 13º andar,  
conjunto 1313. São Paulo – SP  
CEP 01311-931  
[brasil.fes.de](http://brasil.fes.de)



**INTERNACIONAL DE  
SERVIÇOS PÚBLICOS**

**Internacional de Serviços Públicos, Brasil**  
Rua da Quitanda, 162 – 4º andar  
São Paulo - SP  
CEP 01042-010  
[publicservices.international](http://publicservices.international)



# Sumário

## **06. Apresentação**

## **09. Violência de gênero: essa pauta interessa aos trabalhadores e às trabalhadoras?**

- 10 O que é violência de gênero?
- 11 O que é gênero?
- 12 O que é raça?
- 13 O que significa LGBTQIA+?
- 14 O que é interseccionalidade?
- 15 Impactos da violência de gênero na sociedade

## **16. Como a violência de gênero se manifesta no trabalho?**

- 17 Discriminação estrutural de gênero
- 17 Assédio moral e sexual: como acontece?
- 19 Consequências da violência doméstica no trabalho e emprego

## **21. Como os sindicatos podem agir no combate à violência de gênero?**

- 22 O que é a OIT?
- 22 O que é uma Convenção Internacional?
- 23 Como a Convenção nº 190 da OIT pode ser útil aos sindicatos?
- 24 Como a Convenção define violência e assédio?
- 25 O que acontece se a Convenção nº 190 for ratificada pelo Brasil?
- 26 Como os sindicatos podem lutar pela ratificação da Convenção nº 190?

## **28. Combatendo a violência de gênero nos espaços de trabalho**

29 Ações internas

31 Ações junto à categoria

- Construindo medidas de proteção, responsabilização e reparação
- Desconstruindo estereótipos de gênero, combatendo violências culturais e informando os trabalhadores e as trabalhadoras

38 Ações em rede

## **40. Considerações finais**

## **41. Referências bibliográficas**

### **Anexos**

43 I. Modelo de cláusula de licença por situação de violência doméstica

47 II. Sugestões de obras audiovisuais

# Apresentação

O assédio sexual e moral como expressão da violência no trabalho, em especial a de gênero, vem sendo denunciado pelas sindicalistas como causa importante da desistência do emprego, do adoecimento das mulheres e do desrespeito à dignidade das pessoas.

Ao longo dos últimos anos, a Internacional de Serviços Públicos (ISP), junto com outras organizações sindicais e com o apoio de várias entidades, entre elas a Fundação Friedrich Ebert (FES), atuou fortemente para que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovasse uma Convenção sobre o tema. Em 2015, o Conselho de Administração da OIT aprovou que na Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2017, o tema fosse pautado, almejando a construção de uma proposta inicial de Convenção Internacional para prevenir e eliminar a violência no local de trabalho.

Em 2019, finalmente, a Convenção nº 190, acompanhada da Recomen-

dação nº 206, foi aprovada. Agora é fundamental que o Brasil a ratifique. Essa proposta inclusive foi apresentada pela ISP em conjunto com as Centrais Sindicais para a Federação Brasil da Esperança durante o processo eleitoral em 2022. Temos a expectativa de que o presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva a envie para apreciação pelo Congresso Nacional.

Temos avanços no combate à violência, como a conquista da Lei Maria da Penha (Lei 11.340 de 2006). Trata-se de um marco legal importante no enfrentamento à violência doméstica, tanto para sua prevenção como para a punição dos agressores, que precisa ser difundida e aplicada em todo o país. Porém, para o mundo do trabalho, até agora não há uma legislação adequada e forte no Brasil.

Reconhecer que a violência, em particular a praticada contra a mulher, é um tema a ser enfrentado pelos sindicatos, empregadores e gestores é um passo importante. Este



é um tema classista e precisa ser incluído nas pautas trabalhistas, se quisermos de fato conquistar a democratização das relações de trabalho e a superação das desigualdades de gênero, raça e classe.

Sindicatos, federações e confederações precisam ser espaços de escuta e de ação contra essa chaga cultural patriarcal tão prejudicial à dignidade humana. Para tal, é decisivo que, além das políticas públicas de Estado para as mulheres, estejamos organizadas e preparadas para acolher as companheiras e companheiros em situação de violência e tomar as providências necessárias, lançando mão de mecanismos e subsídios que apresentamos neste “Guia Sindical: enfrentando a violência no trabalho”.

Para avançar na ação sobre esse tema, a ISP e a FES somaram esforços na organização de debates, oficinas e na elaboração deste material. A FES atua em prol da democracia e da justiça social ao redor do mundo, sempre em conjunto com os movi-

mentos feministas, sociais e sindicais. Que este material seja mais um subsídio concreto nessa direção.

Boa leitura!

**Luba Melo**

*Coordenadora do Comitê de Mulheres da ISP no Brasil*

**Denise Motta Dau**

*Secretária Sub-regional para a ISP no Brasil*

**Waldeli Melleiro**

*Diretora de Programas da FES*

**Christoph Heuser**

*Representante da FES no Brasil*



# **VIOLÊNCIA DE GÊNERO: ESSA PAUTA INTERESSA AOS TRABALHADORES E ÀS TRABALHADORAS?**

Superar as desigualdades no mundo do trabalho é pauta estratégica e fundamental para conquistarmos a equidade. Porém, diante de tantos ataques aos serviços públicos e à classe trabalhadora, algumas pessoas se perguntam:

**“A violência de gênero é uma pauta sindical?”**

**“Cabe a um sindicato levantar essa bandeira?”**

**“Não há questões mais relevantes?”**

**“Esta pauta não nos divide como coletivo?”**

Outras pessoas consideram importante tratar o tema da violência de gênero na agenda sindical, mas não fazem ideia de como abordá-lo dentro e fora de suas entidades. Este material busca elucidar essas dúvidas e oferecer caminhos para tratar o tema no cotidiano, bem como incluí-lo nas negociações coletivas.

# O que é violência de gênero?

A **violência de gênero** é toda prática que vise, cause ou tenha grande possibilidade de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico a uma pessoa ou um grupo em decorrência de seu gênero.

Ela se manifesta de diversas formas, que podem ser culturais e institucionais, como a invisibilidade do trabalho doméstico, as práticas discriminatórias de contratação, a maior precarização dos postos de trabalho nos quais as mulheres estão lotadas, as cobranças desiguais em relação às responsabilidades de cuidados com a casa e educação dos filhos; ou a partir de práticas mais diretas e explícitas, como o assédio moral e sexual, a violência doméstica e o feminicídio.

Fonte: Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar (CEVID) do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/femicidio>.

**FEMINICÍDIO:** todo homicídio praticado contra a mulher por razões da condição do gênero feminino e em decorrência da violência doméstica e familiar, ou por menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

**VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR:** quando o crime resulta da violência doméstica ou familiar praticada contra a vítima. Nesse caso, a morte é resultante da prática de um/a familiar ou de uma pessoa com quem a vítima conviveu ou mantinha laço de afetividade.

**MENOSPREZO OU DISCRIMINAÇÃO À CONDIÇÃO DE MULHER:** quando o crime resulta do menosprezo ou discriminação do gênero feminino, sendo manifestado pelo ódio, aversão ou objetificação da mulher.

# O que é gênero?

A nossa sociedade ocidental divide as pessoas entre homens e mulheres, atribuindo a cada um desses grupos uma série de comportamentos, características e responsabilidades, construindo estereótipos e expectativas sobre cada indivíduo. A esses diferentes papéis sociais se atribui o nome de **gênero**.

Uma pessoa pode se identificar como homem, mulher ou como alguém não-binário, ou seja, que não se identifica, parcial ou totalmente, com o polo feminino ou masculino desses papéis. Além disso, é possível ser um homem ou mulher que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer (cisgênero) ou se identificar com um gênero diferente daquele ao qual foi designado (transgênero).

Já o **sexo** é em geral definido a partir de características biológicas observáveis como aspecto visual da genitália, os cromossomos e os hormônios. No entanto, há uma imensa diversidade de corpos humanos, sendo a caracterização desses atributos e a definição de suas fronteiras algo também cultural.

No Brasil, tendo em vista sua história colonial e patriarcal, os homens têm maior poder cultural, social e econômico; as mulheres, em geral, se encontram em posições de menor privilégio e liberdade.



## O que é raça?

Além do gênero, outra importante divisão produtora de desigualdade na nossa sociedade é a **racial**.

Não existe embasamento genético/biológico para se afirmar que existam diferentes raças humanas – são divisões construídas socialmente, principalmente a partir dos processos de colonização, nos quais se atribuiu uma série de características negativas (físicas, corporais, comportamentais, culturais e linguísticas) a grupos diversos de pessoas para justificar sua exploração, violação e escravização, a partir de uma falsa superioridade branca e europeia.

Da mesma maneira que a violência de gênero, o racismo se manifesta de formas culturais e institucionais: não-brancos e não-brancas ocupam postos de trabalho mais precarizados e mais mal remunerados; também sofrem mais penalizações, isolamento, desconsiderações, recebendo menor valorização e reconhecimento em seu desempenho. Além disso, estão expostos e expostas a manifestações de violência racista mais explícitas e diretas, como injúrias, micro agressões raciais, perseguição e até agressões físicas.



## O que significa LGBTQIA+?

Se refere a orientação sexual, portanto a atração física, emocional, erótica e afetiva que sentimos por outra pessoa. A sigla **LGBTQIA+** significa: Lésbica, Gay, Bissexual, Transgênero, Queer, Intersexual, Assexual. O sinal “+” é o símbolo para incluirmos outras orientações sexuais.

A identidade de gênero é diferente de orientação sexual. É a forma como cada pessoa define seu gênero. Pode ou não corresponder ao sexo que lhe foi atribuído ao nascer; por exemplo, uma pessoa a quem foi atribuído o gênero masculino, pode sentir que sua identidade é feminina e vice e versa.

Precisamos construir um mundo do trabalho e organizações sindicais livres de discriminação. E um espaço livre de discriminação precisa enfrentar a violência, o assédio, a exclusão, a estigmatização e qualquer tipo de preconceito baseado na orientação sexual e/ou identidade de gênero. É importante incluir e respeitar todas as formas de expressão, tais como: a roupa, o modo de falar e de se apresentar publicamente.





## O que é interseccionalidade?

A **interseccionalidade** ou visão interseccional é uma ferramenta e um instrumento de análise: é a capacidade de observar as múltiplas opressões de maneira articulada na vida das pessoas. É um exercício crítico para compreender que existem marcadores sociais da diferença que são estipulados pela sociedade e fazem as pessoas serem diferentes entre si (como raça, etnia, orientação sexual, idade, classe social, gênero, dentre outros). É ainda uma visão para estimular pessoas impactadas a reivindicarem seus direitos, espaços, dignidade e construir um mundo mais equitativo e justo.

As maneiras com as quais pessoas são classificadas e discriminadas na sociedade não acontecem de modo segmentado. Uma mulher branca lésbica não é ora mulher, ora branca, ora lésbica, assim como um homem negro trabalhador não é ora homem, ora negro, ora trabalhador: os papéis e as opressões sociais se articulam e se influenciam mutuamente.

Dessa forma, ao pensar a violência de gênero, deve-se considerar que gênero, raça, classe, entre outras divisões culturais presentes na sociedade, não existem de forma isolada. É preciso pensar na pessoa e na sua experiência como um todo.





## Impactos da violência de gênero na sociedade

A violência de gênero não atinge apenas as mulheres ou aquelas que são vítimas diretas, mas **impacta toda a sociedade**, desde seus efeitos na esfera familiar e/ou no ambiente de trabalho, até impactos na saúde pública e na economia.

As vítimas de violência de gênero podem sofrer prejuízos físicos e/ou materiais, bem como desenvolver quadros de ansiedade, episódios de estresse pós-traumático, depressão, além de quadros de dor crônica, cefaleia e outras muitas sequelas. O desempenho no trabalho também acaba sendo prejudicado, expondo-as a um maior risco de viverem novas violências nesses espaços ou mesmo de perderem o emprego.



**COMO  
A VIOLÊNCIA  
DE GÊNERO SE  
MANIFESTA NO  
TRABALHO?**



## Discriminação estrutural de gênero

Da mesma forma que na sociedade como um todo, a discriminação estrutural de gênero está presente no trabalho desde sua concepção, com uma jornada pensada a partir de um homem cuja vida doméstica seria cuidada por uma mulher, por exemplo.

Quando se espera que as mulheres consigam dar conta de suas atividades domésticas e familiares enquanto exercem trabalhos formais ou informais, é inevitável que fiquem sobrecarregadas. Isso implica com frequência em carreiras descontínuas, salários menores e empregos mais precarizados.

As expectativas e os estereótipos de gênero também podem acarretar a não contratação de mulheres para certos cargos, a maior dificuldade em ascender na carreira ou as divisões desiguais de tarefas, nas quais são atribuídas às mulheres atividades de menor prestígio, entre outras práticas discriminatórias. Cabe destacar que essas práticas nem sempre são fáceis de serem identificadas.

## Assédio moral e sexual: como acontece?

O **assédio moral** é “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2010). O assédio moral pode ocorrer nas mais diversas relações hierárquicas, mas é mais comum que ocorra praticado por uma pessoa em posição superior contra uma pessoa em posição inferior na hierarquia.

### SUAS PRÁTICAS PODEM ENVOLVER:

- Deterioração das condições de trabalho
- Isolamento e recusa de comunicação
- Ataques à dignidade
- Violências verbais e físicas

Já o **assédio sexual**, conforme definição da OIT, é

***A conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.***

O assédio sexual é frequentemente naturalizado, descrito como mera brincadeira ou flerte, mas, enquanto nestas situações todos os envolvidos consentiram participar e se divertem com elas, o assédio sexual ocorre sem consentimento da vítima, causando constrangimento e desconforto. Pode ser físico, verbal, não-verbal e online.

### **SUAS PRÁTICAS PODEM ENVOLVER:**

- Olhares insinuantes e persistentes
- Perguntas ou comentários inapropriados sobre o corpo, aparência, sexualidade e intimidade
- Toques não consentidos
- Mostrar ou compartilhar conteúdo pornográfico
- Propostas e ameaças
- Compartilhamento de imagens íntimas sem consentimento
- Envio de mensagens (eletrônicas ou de forma online) ofensivas ou sexualmente explícitas.

Toda pessoa que trabalha pode ser vítima de assédio moral ou sexual, porém, tendo em vista a estrutura de desigualdade na sociedade, as mulheres são as vítimas mais frequentes de certas práticas, sobretudo do assédio sexual.

O assédio moral e o assédio sexual podem ocorrer de forma concomitante, seja o assédio sexual ocorrendo como resultante de um processo especialmente violento de assédio moral, seja o assédio moral sendo utilizado como estratégia para silenciar as vítimas de assédio sexual.

## Consequências da violência doméstica ao trabalho e ao emprego

Dados do Banco Mundial de 2016 apontam que **20%** das ausências femininas ao trabalho podem ser atribuídas à violência doméstica. Além disso, vítimas de violência doméstica mudam de emprego com maior frequência, têm mais dificuldade em ascender na carreira e estão mais expostas a demissões ou assédio no trabalho.

Considerando que vítimas de violência doméstica podem ter sua assiduidade, produtividade, sociabilidade e comportamentos no trabalho impactados, a atenção a mudanças nas maneiras de se portar e trabalhar pode auxiliar na identificação de situações de violência. Outros sinais importantes podem ser a presença de machucados e feridas recorrentes, frequentemente com medidas para escondê-los e discursos para justificá-los.

Para além da detecção de situações de risco, o trabalho pode ser fonte de autoestima e segurança simbólica, física e financeira para as vítimas, bem como importante espaço de sociabilidade, sendo assim necessárias medidas de proteção ao emprego como grande fator de proteção à pessoa em situação de violência doméstica.

20%



DAS AUSÊNCIAS FEMININAS AO TRABALHO PODEM SER ATRIBUÍDAS À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.







# COMO OS SINDICATOS PODEM AGIR NO COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO?

Os sindicatos são instituições com enorme potencial de ação junto à classe trabalhadora, atuando em pelo menos três níveis:

1. Internamente, na própria esfera institucional do sindicato;

2. Junto às trabalhadoras e aos trabalhadores filiados e à categoria representada como um todo, com foco em seus postos de trabalho;

3. Externamente, com possibilidades de construção em rede com outros sindicatos, serviços públicos e privados especializados e não especializados em saúde do trabalhador e da trabalhadora e no atendimento a mulheres em situação de violência pautando, inclusive, o poder público e a sociedade em geral, a nível nacional e internacional.

Um instrumento importante no desenvolvimento, na efetivação e na manutenção dessas ações de combate à violência é a Convenção nº 190 da OIT, que apresentaremos a seguir.

## O que é a OIT?

**OIT** é a sigla para Organização Internacional do Trabalho, um organismo especial da Organização das Nações Unidas (ONU) que se ocupa de questões trabalhistas. É composta por governos, organizações de empregadores e sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras. Sua tarefa principal é elaborar, adotar e monitorar o cumprimento das normas internacionais do trabalho que estabelecem os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Tem como objetivo a justiça social, a partir de quatro princípios:

- **o trabalho deve ser fonte de dignidade;**
- **o trabalho não é uma mercadoria;**
- **a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos;**
- **todas as pessoas têm o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.**

## O que é uma Convenção Internacional?

As Convenções são normas internacionais que podem ser ratificadas pelos países membros da OIT, chamados Estados-Membros (EM). Se um país ratifica uma Convenção, ele precisa rever suas legislações e práticas nacionais de modo a se adequar ao proposto pela Convenção, além de aceitar o monitoramento internacional de sua aplicação.

As convenções e recomendações da OIT são referências importantes para a atuação jurídica e política das entidades sindicais, oferecendo maior respaldo às pautas e estratégias desenvolvidas. Até o momento da edição desta publicação, o Brasil tinha ratificado 82 das Convenções da OIT em vigor, mas não tinha ratificado a Convenção nº 190<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Para saber quais convenções o Estado brasileiro ratificou, acesse [www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm)



## Como a Convenção nº 190 pode ser útil aos sindicatos?

A ISP foi uma das entidades pioneiras na construção da proposta de elaboração de uma convenção que abordasse o tema do combate à violência de gênero no trabalho. A Convenção nº 190 é fruto de dez anos de debates, mobilizações e negociações, sendo a “primeira definição internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência de gênero”, segundo a OIT.

É uma convenção que reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio. A Convenção nº 190 reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho agridem e violam os direitos humanos, limitam a busca pela igualdade de oportunidades e são incompatíveis com os princípios fundamentais da OIT.

O documento inclui a violência e o assédio com base no gênero, conquista do movimento de mulheres, sobretudo das sindicalistas, e traz avanços importantes, tanto em sua ampla definição de violência e assédio, quanto em sua definição de gênero, incluindo não apenas homens e mulheres, mas tam-

bém identidades não-binárias. A inclusão da violência doméstica, ao abarcar a violência e assédio em razão do gênero, é também bastante significativa na promoção dos direitos humanos.

### QUEM A CONVENÇÃO Nº 190 PROTEGE?

- **Trabalhadores e trabalhadoras assalariados, independentemente da situação contratual;**
- **Pessoas em treinamento;**
- **Pessoas que procuram trabalho e estão se candidatando a empregos;**
- **Pessoas que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.**

## Como a Convenção nº 190 define violência e assédio?

A Convenção nº 190 define *violência e assédio no mundo do trabalho* da seguinte forma:

**Refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.**

E define a *violência e assédio de gênero* da seguinte maneira: “violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.”

Um dos importantes avanços promovidos pela Convenção nº 190 da OIT foi não diferenciar em importância os episódios únicos de violências e as práticas reiteradas de assédio, reforçando que um ambiente saudável e digno de trabalho não deve tolerar práticas potencialmente nocivas, independentemente de sua frequência.

Outro avanço foi o termo “mundo do trabalho”, que faz referência a violência e assédio ocorridos durante o trabalho, em relação ao trabalho ou como resultado dele, não considerando apenas o espaço físico tradicional, mas também o trajeto de ida e volta, viagens e eventos sociais relacionados ao trabalho e espaços públicos. Considera também os meios de comunicação e ambientes virtuais utilizados para o desenvolvimento do trabalho, como e-mail, WhatsApp e redes internas.

Finalmente, a convenção reconhece que a violência doméstica tem impacto direto sobre a situação de trabalho das mulheres, demandando ações nos locais de trabalho:

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

## O que acontece se a Convenção nº 190 for ratificada pelo Brasil?

Se ratificada, a Convenção demanda a implementação de políticas, pelo Estado Brasileiro, de combate às práticas de violência e assédio, considerando a perspectiva de gênero, o que é importante na proteção dos grupos mais vulneráveis a essas práticas. Isso significa mais ferramentas de denúncia e proteção às vítimas, bem como de promoção de trabalhos mais seguros, saudáveis e igualitários.

### O PAÍS QUE RATIFICA A 190 DEVE:

- Criar leis que proíbam a violência e o assédio;
- Garantir que políticas públicas relevantes abordem violência e assédio;
- Adotar uma estratégia abrangente para implementar medidas que previnam e combatam violência e assédio;
- Estabelecer ou fortalecer mecanismos de monitoramento e proteção;
- Garantir às vítimas acesso a tratamentos e apoio;
- Desenvolver ferramentas, guias, formações e treinamentos sobre essas questões;
- Garantir métodos efetivos de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo inspeções nos locais de trabalho por parte dos órgãos competentes.

Dessa forma, a ratificação da Convenção 190 é um passo importante na garantia de legislações e medidas de proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores a todo tipo de violência e assédio, incluindo as violências e assédio em razão do gênero.

## Como os sindicatos podem lutar pela ratificação da Convenção n° 190?

No Brasil, o processo de ratificação tem como primeiro passo o envio da proposta da Convenção pelo Presidente da República para apreciação do Congresso Nacional. É apenas após a aprovação no Congresso que o documento é promulgado e o governo federal procede à ratificação junto à OIT.

A ratificação, portanto, depende diretamente daqueles eleitos à Presidência e ao Congresso Nacional e a quais interesses eles estão alinhados, algo que deve ser sempre reforçado junto aos trabalhadores e trabalhadoras.

Tendo isso em vista, cabe aos sindicatos realizarem a mobilização das categorias representadas para pressionar pela ratificação. Para isso, sugere-se os seguintes passos:

- **Incluir a pauta em todas as atividades que abordem temas relacionados, especialmente aqueles referentes à Saúde e Segurança no Trabalho ou a direitos das mulheres, como o Dia Internacional da Mulher Trabalhadora, em 08 de março; o Dia da Mulher Negra, Latina e Caribenha, em 25 de julho; e o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher em 25 de novembro;**
- **Realizar campanhas específicas de comunicação voltadas à disseminação de informações sobre a convenção, seu papel e sua importância;**
- **Realizar atos e atividades buscando pressionar pela ratificação e informar a categoria e a população sobre sua importância;**
- **Apresentar um pedido por escrito ao Governo para saber se a Convenção n° 190 foi submetida às autoridades competentes para possível ratificação ou se a ratificação está sendo considerada;**

- **Estabelecer alianças com outras entidades sindicais, organizações não-governamentais e movimentos sociais, sobretudo movimentos de mulheres, para lutar pela ratificação;**
- **Exigir uma consulta tripartite em nível setorial e/ ou nacional;**
- **Desenvolver, aderir e/ou apoiar campanhas internacionais e nacionais.**

A OIT fornece materiais prontos para campanhas em prol da ratificação, de modo a facilitar a atuação das entidades sindicais nesse sentido. Você pode encontrar esses materiais aqui: <https://ci90.lim.ilo.org/?lang=pt-br> (no momento, apenas materiais em espanhol e inglês).

É importante compreender que mesmo sem a ratificação, até o momento, pelo Brasil, a existência da Convenção nº 190 já é um avanço. A cada país que a ratifica, crescem as pressões sobre as gestões e empresas para que sigam as orientações relativas a ela. Entretanto, o potencial de atuação sobre as violências e assédios se ampliam quando ela é ratificada, respaldando a ação sindical de maneira mais efetiva.

# COMBATENDO A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NOS ESPAÇOS DE TRABALHO

As ações apresentadas neste guia não pretendem esgotar as possibilidades de atuação sindical, uma vez que cada instituição tem seu próprio contexto e suas especificidades. Procuramos, porém, oferecer uma direção e passos iniciais para integrar essa pauta ao cotidiano das entidades.

A separação em níveis de atuação que fazemos aqui é para fins didáticos, já que no dia a dia estas ações podem se cruzar ou se complementar.



 PASSO 1

 PASSO 2

 PASSO 3

 PASSO 4

 PASSO 5

## Ações internas

É fundamental que as entidades que pretendem combater as violências de gênero nos locais de trabalho iniciem esse enfrentamento voltando o olhar para si mesmas, construindo outras práticas organizativas para tal.

### **PASSO 1:**

#### **IDENTIFICAR COMO A INSTITUIÇÃO SE ORGANIZA**

- Quem são as pessoas que compõem a entidade, quais cargos ocupam?
- Como se dão as divisões de tarefas e fluxos de trabalho?
- As mulheres estão sendo representadas? Quais mulheres? São elas diversas?
- As mulheres estão em espaços de menor prestígio? Qual seu lugar e importância dentro da entidade?

### **PASSO 2:**

#### **ESTABELECEMOS POLÍTICAS DE COTAS E PARIDADE NA ENTIDADE**

Essas políticas garantem maior representatividade, removendo obstáculos para a ascensão de minorias políticas que por vezes ficam invisíveis sem a devida atenção.

### **PASSO 3:**

#### **ESTABELECEMOS UMA SECRETARIA DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO**

A presença de uma Secretaria cujo foco seja a promoção da igualdade de gênero é fundamental a qualquer sindicato interessado na promoção de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Ela é um passo importante para que o tema esteja no cotidiano sindical, além de permitir uma referência mais específica para as vítimas dessas violências, combatendo a cultura de silenciamento.

## PASSO 4:

### INVESTIGAR AS VIOLÊNCIAS NOS PROCESSOS DE TRABALHO DO SINDICATO

É importante que o sindicato investigue como seu processo de trabalho pode estar facilitando a ocorrência de violências e discriminações.

- A dupla ou tripla jornada das mulheres tem sido considerada ao se pensarem calendários e horários de reuniões, por exemplo?
- Como o sindicato viabiliza a participação de diretoras e trabalhadoras com filhos pequenos nas atividades sindicais?
- Há protocolos e fluxos internos para a denúncia de violências de gênero em seus espaços de trabalho? Caso existam, estão presentes neles o acolhimento e orientação das vítimas, bem como a viabilização de mediações de conflitos, considerando inclusive possíveis encaminhamentos para aparelhos públicos ou privados, caso seja necessário?
- Têm sido feitas formações internas constantes e frequentes sobre pautas relativas às desigualdades, de modo a sempre ampliar seus conhecimentos e repensar suas práticas? Nas formações que os homens podem compor, eles estão presentes?
- A promoção da igualdade de gênero tem sido responsabilidade de um pequeno número de indivíduos, pastas e/ou secretarias ou está inserida no cotidiano de toda a entidade?

Novamente, em todas as situações acima citadas, a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 podem servir como importantes referências a esses questionamentos e construções.



## Ações junto à categoria

### CONSTRUINDO MEDIDAS DE PROTEÇÃO, RESPONSABILIZAÇÃO E REPARAÇÃO

Para enfrentar a violência de gênero no trabalho é importante construir medidas de proteção e reparação às vítimas e de responsabilização dos agressores. Para isso, recomenda-se os seguintes passos:

#### PASSO 1:

#### MAPEAR OS RECURSOS E FERRAMENTAS JÁ DISPONÍVEIS PARA ATENDER AS DEMANDAS DAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO

- Há legislação local e/ou protocolos internos?
- Quais os fluxos de denúncia presentes?
- Essa pauta já apareceu em negociações coletivas? Se sim, o que foi acordado?

- Já foram atendidos casos semelhantes? Se sim, quais medidas foram tomadas e, dentre estas, quais foram efetivas? Dentre os problemas e/ou as falhas já cometidas, como se pode estabelecer correções ou melhorias?

Mapear o que já se tem construído permite não apenas uma atuação mais ágil e eficiente, como também aponta para o que ainda é preciso desenvolver visando uma melhor resposta às situações de violência.

#### PASSO 2:

#### CRIAÇÃO DE UM COMITÊ DE COMBATE À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO

- O Comitê deve atuar como canal de denúncias, acolhendo vítimas de modo privado e sigiloso, construindo estratégias de enfrentamento caso a caso, mapeando demandas, desenvolvendo pesquisas, realizando formações e

construindo pautas para negociação, acordos e convenções coletivas;

- Deve ser composto por ao menos um representante de todas as Secretarias que sejam necessárias para seu melhor funcionamento;
- É necessário ter reuniões periódicas para monitoramento e avaliação das práticas desenvolvidas;
- O Comitê deverá realizar reuniões extraordinárias para encaminhamento de casos atendidos que demandem maior urgência.

### **PASSO 3:**

## **CRIAR ESTRATÉGIAS DE ATENDIMENTO E ACOLHIMENTO DE VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO DE GÊNERO**

- A vítima deve ter canais e referências específicas, de ampla divulgação e de fácil acesso;
- Sua escuta deve ser priorizada e realizada de maneira acolhedora, com diálogo aberto, sem culpabilização ou naturalização das violências vividas, sempre respeitando o direito de privacidade;

- As pessoas responsáveis por receberem a denúncia devem receber treinamento, orientação e suporte para tal;
- As informações do caso devem ser sempre tratadas de modo sigiloso, evitando a exposição da vítima;
- Deve existir um fluxo explícito de quem faz a escuta e para onde as informações são enviadas, para evitar que a pessoa em questão tenha que passar por um processo desgastante de se repetir e reviver a violência.
- Caso se entenda necessário, a entidade deve ajuizar ações jurídicas individuais ou coletivas e prestar suporte no decorrer do processo, representando trabalhadoras e trabalhadores em processos por assédio sexual ou outras manifestações de violência e assédio de gênero;
- Como a vítima vive uma violação de sua autonomia a partir da experiência da violência, ela deve estar envolvida e ciente de todas as etapas, fluxos e medidas relacionadas ao seu caso, de modo a preservar sua autonomia no processo.

## PASSO 4:

### ESTABELECEER NOVAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO, RESPONSABILIZAÇÃO E REPARAÇÃO

- A entidade deve estabelecer medidas de combate à violência e assédio de gênero a partir de mesas de negociação coletivas junto aos empregadores, mesmo que nem sempre possam ser estabelecidos acordos coletivos, mas sim outras formas de protocolos e diretrizes;
- A entidade deve pressionar parlamentares e cargos do executivo para que se estabeleçam leis, decretos ou normas que contemplem trabalhadores e trabalhadoras do serviço público no combate à violência e assédio de gênero;
- As medidas propostas devem ter como ponto de partida a Recomendação nº 206 da OIT e, portanto, devem:
  - *Partir de conceitos claros de violência e assédio, estabelecendo-os como intoleráveis no mundo do trabalho;*
  - *Estabelecer medidas preventivas, que envolvam formação e monitoramento, como a realização de oficinas de formação e pesquisas de mapeamento;*
- *Especificar direitos e responsabilidades dos empregadores e trabalhadores e trabalhadoras;*
- *Estabelecer fluxos claros de denúncia e investigação;*
- *Garantir que toda notificação ou denúncia de violência de gênero, seja interna ou externa, não será ignorada;*
- *Especificar o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos envolvidos nas denúncias, mas sempre de modo a respeitar o direito dos trabalhadores e trabalhadoras de terem ciência dos perigos e riscos aos quais são expostos;*
- *Incluir medidas que protejam denunciantes, vítimas e testemunhas de retaliações e perseguições;*
- *Estabelecer sanções e medidas educativas de responsabilização aos agressores;*
- *Estabelecer recursos de apoio e medidas de reparação à vítima;*
- *Criar comitês paritários para o monitoramento da aplicação das legislações, protocolos e diretrizes.*

Alguns exemplos de medidas possíveis a serem negociadas são:

- **Construção de canais internos de denúncia, com comissões de monitoramento que incluam representantes de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras, com representatividade feminina e/ou paridade de gênero;**
- **Estabelecimento de formações permanentes sobre as temáticas, sobretudo para trabalhadores e trabalhadoras em cargos de gestão e em departamentos de Recursos Humanos;**
- **Estabelecimento de pesquisas e levantamento periódico de dados anônimos sobre a prevalência de práticas de violência e assédio nos ambientes de trabalho, com resultados acessíveis a representantes dos empregadores e trabalhadores e trabalhadoras;**
- **Retirada de acusados de violência/ assédio do mesmo ambiente e/ou unidade da pessoa vitimada até a conclusão das investigações.**

Um exemplo interessante de legislação fruto do movimento de mulheres e sindicalistas é a Lei 16.488/2016, do Município de São Paulo, que dá especial importância à palavra da vítima e apresenta uma definição ampla de assédio sexual, contemplando práticas não abarcadas por outras legislações disponíveis.

## **VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:**

No caso específico de medidas de combate à violência doméstica e proteção às vítimas no trabalho, é importante estabelecer protocolos, acordos e convenções que considerem:

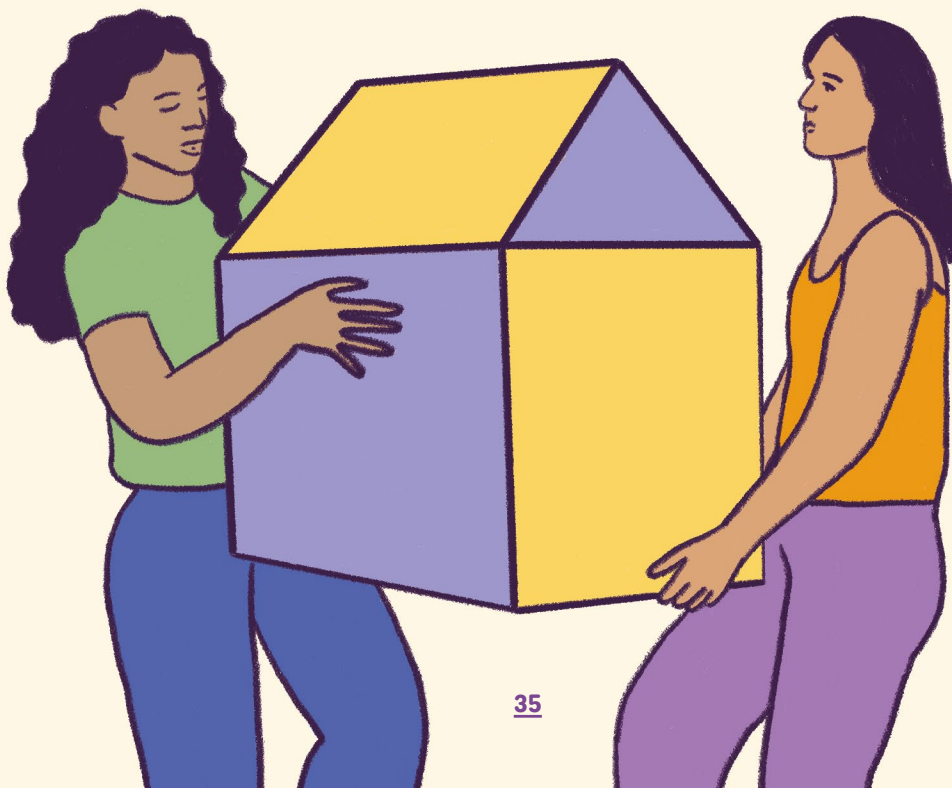
- **O impacto da violência doméstica no trabalho;**
- **A responsabilidade do empregador em garantir a saúde e segurança da vítima;**
- **O estabelecimento de estratégias de segurança visando a proteção da vítima de seu agressor;**
- **A importância de dispositivos de apoio à vítima, tais como:**
  - *Licenças remuneradas ou não remuneradas;*
  - *Modalidades de trabalho flexíveis;*
  - *Proteções temporárias a sanções, punições e processos demissionais;*
  - *Ajustes das condições de trabalho (exemplo: transporte ou mudanças de horário e cargas de trabalho);*
  - *Orientações sobre informações a respeito de órgãos e políticas públicas para vítimas de violência doméstica com base na lei 11.340/2006 “Lei Maria da Penha”.*

Cláusulas e acordos para a proteção de vítimas de violência doméstica podem partir desde a instalação de câmeras de segurança e/ou botões de pânico, a transferência consentida e sigilosa da vítima para unidade desconhecida pelo agressor, serviços de transporte seguro, até o estabelecimento de licenças específicas ou de acordos de não penalização por faltas ou atrasos. No Anexo I você encontrará um modelo de cláusula de licença por situação de violência doméstica.

## **PASSO 5:**

### **INTEGRAR A DIMENSÃO DO GÊNERO À CONSTRUÇÃO DE OUTRAS POLÍTICAS SINDICAIS**

A dimensão da violência e assédio de gênero deve estar inserida na construção de outras políticas sindicais, como aquelas referentes à saúde e segurança do trabalhador e da trabalhadora, tendo em vista que as experiências diferenciadas de gênero podem implicar em cargas de trabalho e exposições também diferenciadas para homens, mulheres e outras identidades de gênero.





## **DESCONSTRUINDO ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO, COMBATENDO AS VIOLÊNCIAS CULTURAIS E INFORMANDO OS TRABALHADORES E AS TRABALHADORAS**

O combate à violência e ao assédio torna necessário o amplo acesso a informações sobre suas características, impactos e recursos de enfrentamento. Para além disso, é fundamental a desconstrução de estereótipos de gênero na vida e no trabalho. Atividades formativas são, portanto, essenciais, sejam elas realizadas nos próprios locais de trabalho, no espaço do sindicato ou no espaço público.

Abaixo sugerimos alguns passos para pensar, integrar e desenvolver formações com esses objetivos.

### **PASSO 1:**

**INSERIR UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS ATIVIDADES FORMATIVAS JÁ REALIZADAS PELA ENTIDADE**

## **PASSO 2:**

### **ESTUDAR, JUNTO À CATEGORIA, QUAIS ESTRATÉGIAS TÊM MAIOR ADEÇÃO E DIALOGAM MELHOR COM OS TRABALHADORES E AS TRABALHADORAS**

- Fazer levantamento de ações e materiais já utilizados em campanhas ou atividades relacionadas ao tema;
- Exemplos: reuniões, rodas de conversa, oficinas, seminários, cursos, palestras e treinamentos, além de atividades culturais, como peças de teatro e cine debate, ponderando as possibilidades de atividades abertas e de atividades com recortes populacionais específicos, só de mulheres ou só de população LGBTQIA+, por exemplo (essas atividades não se excluem, elas potencializam o combate às violências ao promover diferentes espaços de debate e de acolhimento entre pares);
- Levar em consideração que formatos diferentes atingirão públicos diferentes e podem ser mais adequados a temas específicos.

## **PASSO 3:**

### **DECIDIR O MELHOR MÉTODO CONSIDERANDO O OBJETIVO DA ATIVIDADE**

Atividades que pretendem apenas informar certos conceitos, fluxos de denúncia e/ou recursos legais disponíveis, podem ser mais adequadas a palestras e treinamentos; já atividades que pretendam desconstruir estereótipos ou refletir a respeito da temática da violência de gênero podem se beneficiar de formatos como rodas de conversa, oficinas, peças de teatro ou cursos mais extensos. No anexo II há algumas sugestões de obras audiovisuais interessantes como disparadores para as atividades.

## **PASSO 4:**

### **ORGANIZAR CAMPANHAS DE COMUNICAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO DE GÊNERO**

Exemplos:

- **Imagens e vídeos curtos, de fácil circulação em redes sociais;**
- **materiais impressos, como cartilhas, panfletos, cartazes e jornais.**

É importante que os materiais sempre informem os canais e fluxos de denúncia e de acolhimento de vítimas.

## Ações em rede

Os sindicatos, enquanto representantes legítimos de categoria, possuem ampla possibilidade de atividades e de construções com outras entidades e esferas do setor público e privado, inclusive no enfrentamento às violências de gênero. Listamos aqui algumas sugestões de ações externas ao espaço sindical que podem fortalecer também sua atuação interna e junto a categoria:

- **criar pontes com outros sindicatos, com espaços permanentes para trocas de experiências, registros, materiais e organização de ações conjuntas, como campanhas por exemplo;**
- **formar vínculos com movimentos sociais e coletivos organizados de mulheres e outros grupos políticos;**
- **integrar atividades de orientação e de formação em espaços públicos, direcionados à população geral;**
- **articular-se com universidades para formação, convênios e acesso a opções de prestação de serviços à comunidade, nos âmbitos de ensino, pesquisa e extensão;**
- **participar de audiências públicas que debatam pautas relevantes à igualdade de gênero e ao combate às violências e assédios;**
- **mapear os aparelhos públicos do território relevantes na assistência e cuidado de pessoas em situação de violência, para orientação destas e para construção de parcerias diversas com o sindicato, como por exemplo:**
  - *Rede de Atenção Psicossocial (RAPS): Unidade Básica de Saúde (UBS), Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), SAMU 192, os Centros de Convivência e Cultura, as Unidade de Acolhimento (UAs), leitos de atenção integral (em Hospitais Gerais, nos CAPS III), entre outros;*
  - *Sistema Único de Assistência Social (SUAS): Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) etc;*



- *Centro de Referência de Atendimento à Mulher;*
- *Serviço de Acolhimento Institucional Para Mulheres em Situação de Violência (Casa-Abrigo);*
- *Casa de Acolhimento;*
- *Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAM);*
- *Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher;*
- *Serviço de Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência Sexual (SUS);*
- *Núcleos de Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência (Defensorias Públicas Estaduais);*
- *Núcleos de Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência (Ministérios Públicos Estaduais);*
- *Ouvidoria da Mulher da Secretaria ou Coordenação de Políticas para as Mulheres;*
- *Secretaria de Direitos Humanos*
- *Posto de Atendimento Humanizado nos Aeroportos;*
- *Núcleo da Mulher da Casa do Migrante;*
- *Casa da Mulher Brasileira.*
- **Manter diálogo com a Internacional de Serviços Públicos (ISP) para orientação, trocas e suporte em geral, acompanhando oficinas, seminários e divulgação de materiais produzidos sobre o tema.**

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Identificar, reconhecer e responder às demandas da classe trabalhadora é dever de toda a sociedade. As violências e assédios de gênero são manifestações concretas do machismo e expõem o caráter estrutural das opressões de raça, de classe e de gênero – tanto na construção social como na nossa constituição subjetiva.

A luta por autonomia, equidade e justiça social pautando as questões de gênero já obteve muitas conquistas ao longo do tempo, mas ainda é necessária uma gigantesca transformação cultural – material e simbólica – para a efetiva prevenção, assistência e garantia de direitos.

Cabe aos sindicatos, federações e confederações exercerem sua tarefa histórica transformadora, gerando mudanças a partir da ação cotidiana nas mais diversas esferas, em busca de uma sociedade livre de violências. A ISP coloca-se à disposição das entidades filiadas e parceiras para desenvolvermos um trabalho conjunto, visando a conquista de um mundo do trabalho justo, igualitário e sobretudo livre de violências.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, José. Assédio Moral no Trabalho: revendo a evidência. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 18(3),669-680. 2017. ISSN: 1645-0086. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36254714004>.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as mulheres. Brasília, 2011.

BRAZ, Marlene. A construção da subjetividade masculina e seu impacto sobre a saúde do homem: reflexão bioética sobre justiça distributiva. *Ciência e Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 97-104, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000100016>.

COORDENADORIA ESTADUAL DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. Femicídio. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/feminicidio>.

CRENSHAW, Kimberlé W. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. *Estudos Feministas*, ano 10, nº 1/2002. 2002.p. 171-188.

DE ALMEIDA FREITAS, Marcel. A construção social do gênero. *SCIAS. Direitos Humanos e Educação, [S. l.]*, v. 5, n. 1, p. 245–274, 2022. DOI: 10.36704/sdhe.v5i1.6221. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/sciasdireitoshumanoseducacao/article/view/6221>

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 16ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2010.

Organização Internacional do Trabalho. International Labour Organization (ILO). Disponível em: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Relatório mundial sobre violência e saúde. Geneva, 2002.

MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013. V.1.

MORRISON, Andrew R.; BIEHL, Maria Loreto (Orgs.) El costo del silencio: violencia doméstica en la Américas. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, 1999. 210 p. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publicacion/16287/el-costodel-silencio-violencia-domestica-en-las-americas>

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Disponível em: <https://www.ufmg.br/inclusaosocial/?p=59>

PAREDES, Julieta. El feminismocomunitario: la creación de un pensamiento propio. Corpus [En línea], Vol. 7, No 1. 2017, Disponível em: <https://doi.org/10.4000/corpusarchivos.1835>

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol; COUTINHO, Maria Chalfin. A perspectiva da psicologia social do trabalho. In: Coutinho, M. C.; Bernardo, M. H., & Sato, L. (Orgs.). Psicologia Social do Trabalho. 1ed. Petrópolis: Vozes, 2017, v. 1, p. 11-24.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. Estudos Avançados [online]. 2016, v. 30, n. 87, pp. 123-139. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>.

SPINOLA E CASTRO, Angela. A importância dos aspectos éticos e psicológicos na abordagem do intersexo. Arquivos Brasileiros De Endocrinologia E Metabologia. 2005 DOI 10.1590/S0004-27302005000100007.

PSI – Public Services International – DGB Bildungswerk - Manual de Espaços Inclusivos – Comitê Interaméricas ISP- LGBTQIA+ (2018)

PSI-ISP- Internacional de Serviços Públicos Apoio: AFL-CIO Solidarity Center e IMPACT Trade Union “Violência contra as Mulheres nos Locais de Trabalho: Denuncie, Combata, Pare! (2016)

PSI-ISP- Internacional de Servicios Públicos – DGB Bildungswerk- “Guia Práctica para la Acción Sindical em la Organización Internacional del Trabajo” ( 2020)

# Anexos

## ANEXO I

### Modelo de cláusula de licença por situação de violência doméstica<sup>2</sup>

XXX APOIO PARA TRABALHADORAS E TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

#### X.1 Definição

X.1.1 Para o propósito desta cláusula, violência doméstica e familiar é definida como qualquer comportamento violento, ameaçador ou que coaja ou controle um membro da família ou residência ou leva o membro da família ou residência a sentir medo. Inclui parceiros ou parceiras atuais e passados de relações íntimas, independente de quando ou onde a violência ocorreu. Pode incluir abuso físico, sexual, emocional, psicológico ou financeiro.

#### X.2 Confidencialidade

X.2.1 Toda a informação pessoal relativa a situações de violência doméstica será mantida confidencial, em acordo com a política da empresa e legislação relevante. Nenhuma informação será mantida no prontuário pessoal do funcionário sem sua expressa autorização por escrito.

#### X.3 Referência e Aconselhamento no Local de Trabalho para Situações de Violência Doméstica e Familiar

X.3.1 O empregador apontará uma pessoa de referência para situações de violência doméstica e familiar para oferecer um ponto de primeiro contato para trabalhadores e trabalhadoras vítimas de violência doméstica e familiar. O nome e informações de contato da pessoa nomeada deverá ser distribuído para todos os funcionários.

---

<sup>2</sup> Tradução livre do anexo “Domestic Violence Leave Model Clause” do guia produzido pelo Australian Services Union NSW and ACT (Services) Branch, “A Workplace Guide to Preventing & Responding to Domestic Violence”, 2018, disponível em: [https://www.asumembers.org.au/domestic\\_violence\\_workplace\\_guide](https://www.asumembers.org.au/domestic_violence_workplace_guide)

X.3.2 O empregador deverá garantir que a pessoa de referência é treinada para lidar com as situações de violência doméstica e familiar com sensibilidade e privacidade.

X.3.3 Um funcionário ou funcionária em situação de violência doméstica ou familiar será encaminhado ao Programa de Assistência ao Funcionário (PAF) ou outro recurso local. O PAF incluirá profissionais treinados especificamente no acolhimento de vítimas de violência doméstica.

X.3.4 Um funcionário que relatar viver violência doméstica receberá informação ou encaminhamento para locais especializados e serviços de apoio e referência.

#### **X.4 Segurança no Trabalho**

X.4.1 O empregador desenvolverá estratégias no local de trabalho que garantam a proteção de funcionários e visitantes quando for entendido que a experiência de violência doméstica de um trabalhador coloca outros funcionários e visitantes em risco.

X.4.2 O empregador deve garantir que a pessoa de referência sobre violência doméstica é treinada para implementar as estratégias de segurança da cláusula X.4.1 e que as estratégias são explicitamente entendidas pelos funcionários afetados.

X.4.3 Se for determinado que o funcionário relatando situação de violência, outros funcionários ou visitantes podem estar em risco, o empregador deve garantir sua segurança a partir da implementação das estratégias de segurança estabelecidas a partir da cláusula X.4.1

#### **X.5 Licença**

X.5.1 Um funcionário ou funcionária vivendo situação de violência doméstica terá acesso a 20 dias de licença remunerada por situação de violência doméstica ou familiar para comparecer a procedimentos legais, aconselhamentos, consultas

médicas ou com advogados, mudança de endereço, organização de medidas de segurança ou outras atividades associadas à experiência de violência doméstica.

X.5.2 Após esgotados os dias previstos na cláusula X.5.1, os funcionários terão direito a até dois dias de licença não-remunerada por situação de violência doméstica ou familiar nas circunstâncias previstas pela licença remunerada.

X.5.3 Se solicitado, funcionários poderão ter dias adicionais de licença remunerada ou não remunerada por situação de violência doméstica ou familiar a partir de acordo com o empregador.

X.5.4 Licença por situação de violência doméstica ou familiar será em adição a qualquer outro direito de licença, podendo ser gozada em dias consecutivos, dias únicos ou dias fracionados.

X.5.5 Nada nesta cláusula proibiu o funcionário de acessar outras formas disponíveis de licença para comparecer a procedimentos legais, aconselhamentos, consultas médicas ou com advogados, mudança de endereço, organização de medidas de segurança ou outras atividades associadas à experiência de violência doméstica.

X.5.6 O funcionário ou funcionária notificará seu empregador ou empregadora da licença tratada nesta cláusula e, se solicitado pelo empregador, oferecerá evidência que satisfaria uma pessoa razoável de que a licença foi para o propósito de comparecer a procedimentos legais, aconselhamentos, consultas médicas ou com advogados, mudança de endereço, organização de medidas de segurança ou outras atividades associadas à experiência de violência doméstica.

X.5.7 Prova da situação de violência doméstica e familiar poderá ser solicitada e poderá incluir documentos emitidos pela polícia, juiz, profissional médico, enfermeiros, serviços de apoio e referência a vítimas de violência doméstica, advogado ou declaração legal.

X.5.8 Funcionários tem direito de usarem licenças pessoais para prover cuidado ou apoio a pessoas vivendo situação de violência doméstica ou familiar, incluindo, mas não se limitando ao acompanhamento de procedimentos legais, aconselhamentos, consultas médicas ou com advogados, mudança de endereço, organização de medidas de segurança, atividades de cuidado de crianças ou outras atividades associadas à experiência de violência doméstica.

## **X.6 Apoio Individual**

X.6.1 Visando prover apoio para um funcionário ou funcionária vivendo situação de violência doméstica estabelecer um espaço seguro para todos os funcionários, o empregador irá aprovar qualquer solicitação razoável de um funcionário ou funcionária vivendo situação de violência doméstica para:

- (i) alterações na sua jornada de trabalho ou turnos;
- (ii) mudanças de cargos ou funções;
- (iii) alterações no local de trabalho;
- (iv) alteração de telefone ou endereço de e-mail institucional para evitar contato hostil;
- (v) qualquer outra medida apropriada, incluindo aquelas disponíveis sob as disposições existentes para arranjos de trabalho flexíveis e favoráveis à família.

## **X.7 Não-penalização**

X.7.1 Nenhuma penalização será aplicada a um funcionário ou funcionária cuja performance, produtividade e/ou assiduidade seja prejudicada como resultado de ser vítima de violência doméstica.



## ANEXO II

### Sugestões de Obras Audiovisuais

<p><b>The Mask You Live In<sup>3</sup></b> <i>Direção: Jennifer Siebel Newsom</i> 2015, documentário, 1h 37min <b>Tema para debate:</b> Construção da masculinidade <i>Netflix</i></p>	<p><b>Que horas ela volta?</b> <i>Direção: Anna Muylaert</i> 2015, filme, 1h 52min <b>Temas para debate:</b> Trabalho produtivo e reprodutivo; gênero e racismo <i>Netflix</i></p>
<p><b>XXY</b> <i>Direção: Lucía Puenzo</i> 2007, filme, 1h 16min <b>Temas para debate:</b> Intersexualidade; adolescência</p>	<p><b>A filha perdida</b> <i>Direção: Maggie Gyllenhaal</i> 2021, filme, 2h 1m <b>Temas para debate:</b> Maternidade <i>Netflix</i></p>
<p><b>Mulheres das águas</b> <i>Direção: Beto Novaes</i> 2016, documentário, 32 min <b>Temas para debate:</b> Desigualdade ambiental <i>YouTube</i></p>	<p><b>Varredeiras</b> <i>Direção: Beto Novaes e Fernando Mamari.</i> 2021, documentário, 25min <b>Temas para debate:</b> Discriminação de gênero; precarização do trabalho <i>YouTube</i></p>
<p><b>O Método - o que você faria?</b> <i>Direção: Marcelo Pineyro</i> 2005, filme, 1h 55 min <b>Tema para debate:</b> Processo seletivo</p>	<p><b>Terra Fria</b> <i>Direção: Niki Caro</i> 2005, filme, 2h 6m <b>Temas para debate:</b> Assédio; trabalho; processo de ação coletiva</p>

<sup>3</sup> “A máscara em que você vive”, em tradução livre.

**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

**BRASIL**



**INTERNACIONAL DE  
SERVIÇOS PÚBLICOS**



**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

BRASIL



INTERNACIONAL DE  
SERVIÇOS PÚBLICOS

ISBN 978-65-87504-74-2



9 786587 504742