

1 - Breve Contextualização

O conhecimento disponível sobre as condições de trabalho e as questões de SST entre os trabalhadores e trabalhadoras lésbicas, gays, bissexuais, transgénero e intersexo (LGBTI) é bastante limitada, uma vez que apenas recentemente se tornaram objeto de investigação social.

As evidências apresentadas, em alguns artigos e projetos da UE-OSHA, confirmam que os trabalhadores e trabalhadoras LGBTI encontram-se de forma desproporcional expostos a um conjunto de riscos psicossociais e organizacionais no local de trabalho, que representam um impacto negativo na sua saúde mental e física, podendo tal exposição resultar em situações de incapacidade para o trabalho, na diminuição da produtividade, na insatisfação no trabalho, na redução das oportunidades de emprego ou em salários mais baixos.

Os trabalhadores LGBTI estão, pois, mais frequentemente expostos a riscos psicossociais, incluindo a discriminação no local de trabalho e práticas de assédio/bullying.

Esta brochura pretende dar enfoque a esta temática, evidenciando os principais fatores de risco a que estes trabalhadores e trabalhadoras estão expostos no local de trabalho.

Neste sentido, serão apresentados sumariamente os principais riscos relacionados com a SST, sendo analisada a discriminação como o principal risco psicossocial a que os trabalhadores LGBTI estão expostos no local de trabalho, e as suas consequências na saúde. Por último, é conferido enfoque ao assédio no local de trabalho ao qual os trabalhadores LGBTI são frequentemente expostos

2 - Condições de SST dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTI- Falamos do quê?

A discriminação e outras vivências negativas das pessoas LGBTI, no local de trabalho, que resultam em riscos acrescidos para a SST e em impactos negativos na sua saúde mental e física têm que ser encarados como uma preocupação a ser urgentemente abordada. Tal necessidade deve-se à constatação de padrões

sistemáticos de exclusão e discriminação, à exposição desproporcionada a um conjunto de riscos psicossociais no local de trabalho e à segregação profissional em determinados setores ou empregos específicos.

Um projeto recente da UE-OSHA (reuniu dados de diversos estudos) que visa contribuir para colmatar a lacuna existente na investigação sobre as condições de trabalho/SST dos trabalhadores LGBTI permite-nos retirar importantes conclusões, nomeadamente:

- Os trabalhadores LGBTI têm 7% menos probabilidade de serem empregados do que os trabalhadores não LGBTI;
- Mais de metade de todos os inquiridos LGBT e 7 em cada 10 inquiridos transgénero mencionaram que a sua experiência de assédio ou discriminação no local de trabalho teve um efeito negativo na sua saúde mental;
- Os indivíduos LGBT são 2 a 3 vezes mais propensos do que a população em geral a mencionar problemas psicológicos ou emocionais a longo prazo, com a prevalência de tentativas de suicídio, pensamentos suicidas, depressão e perturbações de ansiedade;
- 1 em cada 7 inquiridos LGBTI (15%) considera a sua saúde geral má ou muito má;
- A taxa é mais elevada entre os inquiridos transexuais (26%) e intersexuais (25%) e mais baixa entre os trabalhadores homossexuais (12%) e as trabalhadoras lésbicas (13%);
- 1 em cada 5 (20%) inquiridos LGBTI afirmou sentir-se desanimado ou deprimido mais de metade do tempo durante este período;
- Cada 1 em 5 inquiridos LGBTI (20%) sentiu-se discriminado no trabalho nos 12 meses que antecederam o inquérito.
- Esta percentagem é mais elevada entre os inquiridos transexuais (32%) e intersexuais (30%);
- A média da UE-27 demonstra diferenças importantes entre os Estados-Membros: 3 em cada 10 inquiridos LGBTI, na Lituânia, sentiram-se discriminados no trabalho (30%), 28% na Bulgária, Chipre e Grécia, sendo a proporção mais baixa verificada na Eslovénia (11%), na Dinamarca e no Luxemburgo (ambas 12%);
- O bullying no local de trabalho é sentido por 6% dos trabalhadores heterossexuais, contra 14% dos trabalhadores homossexuais, 17% das trabalhadoras lésbicas e 19% dos trabalhadores bissexuais.
- 39% dos inquiridos LGBTI foram assediados ou

- intimidados por um colega, 29 % por um gestor e 14 % por um cliente ou paciente;
- 90 % dos trabalhadores transgênero sofreram assédio ou maus-tratos no trabalho ou sentiram-se forçados a tomar medidas para esconder a sua identidade de gênero, sendo que 45% deles sofreu uma promoção negada por ser transgênero, e 22% disse ter perdido um emprego por ser transgênero;
 - Uma parte substantiva dos trabalhadores é alvo de condutas ou comentários negativos no trabalho por ser LGBTI, sendo que 4 em cada 10 (43%) tiveram tal experiência;
 - Quase 1 em cada 10 (8%) diz que o experimentam com frequência ou sempre, sendo que a prevalência é mais elevada entre os trabalhadores intersexuais e transsexuais, dos quais 21 % e quase 14 %, respetivamente, experimentam comentários ou condutas negativas com frequência ou sempre.

3 – Problemas de saúde mental nos trabalhadores e trabalhadoras LGBTI

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde como: “... um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. Esta definição abrangente de saúde engloba a saúde física, mental e social como áreas interligadas.

Esta definição prevê que não existe saúde sem saúde mental e que a saúde não deve ser encarada apenas como a ausência de doença, mas sim como um estado de bem-estar físico, mental e social positivo.

É certo que os riscos psicossociais no local de trabalho e a má organização e gestão do trabalho desempenham um papel significativo no desenvolvimento de problemas de saúde mental entre os trabalhadores, na medida em que se encontram associados ao risco de depressão, ansiedade, angústia, fadiga, insatisfação do trabalho, burnout e a problemas de saúde.

Tal como anteriormente referido, os trabalhadores e trabalhadoras LGBTI estão mais frequentemente expostos a riscos psicossociais que resultam frequentemente em atitudes discriminatórias, preconceitos ou comportamentos humilhantes.

Como resultado destas experiências negativas, encontram-se suscetíveis de sentir mais stresse do que indivíduos não LGBTI, sendo que a exposição a esta situação desproporcionada de stresse pode levar a uma maior incidência de problemas de saúde física e mental.

De referir um estudo realizado pela TUC que concluiu que a discriminação e outros riscos psicossociais no

local de trabalho podem ter um impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores LGBTI, sendo que tais efeitos negativos podem resultar numa diminuição da produtividade no local de trabalho e numa menor satisfação do trabalho e mesmo na incapacidade para o trabalho.

Outro estudo evidencia que estes trabalhadores têm um nível mais baixo de bem-estar e um maior risco de desenvolver problemas de saúde mental associados ao stresse gerado por práticas de que são vítimas de discriminação e estigmatização.

Um outro estudo evidenciou que os indivíduos LGBT são duas a três vezes mais propensos do que a população em geral a serem diagnosticados com problemas psicológicos ou emocionais de longa duração, com a prevalência de elevada taxa de tentativas de suicídio, pensamentos suicidas. Os problemas de depressão e de ansiedade são outra consequência da exposição a riscos psicossociais.

Um estudo recente da UE-OSHA mostra que os trabalhadores LGBTI mencionam uma exposição prolongada a riscos psicossociais e organizacionais acrescidos, em combinação com a exposição a riscos físicos, resultando frequentemente num estado geral de saúde mental e física debilitada, incluindo a predominância de distúrbios músculo-esqueléticos (tensão cervical, dor no pescoço, dor nas costas).

Além disso, o trabalho de campo demonstrou que a discriminação e o assédio têm um impacto muito forte na saúde dos trabalhadores LGBTI, em termos psicológicos/mentais - stresse, ansiedade, distúrbios do sono e ansiedade - o que muitas vezes resulta numa situação de mal-estar físico, traduzido em dores músculo-esqueléticas, particularmente no pescoço e nas costas.

De relevar que a exposição contínua a riscos psicossociais por longos períodos resulta na acumulação de riscos para a saúde que podem aumentar a probabilidade de uma saúde deficiente a médio e longo prazo.

4 – Exposição a fatores de risco psicossociais

Vale a pena salientar que um conjunto significativo de estudos de investigação sobre a exposição ao risco dos trabalhadores LGBTI no local de trabalho centra-se em riscos psicossociais, incluindo a discriminação, o assédio no local de trabalho e o bullying, enquanto as evidências relativas aos riscos físicos ou organizacionais a que os trabalhadores LGBTI estão expostos no local de trabalho, ainda, não são objeto de significativa atenção, pelo que representam uma lacuna na investigação.

Os trabalhadores LGBTI estão particularmente expostos aos seguintes fatores de risco:

Discriminação no acesso ao emprego	Assédio, bullying e abuso verbal	Discriminação por motivos múltiplos
Discriminação institucional	Maior probabilidade de despedimento	Trabalho temporário e precário
Oportunidades de promoção limitadas e perspectivas de carreira	Discriminação interpessoal	Aumento da precariedade laboral
Atenção sexual indesejada	Salários mais baixos	Ocultação da orientação sexual

4.1 – Discriminação no trabalho

A Diretiva relativa ao emprego (2000/78/CE) - Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional - proíbe a discriminação baseada em diferentes razões - incluindo a orientação sexual - no contexto do emprego, da ocupação e da formação. Distingue entre discriminação direta e indireta:

Discriminação Direta

- A discriminação direta por causa da orientação sexual ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra seria tratada numa situação comparável com base na sua orientação sexual.

Discriminação Indireta

- A discriminação indireta ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra colocaria as pessoas com uma orientação sexual particular em desvantagem em relação a outras pessoas; a menos que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e os meios para atingir esse objetivo sejam adequados.

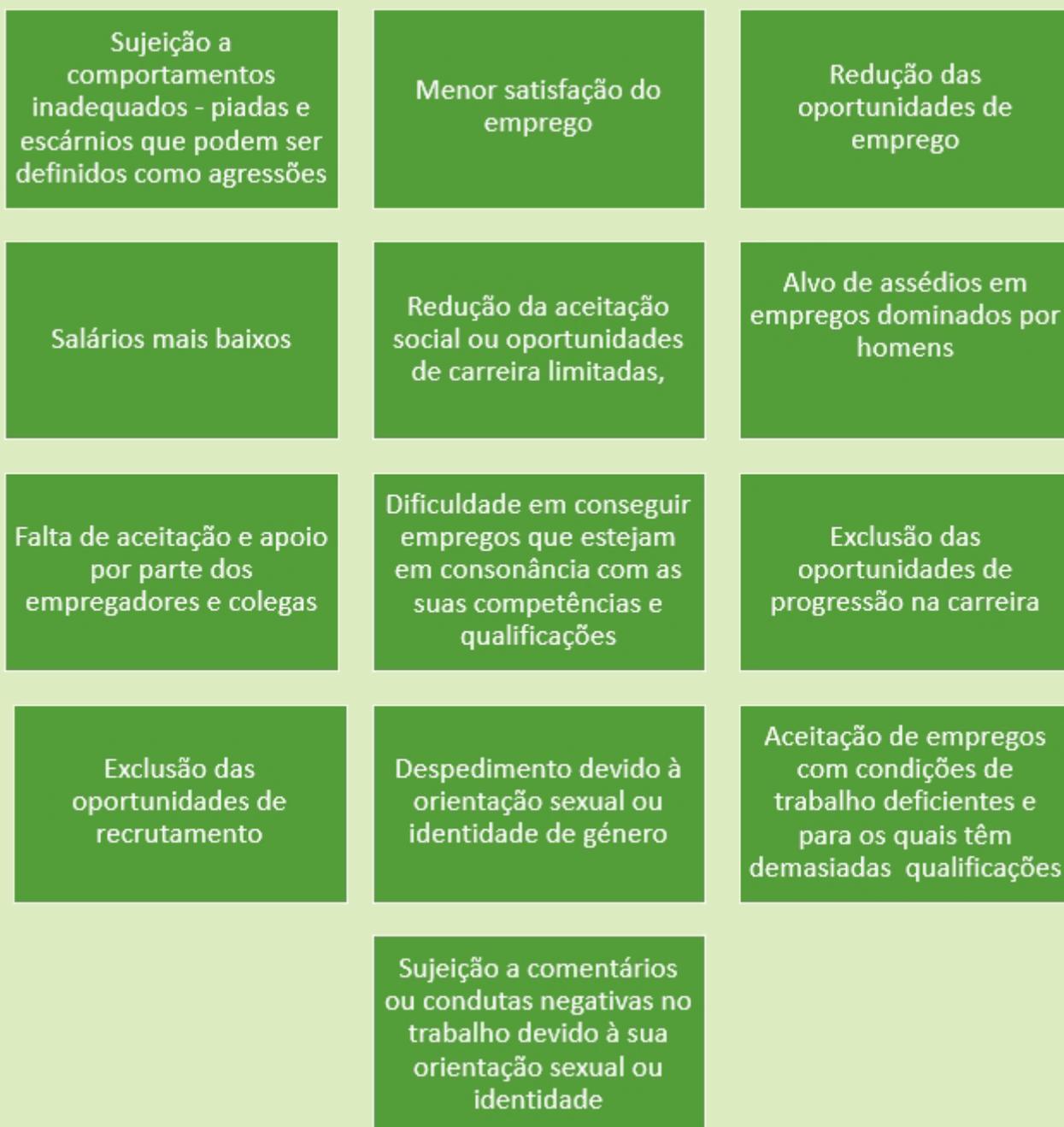
Algumas destas formas de discriminação são muitas vezes bastante subtis, mas podem, no entanto, ser especialmente prejudiciais, representando uma ameaça para a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras que são vítimas destes comportamentos nocivos.

Com efeito, são diversas as investigações que documentam a persistência de elevados níveis de discriminação contra os trabalhadores e trabalhadoras LGBTI, representando este o risco psicossocial mais evidenciado em meio laboral.

A discriminação no local de trabalho pode assumir muitas formas diferentes, desde a “discriminação formal” (por exemplo, nos domínios da contratação, das oportunidades de promoção ou das compensações/salários) até à “discriminação interpessoal” (por exemplo, no local de trabalho das interações sociais com colegas e superiores e manifestada em comportamentos verbais e não verbais negativos).

4.1.1 – Consequências da discriminação no local de trabalho

Os estudos mostram que a discriminação tem efeitos negativos sobre as pessoas LGBTI em termos de situação profissional, saúde mental e saúde física que podem ser traduzidos em:



4.2 – Assédio moral no local de trabalho

O assédio moral consiste na exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas durante o tempo de trabalho, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e com a organização, forçando – a desistir do seu posto de trabalho.

É, pois, um fenómeno grave que acarreta sérias consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

De acordo com a Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio moral no local de trabalho (2339/2001) constitui um risco potencial para a saúde dos indivíduos, conduzindo frequentemente a doenças relacionadas com stresse laboral.

O assédio moral pode consistir em ataques verbais e físicos, bem como em atos mais subtis como a desvalorização do trabalho ou o isolamento social. Pode abranger a violência física e psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

São, pois, vários os estudos que atestam que os trabalhadores LGBTI estão sujeitos a elevadas taxas de assédio e de intimidação no local de trabalho, particularmente gravosas quando se trata de trabalhadores transgéneros.

Com efeito, um estudo concluiu que 90 % dos trabalhadores transgénero sofreram assédio ou maus-tratos no trabalho ou se sentiram forçados a tomar medidas para esconder a sua identidade de género; metade deles sofreu uma promoção negada por ser transgénero, e um quarto disse ter perdido um emprego por ser transgénero.

O assédio também pode assumir a forma de conversações e argumentos hostis ou agressivos com superiores, e pode resultar no isolamento dos trabalhadores LGBTI no local de trabalho e, em última análise, até mesmo para uma saída

prematura do emprego. A violência física e as ameaças são geralmente menos comuns, embora presentes, e podem ocorrer não só no trabalho, mas também nos transportes públicos quando se deslocam para o trabalho.

4.2.1 - Consequências do Assédio Moral no local de trabalho

A exposição a comportamentos de assédio moral no trabalho deixa marcas não só na própria vítima como também noutros intervenientes - vítimas indiretas da prática de assédio - nos vários âmbitos em que se manifesta – trabalho, família, relações sociais, saúde. Podem-se elencar as seguintes consequências:

- Consequências devastadoras na saúde física e psíquica daqueles que são alvo de assédio moral e que frequentemente necessitam de assistência médica e psicoterapêutica;
- Aumento do absentismo, redução da produtividade decorrente do facto de um trabalhador estar constantemente preocupado pela possibilidade de o agressor o poder assediar novamente, não conseguindo exercer o seu trabalho eficazmente e sem constrangimentos;
- Enfraquecimento dos padrões éticos e da disciplina numa empresa ou serviço, quando se verifica que o assédio não é sancionado;
- De entre os principais sintomas, físicos e psicológicos, que afetam as vítimas de assédio, destacam-se: dores generaliza das, crises de choro, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insónia ou sonolência excessiva, depressão, vontade de vingança, aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, tentativa ou ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar

As consequências imediatas para os trabalhadores LGBTI que são vítima de assédio moral poderão ser as seguintes:

Fisiológicas

Reações cardiovasculares;
Incómodo a nível músculo-esquelético ou digestivo;
Insónias e fadiga;
Dificuldades respiratórias;
Dores de cabeça e dores musculares.

Psicológicas

Depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade;
Oscilação emocional, perdas de memória;
Esgotamento;
Angústia, insónias e extremo cansaço.

Comportamentais

Isolamento, agressividade;
Consumo de substâncias psicoativas;
Faltas ao trabalho, erros e falhas na execução de tarefas;
Afastamento psicossocial;
Suicídio.

4.3 - Riscos organizacionais

Os trabalhadores e trabalhadoras LGBTI – à semelhança de outros grupos vulneráveis de trabalhadores - também enfrentam uma série de riscos organizacionais que podem ser traduzidos em:

Discriminação salarial que se traduz em salários mais reduzidos mesmo quando se registam igualdade de qualificações, estatuto profissional, experiência profissional e tempo de trabalho

Promoção e as perspetivas de carreira dos trabalhadores LGBTI parecem ser mais limitadas do que as dos trabalhadores não LGBTI em empregos e funções semelhantes

Limitação das hipóteses de progredir na hierarquia organizacional

Precariedade laboral e prevalência de contratos a termo

Fonte:

Esta Ficha Técnica foi elaborada tendo por referência os conteúdos das publicações da UE-OSHA:

- "Preventing musculoskeletal disorders-diverse workforce risk factors women migrants and LGBTI workers" em português, "Prevenção de lesões musculoesqueléticas numa população ativa diversificada: fatores de risco para mulheres, migrantes e trabalhadores LGBTI "
- "Occupational safety and health of LGBTI workers" em português, "Saúde e segurança dos trabalhadores LGBTI!", publicado na OSHwiki



PUBLICAÇÃO

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da UGT - 2021

