



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

FICHA INFORMATIVA

AMBIENTES DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS

EDIÇÃO N.º 2, NÚMERO 5

IMPACTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO LOCAL DE TRABALHO

1 - Breve Contextualização

A violência doméstica é um problema complexo que se estende muito além da esfera pessoal das vítimas. As suas implicações não se limitam apenas às questões individuais e emocionais, mas também tem profundas ramificações e impactos no local de trabalho e na sociedade em geral.

A verdade é que a violência doméstica muitas vezes “persegue” as vítimas para o local de trabalho, tendo necessariamente um profundo impacto na produtividade e no ambiente psicossocial das organizações.

O local de trabalho, que deveria ser um local seguro, muitas vezes torna-se uma extensão desse ciclo de abusos violentos.

A diversidade de formas que a violência doméstica pode assumir no local de trabalho é diversa, podendo desenvolver-se através de comportamentos de assédio moral até à perseguição e intimidação ou atos de violência direta.

Os efeitos negativos repercutem-se em todos os aspetos da vida profissional da vítima, desde o prejuízo na sua capacidade de desempenho eficaz das funções, até à ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas com o stresse.

Os agressores frequentemente invadem o local de trabalho das vítimas, prejudicando a sua segurança e a sua saúde mental, bem como todo o ambiente psicossocial da organização, promovendo um ambiente tóxico e perigoso para o coletivo dos trabalhadores.

Esta ficha técnica evidencia a abordagem da problemática da violência doméstica no local de trabalho, enfatizando as formas como pode influenciar o exercício da atividade profissional e quais as medidas práticas podem ser tomadas no local de trabalho para a combater e para reduzir/minimizar os danos nas vítimas deste comportamento adverso.

2 - No que consiste a violência no trabalho

O conceito de violência no local de trabalho vinda do exterior abrange normalmente insultos, ameaças ou agressão física ou psicológica por parte de pessoas exteriores à organização, incluindo clientes e utilizadores, contra alguém que está a trabalhar, e constitui um risco para a sua saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define a violência como "o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si mesmo, outra pessoa, ou contra um grupo ou comunidade, que resulte ou tenha possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, mau desenvolvimento ou privação."

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a violência no local de trabalho como "... qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta da conduta razoável em que uma pessoa é agredida, ameaçada, prejudicada, ferido no decurso de, ou como um resultado direto do seu trabalho".

A Comissão Europeia define a violência no trabalho como: " ... incidentes em que as pessoas são abusadas, ameaçados ou agredidas em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho, incluindo as deslocações de e para o trabalho, envolvendo desafios explícitos ou implícitos para a sua segurança, bem-estar ou para a sua saúde ".

3 - No que consiste a violência doméstica

Entende-se por violência doméstica um comportamento violento continuado ou um padrão de controlo coercivo exercido, direta ou indiretamente, sobre qualquer pessoa pertencente ao mesmo agregado familiar ou que, mesmo não coabitando, seja companheiro, ex-companheiro ou familiar.

Este padrão de comportamento violento continuado resulta, a curto ou médio prazo, em danos físicos, sexuais, emocionais, psicológicos, imposição de isolamento social ou privação económica da vítima, visa dominá-la, fazê-la sentir-se subordinada, incompetente, sem valor ou fazê-la viver num clima de medo permanente. (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género).

Uma publicação da CES sobre o assédio no local de trabalho e violência contra as mulheres afirma que "...a violência doméstica inclui formas físicas e outras de controlo e ameaças coercivas e emocionais/psicológicas, tais

como o controlo das interações sociais, o controlo da autonomia, o controlo dos filhos ou o controlo do dinheiro, que têm consequências psicológicas profundas e impacto na confiança das vítimas na sua capacidade de abandonar uma relação violenta”.

Os atos de agressão ou violência assumem a forma de:

- Comportamento descortês - falta de respeito pelos outros;
- Agressão física ou verbal - intenção de magoar;
- Ataque - intenção de prejudicar a outra pessoa.

Uma definição compreensiva da violência doméstica no local de trabalho deve incluir os seguintes elementos:

- Alvo: quem é a vítima da violência?
- Fonte: a violência parte de quem?
- Perceção do ato: a vítima percebe o comportamento em causa como um ato violento?
- Impacto: o comportamento tem algum impacto físico e/ou emocional nos alvos?
- Relação com o trabalho: a violência ocorre num contexto de exercício de atividades e de responsabilidades laborais?

4 - A violência doméstica como questão de local de trabalho

Só muito recentemente a violência doméstica foi reconhecida como uma questão que deve ser abordada como parte integrante das medidas destinadas a eliminar a violência e o assédio no local de trabalho.

Com efeito, não temos dúvidas que a violência doméstica exercida no local de trabalho – através, por exemplo, de violência física, assédio ou perseguição – é uma forma grave de violência no local de trabalho e, por esta razão, deve fazer parte integrante das políticas de segurança e saúde no local de trabalho e das medidas de prevenção dos riscos psicossociais.

Quando a violência doméstica no trabalho é incluída como parte de uma política de prevenção no local de trabalho, através da implementação de medidas específicas ou da definição de um acordo/programa de combate à violência doméstica, a adoção de tais medidas sinaliza que a violência doméstica é uma questão de segurança no local de trabalho.

Tal contribui para criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

5 - Alguns números sobre o impacto da violência doméstica no local de trabalho

Não dispomos de significativas provas sobre a extensão, o tipo ou a gravidade da violência doméstica no local de trabalho. Embora não sejam

recolhidos dados sistemáticos sobre perseguição ou atos violentos passionais no local de trabalho, o aumento dos casos de violência doméstica, terá uma repercussão na extensão e na gravidade da intimidação no local de trabalho e no número de homicídios/feminicídios domésticos no trabalho.

Ao não termos disponíveis dados nacionais sobre o impacto da violência doméstica no local de trabalho e, igualmente, não nos ser possível evidenciar dados recentes sobre esta matéria a nível europeu, resta-nos mencionar um inquérito realizado pela [CSI em 2014 e que abrangeu o Reino Unido e a Irlanda.](#)

Esta pesquisa encontrou fortes evidências que mostram que a violência doméstica afeta o desempenho e a assiduidade no trabalho.

Alguns dados a destacar são:

- Dos 3.449 inquiridos, 41,6% tiveram uma experiência de violência doméstica que afetou a sua capacidade de trabalho;
- 80% dos entrevistados que sofreram violência doméstica relataram que a violência afetou seu desempenho no trabalho devido a estarem distraídos, cansados ou doentes;
- Mais de um em cada dez, cerca de 12,6 % das vítimas de violência doméstica referiu que o comportamento adverso continuou no local de trabalho;
- 75% das vítimas de abuso doméstico receberam telefonemas e e-mails ofensivos e intimidatórios no local de trabalho;
- 20% das vítimas de violência doméstica tinham faltado um mês ou mais ao trabalho, no ano anterior, devido a violência doméstica;
- 56% das mulheres vítimas de maus-tratos chegam atrasadas ao trabalho pelo menos cinco vezes por mês;
- 28% saem mais cedo pelo menos cinco dias por mês;
- 53% faltam pelo menos três dias de trabalho por mês
- Quase metade das pessoas que denunciaram que a violência continuou no trabalho, o abuso assumiu a forma de perseguição no exterior por parte do agressor e invasão do local de trabalho;
- 90% dos entrevistados que sofreram violência doméstica relataram que a violência causou conflito e tensão com colegas de trabalho;
- Um quarto dos entrevistados relatou que seus colegas de trabalho foram prejudicados ou ameaçados;
- Um em cada seis inquiridos que foi vítima de violência doméstica referiu que o seu agressor trabalhava no mesmo local de trabalho;
- Apenas 29% das vítimas de violência doméstica partilhou a sua experiência com colegas de trabalho, sendo que os principais motivos para não divulgar a sua situação foram "vergonha" e "privacidade".

Não há dúvida que estes números evidenciam até que ponto os comportamentos abusivos e violentos podem alastrar-se para o local de trabalho.

Casos de grande visibilidade em que as vítimas de violência doméstica são assassinadas no seu local de trabalho mostram quão graves podem ser as

consequências da violência doméstica e que essa violência também pode ocorrer nos locais de trabalho.

6 - Efeitos da violência doméstica no local de trabalho

A violência doméstica é um problema no local de trabalho quando uma vítima é assediada, ameaçada ou perseguida no trabalho pelo parceiro ou ex-parceiro, comportamento que pode ter um impacto significativo na sua capacidade de trabalho e na sua permanência no emprego.

Tais comportamentos adversos podem causar stresse, ansiedade para a própria vítima, mas também incorrer em significativo prejuízo para o bem-estar dos restantes trabalhadores que testemunham tais comportamentos, podendo estes estar, igualmente, em situação de perigo físico.

O agressor pode trabalhar no mesmo local de trabalho, logo pode afetar não só o desempenho das tarefas, mas todo o ambiente do local de trabalho, afetando negativamente a vítima, os colegas de trabalho e a organização no seu todo.

Além disso, se o local de trabalho estiver aberto ao público, tais comportamentos podem ter um efeito negativo no serviço que é prestado e, bem assim, podem afetar a saúde e segurança dos utentes desse serviço.

Alguns efeitos da violência doméstica no local de trabalho são:

Para as Vítimas



Para as Organizações



7 - Papel das entidades empregadoras

A intervenção das entidades empregadoras é crucial para mitigar os potenciais impactos que os comportamentos de violência doméstica possam ter nas vítimas e nos locais de trabalho.

A implementação de políticas de prevenção, formação para identificação de sinais de violência, estabelecimento de canais de denúncia e a promoção de um ambiente seguro e de apoio são medidas essenciais para combater e mitigar os efeitos da violência doméstica no local de trabalho.

Nesse contexto, as empresas têm um papel vital a desempenhar. Ao reconhecerem a responsabilidade de criar um ambiente seguro e de apoiar as vítimas, podem desempenhar um papel ativo na prevenção e no combate à violência doméstica.

Tal inclui a adoção de políticas de tolerância zero, formação especializada para identificar sinais de violência e o estabelecimento de canais de denúncia confidenciais, assim como a criação de estruturas e apoio e aconselhamento psicológico.

O local de trabalho pode ser um local de perigo se uma vítima for assediada, ameaçada ou perseguida no trabalho, o que pode ter um impacto significativo na sua capacidade de chegar ao trabalho, de trabalhar eficazmente e de permanecer no seu emprego.

Consequentemente, a violência doméstica no trabalho pode ser vista como um risco fundamental para a Segurança e a Saúde no Trabalho, pelo que os empregadores têm o dever de zelar por garantir um local de trabalho seguro, tanto para as vítimas de violência doméstica, como para os seus colegas de trabalho.

Quais as medidas de prevenção da violência doméstica no local de trabalho?

Os empregadores deverão, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes:

- Concentrar esforços para impedir a violência doméstica no trabalho;
- Avaliar os riscos de violência doméstica no trabalho;

- Tomar medidas adequadas para impedir a ocorrência de danos;
- Facultar formação;
- Definição e implementação de procedimentos para lidar com incidentes violentos.

8 - Papel dos sindicatos

Os sindicatos podem e - desempenham cada vez mais - um papel vital no reconhecimento, identificação e desenvolvimento de medidas eficazes no local de trabalho para prevenir a violência doméstica, tratando-a como um dos muitos problemas evitáveis que têm impacto na saúde e no bem-estar no local de trabalho e afetam a segurança dos trabalhadores e trabalhadoras.

Tal implica reconhecer e identificar os sinais de violência doméstica, prestar apoio e oferecer medidas práticas que permitam aos trabalhadores permanecer nos seus postos de trabalho.

Além disso, os sindicatos podem e encontram-se na atualidade a exercer pressão junto dos governos em prol dos direitos de violência doméstica no trabalho, com base no facto de as medidas legais poderem desempenhar um papel facilitador, tanto na proteção das vítimas no trabalho, como na imposição de obrigações aos empregadores para garantir que as vítimas estão seguras em permanecer no emprego ou quando regressam ao trabalho após um período de licença.

9 - Importância Convenção n.º 190 da OIT e Recomendação n.º 206 relativa à violência doméstica no trabalho

Em junho de 2019, a Convenção n.º 190 da OIT sobre Violência e Assédio foi adotada, reconhecendo que a violência e o assédio no trabalho podem constituir uma violação ou um abuso dos direitos humanos, constituindo uma ameaça à igualdade de oportunidades. Define "violência e assédio" como comportamentos, práticas ou ameaças "que visem, resultem ou sejam suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos".

O Preâmbulo deste instrumento normativo observa que "... a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade e a saúde e segurança, e que os governos, as organizações patronais e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, responder e abordar os impactos da violência doméstica".

De acordo com o Artigo 10 (f) da Convenção, os governos devem tomar medidas apropriadas para "reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do razoavelmente possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho".

A alínea c) do artigo 9º da Convenção prevê "a identificação dos perigos e a avaliação dos riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes, e a adoção de medidas para os prevenir e controlar".

A Recomendação n.º 206 da OIT fornece orientações sobre as medidas práticas de aplicação da Convenção, incluindo a utilização de avaliações de riscos no local de trabalho e de medidas de formação e sensibilização.

A recomendação estabelece que os membros devem tomar medidas adequadas para: promover o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva a todos os níveis, como meio de prevenir e combater a violência e o assédio e, na medida do possível, atenuar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho.

As medidas adequadas para atenuar os impactos da violência doméstica no mundo do trabalho referidas na alínea f) do artigo n. 10 da Convenção acima referida poderão incluir:

- Licença para vítimas de violência doméstica;
- Regimes de trabalho flexíveis e proteção das vítimas de violência doméstica;
- Proteção temporária contra o despedimento de vítimas de violência doméstica, consoante o caso, exceto por motivos alheios à violência doméstica e às suas consequências;
- Inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho;
- Sistema de encaminhamento para medidas públicas de mitigação da violência doméstica, caso existam;
- Sensibilização para os efeitos da violência doméstica.

10 - Conteúdo das políticas no local de trabalho em matéria de violência doméstica

De acordo com o Documento de reflexão da EU-OSHA sobre violência doméstica no local de trabalho, podemos apontar como principais conteúdos os seguintes:

- Definições de violência doméstica, incluindo violência física, sexual, psicológica, financeira e controlo coercivo, e como esta afeta o local de trabalho;
- Confidencialidade, não discriminação e não retaliação contra os trabalhadores;
- Funções e responsabilidades claras para os gestores, incluindo um ponto de contacto e/ou uma pessoa de confiança para fornecer informações confidenciais aos trabalhadores;

- Protocolos e medidas de segurança no apoio em diferentes situações de trabalho, incluindo em funções presenciais ao cliente e em teletrabalho/trabalho remoto e híbrido;
- Licença remunerada (os atuais parâmetros jurídicos na Europa variam entre 10 dias e 3 meses de licença remunerada por ano), que pode ser gozada de forma flexível, prolongada em circunstâncias excepcionais e associada ao apoio à reintegração após um período de licença;
- Horário de trabalho flexível e/ou alterações nos turnos de trabalho, acordados por um período definido para proteger a segurança dos trabalhadores durante o horário de trabalho;
- Ajustamentos às tarefas de trabalho, incluindo uma redução temporária acordada das tarefas de trabalho, e apoio com a deslocalização geográfica, caso um trabalhador necessite de se deslocar para sua segurança e da sua família;
- Apoio financeiro e aconselhamento, empréstimos/adiantamentos salariais para trabalhadores e assistência com habitação segura/de emergência;
- Inclusão da violência doméstica nas avaliações de riscos no local de trabalho, juntamente com orientações para os comités conjuntos de segurança e saúde no trabalho sobre a avaliação dos riscos sensível ao género;
- Avaliação de riscos individualizada e plano de segurança para abordar os riscos de violência e assédio para um trabalhador e colegas de trabalho no local de trabalho de um antigo ou atual parceiro íntimo;
- Os trabalhadores que têm ordens de impedimento, restrição e proteção de emergência impostas pela polícia/tribunal são assistidos com um planeamento prático de segurança se existir o risco de a ordem ser violada;
- Para as empresas que estão em condições de apoiar clientes ou clientes afetados por violência doméstica, elaborar orientações, comunicar e sensibilizar os clientes sobre a prevenção da violência doméstica, incluindo segurança digital e aconselhamento relacionado com abuso financeiro;
- Estabelecimento de parcerias, incluindo financiamento, para organizações locais ou nacionais de violência doméstica para encaminhamento, aconselhamento, orientação, formação e informação, e para assegurar que as empresas contribuem para o objetivo social mais vasto de acabar com a violência doméstica.

11 - Medidas que podem se adotadas no local de trabalho

De acordo com o Documento de reflexão da EU-OSHA sobre violência doméstica no local de trabalho, podemos sugerir como principais medidas de prevenção, as seguintes:

- Definição e implementação de uma política em matéria de violência doméstica que seja clara e participada por todos os intervenientes;
- Elaboração e disponibilização de materiais educativos sobre a ajuda disponível para vítimas e abusadores, afixados em áreas acessíveis; listas de recursos internos e comunitários e uma lista de serviços de apoio externo para vítimas, colegas de trabalho e testemunhas;
- Definição e comunicação de uma política sobre folgas remuneradas, licenças prolongadas e realocação do local de trabalho para vítimas de violência doméstica, bem como medidas de responsabilização para os abusadores na organização;
- Definição de procedimentos para lidar com um incidente/potencial incidente e lidar com o agressor, incluindo medidas claras e simples a tomar se a violência doméstica entrar no local de trabalho por gestores, pessoal de segurança, colegas de trabalho, etc.

Elementos simples poderiam incluir: pré-programação de telefones com números de contacto de emergência, instalação de botões de pânico de secretária ou parede, fornecimento de alarmes pessoais e criação de palavras de código ou frases para indicar uma situação potencial;

- Implementação de procedimento de notificação, investigação e acompanhamento;
- Assistência no desenvolvimento de um plano de apoio pessoal e segurança no local de trabalho - que pode incluir horários de trabalho flexíveis ou carga de trabalho, escoltas de segurança para veículos, períodos de licença prolongados, alarmes pessoais, telefone celular com discagem direta para 911, etc;
- Formação e educação sobre violência doméstica;
- Formação do pessoal sobre medidas de prevenção da violência no local de trabalho, incluindo a violência doméstica. A formação deve abranger a identificação da violência doméstica e técnicas de comunicação.

Fonte:

Esta Ficha Técnica foi elaborada tendo por referência os conteúdos das seguintes publicações:

[Guia da CES " Safe at home, safe at work" - Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women"](#)

[Documento de reflexão da EU-OSHA sobre violência doméstica e local de trabalho](#)



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

[Ver este email no navegador](#)

Recebeu este e-mail por ter uma ligação com a UGT. Por favor [reconfirme](#) o seu interesse em continuar a receber os nossos e-mails. Se não desejar receber mais e-mails poderá [remover a sua subscrição aqui](#).

Esta mensagem foi enviada para maria.vieira@ugt.pt by maria.vieira@ugt.pt
Rua Vitorino Nemésio, 5, Lisboa, Lisboa 1750-036, Portugal

 Verificação de Retenção de Subscrição™

[Remover Subscrição](#) | [Gerir Subscrição](#) | [Reencaminhar Email](#) | [Denunciar Abuso](#)

