

Occupational Health & Safety Council of Ontario (OHSCO)
SÉRIE SOBRE PREVENÇÃO DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO



**A Violência Doméstica Não Acaba Quando
o Seu Funcionário Chega ao Local de Trabalho:**

O Que a Entidade Patronal Precisa de Saber Para Ajudar



OHSCO
Occupational Health & Safety Council of Ontario

O que é a violência doméstica?

A violência doméstica é um padrão de comportamento utilizado por uma pessoa para controlar ou exercer poder sobre outra com a qual mantém ou manteve um relacionamento íntimo. Tal padrão de comportamento pode incluir violência física, intimidação sexual, emocional e psicológica, abuso verbal, perseguição e o uso de meios tecnológicos para assediar ou controlar.

Efectivo no dia 15 de junho de 2010, o *Decreto-Lei sobre Saúde e Segurança Profissional (Occupational Health and Safety Act)* define a violência no local de trabalho como o exercício, a tentativa do exercício, ou a ameaça do exercício da força física contra um trabalhador num local de trabalho que cause ou possa causar ferimentos físicos no trabalhador. Segundo este Decreto, o comportamento impróprio no local de trabalho que não coloque em risco a integridade física do trabalhador pode também ser considerado assédio.

A violência doméstica transforma-se em violência no local de trabalho quando esta ali ocorre ou passa a afetar o local de trabalho. Este fenómeno é também conhecido como violência de relação pessoal, violência de parceiros íntimos, abuso à mulher ou violência familiar. O termo violência doméstica é o mais utilizado em Ontário e no Canadá. Por vezes, a entidade patronal não reconhece a violência doméstica como um perigo no local de trabalho, porém ela tem efeitos negativos nas vítimas, nos trabalhadores e na empresa. A entidade patronal e os trabalhadores frequentemente acreditam que a violência doméstica é um assunto pessoal, e que os intervenientes no local de trabalho nada podem fazer acerca do problema. Isto torna mais difícil para a vítima pedir ajuda.

A violência doméstica pode ocorrer entre:

- parceiros íntimos actuais ou antigos;
- adultos ou adolescentes;
- pessoas de todas as vertentes raciais, económicas, educacionais e religiosas;
- pessoas em relações heterossexuais ou homossexuais que:
 - vivam juntas ou separadas,
 - sejam casadas ou solteiras,
 - estejam numa relação de longo ou curto prazo.

Os homens também podem ser vítimas de violência doméstica, porém as mulheres representam a esmagadora maioria das vítimas.

Nota: As pesquisas acerca dos sinais de perigo e factores de risco relacionadas com a violência doméstica têm se concentrado nos agressores de sexo masculino e nas vítimas de sexo feminino. Não se sabe se os mesmos sinais de risco também se aplicam no caso do agressor ser do sexo feminino e a vítima do sexo masculino, ou no caso do agressor e da vítima serem do mesmo sexo.

Por que a entidade patronal precisa de se envolver?

As maiores empresas da actualidade compreendem que a segurança e o bem-estar do trabalhador beneficiam o próprio trabalhador, a entidade patronal e a situação financeira da empresa.

As emendas efetuadas no *Decreto-Lei sobre Saúde e Segurança Profissional (Occupational Health and Safety Act)* exigem que a entidade patronal esteja consciente, ou procure estar razoavelmente consciente, de que a violência doméstica pode ocorrer no local de trabalho e tome medidas de precaução segundo as circunstâncias de modo a proteger a integridade física do trabalhador em risco. A entidade patronal deve ainda elaborar regulamentos e programas relacionados com a violência no local de trabalho, incluindo a violência doméstica no local de trabalho.

Para além de ter a obrigação de agir de modo adequado perante incidentes específicos ou de implementar medidas de precaução, é do interesse da entidade patronal saber reconhecer sinais de violência doméstica, avaliar o potencial risco à vítima, aos companheiros de trabalho e a outros presentes, além de elaborar medidas e métodos de procedimento para controlar os riscos.

Tomando medidas relacionadas com a segurança pessoal para que os trabalhadores se sintam seguros e encaminhando-os para os recursos comunitários adequados, promove-se uma força de trabalho mais saudável e mais produtiva, além de prevenir ferimentos graves e fatalidades.

Os efeitos da violência doméstica no local de trabalho podem incluir:

- produtividade reduzida;
- assiduidade reduzida;
- custos relacionados com substituição, recrutamento, e treino quando as vítimas sofrem ferimentos ou são despedidas por execução deficiente de tarefas;
- aumento dos custos da empresa com saúde;
- empobrecimento do estado de ânimo dos trabalhadores;
- tensão entre companheiros de trabalho;
- potenciais danos aos trabalhadores, companheiros de trabalho e/ou clientes quando agressores violentos entram no local de trabalho; e
- sujeição a custos jurídicos quando alguém é agredido no local de trabalho.

Qual é a prevalência da violência doméstica?

“A violência doméstica foi identificada como o tipo de violência no local de trabalho com maior crescimento no Canadá.” (*Alberta Council of Women’s Shelters 2008*)

Um em cada cinco homicídios no Canadá envolve a morte de um parceiro íntimo. (*Johnson, H. and T. Hotton. 2003. “Losing Control: Homicide risk in estranged and intact intimate relationships.” Homicide Studies*)

Entre os anos de 2002 e 2007, Ontário examinou 230 casos de mortes relacionadas com violência doméstica que envolveram 142 mulheres, 23 crianças e 65 homens. Na maioria das vezes as mulheres foram as vítimas e os homens foram os agressores. A maioria das mortes nos homens foi causada pelo suicídio do agressor. (*Annual Report of the Ontario Coroner’s Domestic Violence Death Review Committee, 2008*)

Pesquisas sugerem que 70% das vítimas de violência doméstica eventualmente também sofrem abusos no local de trabalho. Consequentemente, este fenômeno é motivo de preocupação para qualquer empresa. (*Swanberg, J. & Logan, T.K., (2005) Domestic Violence and Employment: A Qualitative Study. Journal of Occupational Health Psychology. 10(1), 3.*)

Cinquenta e quatro por cento de vítimas de violência doméstica faltam ao trabalho três ou mais dias por mês. (*Zachary, M 2000, Labor Law for Supervisors: Domestic Violence as a Workplace Issue, Supervision, vol. 61, no. 4, 23-26.*)

Os custos sociais da violência contra a mulher – incluindo assistência médica para as vítimas, justiça penal, serviços sociais e a perda de produção – estão avaliados em bilhões de dólares. Porém, o impacto psicológico nas vítimas e nos seus familiares e amigos não pode ser medido em dólares.

(Statistics Canada. Measuring Violence Against Women: Statistical Trends 2006.)

Quais são os sinais de alto risco?

A entidade patronal precisa de estar consciente dos factores que aumentam o risco de ferimento ou de morte da vítima. Esta entidade deve tomar ameaças e sinais precoces de risco com seriedade e agir imediatamente. Ao longo dos seus anos de trabalho no campo da investigação, o Comité de Ontário para a Revisão de Mortes por Violência Doméstica (Ontario Domestic Violence Death Review) identificou os riscos de potenciais homicídios, os quais incluem:

O perigo pode ser maior se o/a:

Agressor

- Tem acesso a ela e aos seus filhos.
- Tem acesso a armas de fogo.
- Tem um historial de abuso contra ela ou outros.
- Ameaçou feri-la ou matá-la se ela o deixasse, dizendo coisas como, “Se não te posso ter, ninguém te terá.”
- Ameaça ferir os seus filhos, os seus animais de estimação ou a sua propriedade.
- Ameaçou cometer suicídio.
- Bateu-lhe ou tentou sufocá-la.
- Está a passar por mudanças significativas na vida (ex. trabalho, separação, depressão).
- Está convencido de que ela está a encontrar-se com outro.
- Culpa-a por arruinar a sua vida.
- Não procura ajuda para o seu comportamento.
- Observa as atividades dela, ouve as conversas telefónicas dela, lê o correio electrónico dela, e segue-a.
- Tem dificuldades em manter um trabalho fixo.
- Usa drogas ou bebe todos os dias.
- Tem pouco ou nenhum respeito pela lei.

Vítima

- Acabou de se separar ou tem planos para sair de casa.
- Receia pela sua própria vida e pela segurança dos seus filhos.
- Está a lutar pela custódia dos seus filhos, ou tem filhos de uma relação anterior.
- Está envolvida noutra relação.
- Esconde ferimentos.
- Não tem acesso ao telefone fora do local de trabalho.
- Enfrenta outros obstáculos (ex. não fala a língua, não é residente oficial do Canadá, habita num local remoto, etc.)
- Não tem família nem amigos fora do trabalho.

Muitas das mortes relacionadas com violência doméstica em Ontário ocorreram quando a relação estava a terminar ou logo após a separação. Se um dos seus empregados tem um parceiro que é agressivo e se separou recentemente ou está a pensar em separar-se, esteja atento ao aumento do risco.

Leve a perseguição a sério. A perseguição foi identificada como um dos factores primários de risco para a tentativa de homicídio aos parceiros íntimos do sexo feminino. Mesmo que ela tenha obtido uma ordem de restrição, nada pode garantir que o agressor a cumpra. Tome medidas para garantir a segurança da vítima se ela está a ser perseguida, ou se a ordem de restrição é violada.

Como reconhecer a violência doméstica no local de trabalho?

Algumas vítimas não se apercebem de que as situações que enfrentam são de violência doméstica. Aqueles próximos da vítima e do agressor podem também não reconhecer os sinais. A lista que se segue enumera alguns exemplos de comportamentos abusivos e o seu impacto na vítima.

Tentativas de impedir a vítima de se deslocar ao local de trabalho ou de procurar trabalho, como:

- Interferir com o transporte ao esconder ou roubar as chaves do carro da vítima ou dinheiro para transportes públicos.
- Esconder ou roubar os cartões de identificação da vítima.
- Ameaçar com deportação no caso da vítima ter sido patrocinada.
- Não comparecer para cuidar dos filhos.
- Conter fisicamente a vítima.

A vítima pode:

- Tentar cobrir as feridas.
- Estar triste, solitária, afastada e receosa.
- Ter dificuldade em concentrar-se numa tarefa.
- Desculpar-se pelo comportamento do agressor.
- Ficar nervosa na presença do agressor.
- Inventar desculpas ou cancelar compromissos à última da hora.
- Usar drogas ou álcool para lidar com a situação.
- Faltar ao trabalho mais vezes do que é normal.

Interferência com a vítima no local de trabalho através de:

- Insistentemente telefonar ou enviar correio electrónico para a vítima.
- Perseguir e/ou vigiar a vítima.
- Aparecer no local de trabalho e assediar os colegas de trabalho com perguntas acerca da vítima (onde está, com quem está, quando voltará, etc.)
- Mentir aos colegas de trabalho (ela hoje está doente, ela está fora da cidade, ela ficou em casa com um filho doente, etc.)
- Ameaçar colegas de trabalho (se não me contares, eu...)
- Abusar verbalmente a vítima ou os colegas de trabalho.
- Exibir comportamentos de ciúme e controle.
- Destruir a propriedade da vítima ou da empresa.
- Causar agravo físico à vítima ou aos colegas de trabalho.

As táticas mais comuns são:

- *Telefonar repetidamente com intimidações*
- *Intimidar a vítima no local de trabalho*

O que deve fazer como entidade patronal?

Todas as entidades patronais têm actualmente a responsabilidade legal em conformidade com o *Decreto-Lei sobre Saúde e Segurança Profissional (Occupational Health and Safety Act)* de tomarem todas as precauções sensatas no que concerne à protecção dos trabalhadores contra riscos, incluindo a violência no local de trabalho. A partir do dia 15 de junho de 2010, as entidades patronais devem ainda tomar medidas para proteger os seus trabalhadores da violência doméstica que possa ocorrer no local de trabalho e que possa expor um trabalhador ao risco de agravos físicos, quando a entidade patronal está ciente ou deveria estar razoavelmente ciente.

Como prática conducente, a entidade patronal pode elaborar e implementar um programa de prevenção para ajudar a proteger os seus trabalhadores da violência doméstica no local de trabalho.

Um programa de prevenção deve incluir:

- Uma declaração clara de que qualquer acto de violência, incluindo violência doméstica, não será tolerado no local de trabalho nem na propriedade da empresa.
- Dentro do possível, meios confidenciais para o relato de situações de violência doméstica (reconhecendo que, em certas circunstâncias, a entidade patronal pode fornecer algumas informações de modo a cumprir o seu dever de proteger os trabalhadores).
- Oportunidades regulares de treino e educação para os supervisores e os trabalhadores acerca de violência doméstica e dos recursos disponíveis.
- As medidas que os trabalhadores devem tomar quando têm conhecimento de um incidente, queixa ou ameaça de violência doméstica para com as vítimas, e as medidas de responsabilidade por parte dos agressores se eles forem funcionários da empresa.
- Consideração pela segurança das vítimas no local de trabalho, o que inclui a elaboração de um plano de segurança no local de trabalho.

Uma vez que a entidade patronal tem conhecimento de que a violência doméstica ocorreu ou pode entrar no local de trabalho, a entidade deve tomar medidas para minimizar o risco. Essas medidas dependem das circunstâncias de cada situação. Mas uma entidade patronal deve tomar precauções para evitar um incidente ou queixa de violência doméstica. Entre elas incluem-se:

- Elaborar um guia prático com estratégias para lidar com os agressores (sejam trabalhadores ou visitantes).
- Elaborar regulamentos para pagamento de tempo ausente do trabalho, afastamento do trabalho por um período de tempo extensivo e opções de realocação para trabalhadores que enfrentam violência doméstica.
- Estabelecer um linha telefónica para o relato de potenciais situações de risco, e comunicar isto a todos os trabalhadores.
- Elaborar e implementar treino de prevenção à violência doméstica para todos os gerentes e supervisores.
- Assegurar que todas as vítimas compreendem que a confidencialidade será mantida o máximo possível, excepto quando for incontornavelmente necessário revelar informações.
- Elaborar, implementar e comunicar um regulamento de violência doméstica e um programa de apoio. Assegurar-se de que ele inclua:
 - ações de emergência,
 - procedimento de relatório,
 - notificação policial,
 - segurança à entrada,
 - números de contactos de emergência pré-programados nos aparelhos de comunicação,
 - instalação de botões de pânico nas secretárias, e
 - palavras em código para indicar situações de potencial risco.

- Dar apoio a vítimas de violência doméstica. Isto pode incluir a elaboração e divulgação de uma lista de recursos disponíveis para vítimas nas casas de banho, na sala dos funcionários e no portal de internet da empresa.
- Oferecer o Serviço de Apoio ao Trabalhador quando for apropriado.
- Distribuir informação acerca de redes comunitárias de apoio.
- Dispor de planos alternativos de trabalho, ex. flexibilidade de horário, mudança do início e fim do dia de trabalho; transferência para um local de trabalho diferente, etc.
- Elaborar provisões de afastamento autorizado que permita que a vítima possa lidar com assuntos legais, procura de habitação, cuidados dos filhos – e tirar tempo para se recuperar.

Onde encontrar mais ajuda

Há uma grande quantidade de informações acerca da prevenção de violência doméstica no local de trabalho. A lista de portais de internet que se segue abaixo contém bons recursos.

- Mais informação pode ser encontrada em www.NeighboursFriendsandFamilies.on.ca. Inclui como ajudar mulheres que sofrem risco de abuso, como falar com agressores e como elaborar um plano de segurança.
- O Assaulted Women's Helpline através do **1-866-863-0511** e o **1-866-863-7868** para surdo-mudos oferece apoio a mulheres vítimas de abuso em Ontário. Este serviço anónimo e confidencial está disponível em 154 línguas. Os representantes do serviço discutem os sinais de risco de abuso e oferecem conselhos práticos em pormenores como planeamento de segurança. Eles podem ainda sugerir outros recursos comunitários.
- O Safe @ Work Coalition: www.safeatworkcoalition.org
- Corporate Alliance to End Partner Violence: www.caepv.org
- As associações de saúde e de segurança de Ontário (Health and Safety Associations)

Porém, se está preocupado com a segurança imediata de um trabalhador, contacte a polícia.

Este folheto foi elaborado em parceria com o Governo de Ontário, o Ontario Women's Directorate e o Occupational Health and Safety Council of Ontario, com a colaboração do Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children.

- Available in English
- Disponible en français
- Disponible en español
- 有簡體中文版
- 有繁體中文版

Fevereiro de 2010

Product # PH-BV100-P-100329-TOR-001