

Mudança de foco:

IMPACTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO QUANDO HOMENS PRATICAM VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

RELATÓRIO PARA A FEDERAÇÃO
INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES
EM TRANSPORTES

PREPARADO PELO CENTRO DE PESQUISA
E EDUCAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA
MULHERES E CRIANÇAS



FEDERAÇÃO
INTERNACIONAL
DOS TRABALHADORES
EM TRANSPORTES

Western



Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

Equipe de pesquisa

Barb MacQuarrie

Diretora comunitária do Centro de Pesquisa e Educação sobre Violência Contra Mulheres e Crianças

Dra. Nicole D. McFadyen

Pesquisadora associada do Centro de Pesquisa e Educação sobre Violência Contra Mulheres e Crianças

Dra. Katreena Scott

Diretora acadêmica do Centro de Pesquisa e Educação sobre Violência Contra Mulheres e Crianças

Ferramentas de pesquisa concebidas e dados coletados por: SAMYAK, Índia



Índice

Resumo Executivo	4
Oito recomendações básicas	5
Introdução	6
Métodos	8
Resultados: Violência doméstica	9
Violência	9
Controle coercitivo e comportamento controlador	10
Resultados: Impactos no local de trabalho	12
Acidentes e ferimentos	12
Ausências ou atrasos no trabalho	12
Trabalho sob o efeito de álcool	13
Discussões com clientes e colegas de trabalho	13
Incapacidade de se concentrar	14
Obstáculos ao enfrentamento da violência doméstica	16
Falta de reconhecimento da violência doméstica	16
Falta de resposta clara e uniforme no local de trabalho	17
Principais conclusões e recomendações	18
Limitações	21

Resumo Executivo

Este relatório detalha os impactos da violência doméstica (VD) nos locais de trabalho de Maharashtra, na Índia, e descreve oito recomendações básicas para que os empregadores criem locais de trabalho mais seguros. A pesquisa se baseia em entrevistas com 116 trabalhadores do sexo masculino que foram identificados por centros de aconselhamento e pela gerência do local de trabalho como praticantes de violência contra suas parceiras íntimas.

Os resultados mostram que quando os trabalhadores cometem VD, seus locais de trabalho correm maior risco de acidentes, ferimentos e mortes. Esses riscos afetam os próprios trabalhadores, seus colegas de trabalho, clientes e locais de trabalho. Os trabalhadores que se comportam com agressividade em casa também têm maior probabilidade de discutir

com colegas de trabalho e clientes, chegar atrasados ou faltar ao trabalho e sentir uma incapacidade geral de se concentrar. O tipo de agressão cometida não atenua o impacto que a VD causa no local de trabalho do agressor: um trabalhador que maltrata verbalmente a parceira tem tanta probabilidade de causar um acidente de trabalho quanto aquele que comete uma agressão física. De modo geral, o aumento dos riscos aos locais de trabalho associados à VD representa um risco de responsabilidade expressivo para os empregadores.

A prevalência de diferentes impactos no local de trabalho identificados nas 116 entrevistas com autores de violência doméstica está descrita abaixo, na Tabela 1.

Tabela 1 Impactos da violência doméstica no local de trabalho

Impacto no local de trabalho	Prevalência
Acidentes e ferimentos	16%
Ausências ou atrasos no trabalho	15%
Trabalhar sob o efeito de álcool ou drogas	5%
Irritabilidade/discussões	28%
Incapacidade de se concentrar	42%

Nota: Os participantes podem ter revelado que enfrentaram vários impactos (por exemplo: ferimentos e irritabilidade).

Nessa amostra de trabalhadores, a maioria indicou que agrediu verbalmente a parceira. Muitos usaram a violência física, a violência emocional e a ameaça de violência para controlar o comportamento da parceira. Entre os agressores, 50% admitiram ter batido, estapeado ou cometido outra forma de agressão física à parceira, e vários disseram que haviam

pensado em assassinar a parceira. A maioria dos entrevistados não reconheceu seu comportamento como "violência doméstica" ou como inaceitável. Muitos trabalhadores demonstraram atitudes misóginas, equiparam a VD apenas à violência física e manifestaram o famoso mito de que a VD é causada pelo consumo abusivo de álcool.

Oito recomendações básicas

Para eliminar a VD e seus impactos negativos no local de trabalho, os empregadores precisam adotar medidas para superar vários obstáculos, inclusive os mitos e mal-entendidos subjacentes relacionados à VD. Os empregadores podem liderar o caminho elaborando e apoiando políticas e procedimentos que proporcionam locais de trabalho mais seguros. A capacitação e o apoio a gerentes e trabalhadores de todos os níveis podem ajudar a diminuir a ocorrência de VD e, por sua vez, reduzir o impacto negativo da VD nos locais de trabalho.

As oito recomendações básicas para os empregadores são:



1. Elaborar políticas e procedimentos sobre VD no local de trabalho que incluam avaliações de risco de VD no trabalho, procedimentos para denúncia e apoio a trabalhadores que passaram por VD, de acordo com a Convenção 190 da OIT.



2. Elaborar material específico de instrução, conscientização e capacitação que seja acessível aos trabalhadores e adequado ao local de trabalho. O material deve:
 - a. Abordar mitos e fatos sobre a VD.
 - b. Enfrentar de maneira construtiva atitudes e crenças misóginas.
 - c. Revelar diferentes tipos de violência, poder e controle.
 - d. Criar um ambiente de apoio que se relacione de maneira construtiva com as experiências dos trabalhadores.
 - e. Descrever políticas e procedimentos do local de trabalho relacionados com a VD.
 - f. Descrever procedimentos de denúncia e apoio no local de trabalho/comunidade para os trabalhadores.



3. Apoiar e promover a criação de cargos de defensora das mulheres em ambientes de trabalho sindicalizados e não sindicalizados, formais e informais, para:
 - a. Apoiar e orientar políticas e procedimentos sobre VD no local de trabalho.
 - b. Participar de avaliações de risco e planejamento de segurança.
 - c. Indicar e disponibilizar recursos para mulheres que passam por VD.
 - d. Atuar como recurso sobre questões de igualdade no local de trabalho.¹



4. Promover uma forte liderança em questões de VD no local de trabalho e envolver proativamente os trabalhadores na conversa sobre questões de intervenção e prevenção da VD, trabalhando inclusive com funcionárias e defensoras de mulheres.



5. Oferecer capacitação especializada para ensinar aos trabalhadores o que é VD e seus impactos nas famílias e nos locais de trabalho.



6. Implementar políticas disciplinares progressivas que envolvam os autores de VD e trabalhem com eles para mudar seu comportamento de maneira positiva e solidária, inclusive por meio de aconselhamento obrigatório e programas que lhes ensinem o impacto da violência e do assédio.



7. Formar um comitê de saúde e segurança (em locais de trabalho maiores) ou identificar representantes de saúde e segurança (em locais de trabalho menores) que assumam um papel de liderança em iniciativas de instrução, capacitação e conscientização nos locais de trabalho e que atuem em colaboração com Defensoras das Mulheres.



8. Disponibilizar e divulgar listas de recursos internos e externos para sobreviventes e autores de VD, inclusive recursos jurídicos, de aconselhamento e planejamento de segurança, em local acessível e visível.

1. Para mais informações sobre a função das Defensoras das Mulheres e estratégias de negociação coletiva relacionadas à violência doméstica e à segurança no trabalho, consulte o documento da Unifor *Bargaining a Domestic Violence Policy & Program (Como fazer uma negociação coletiva para uma política e programa contra a violência doméstica)* aqui: <https://bit.ly/3wNSEok>

Introdução



Em nível mundial, há um crescente número de pesquisas sobre o impacto da violência doméstica (VD) nos locais de trabalho. A maior parte dessas pesquisas se concentra nos impactos da VD nos sobreviventes e na responsabilidade dos empregadores de apoiar e acolher pessoas que enfrentam ou já enfrentaram VD.² Está claro que quando trabalhadores passam por VD em casa, os impactos também são sentidos no local de trabalho. A vitimização se estende aos locais de trabalho, afetando a segurança e a produtividade de trabalhadores e colegas, resultando na perda de receita e aumento de custos para os empregadores.³ Governos, movimentos trabalhistas e sindicatos têm trabalhado para enfrentar esse problema.

A *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*, C190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que a VD pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança.

A convenção também reconhece 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 reagir e abordar os impactos da VD.⁴ Isso inclui a necessidade de incorporar políticas e procedimentos relacionados à VD nas conversas sobre negociações coletivas.

Agora, sindicatos do Canadá, Austrália, Nova Zelândia e países da Europa e Ásia-Pacífico instruem membros, delegados e líderes sobre a VD. Na Argentina, Austrália, Espanha, Filipinas, França, Itália, Nova Zelândia, algumas províncias do Canadá e muitos estados dos Estados Unidos (EUA), a legislação contempla uma licença para que vítimas de VD se ausentem do trabalho. Em alguns países, como o Canadá, agora os empregadores são legalmente obrigados a tomar providências para garantir um local de trabalho seguro para quem enfrenta VD.⁵

-
2. MacGregor, J. C., Naeemzadah, N., Oliver, C. L., Javan, T., MacQuarrie, B. J., & Wathen, C. N. 2020. "Women's Experiences of the Intersections of Work and Intimate Partner Violence: A Review of Qualitative Research." *Trauma, Violence, & Abuse*, Doi. 1524838020933861.
 3. MacQuarrie, B., Scott, L. K., Lim, D., Saxton, M. D., MacGregor, J., & Wathen, N. 2019. Understanding Domestic Violence as a Workplace Problem (pág. 93–114). Em R. Burke e A. Richardsen (Eds.) *Increasing occupational health and safety in workplaces: Research and practice*. Edward Elgar Publishing.
 4. Organização Internacional do Trabalho (OIT): 2019. *Convenção referente à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. 108.ª sessão da CIT, 21 de junho de 2019. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
 5. Canadian Centre for Occupational Health and Safety. s.d. *Violence and Harassment in the Workplace – Family (Domestic) Violence*. Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Government of Canada. https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html.

Utilizando entrevistas com 116 homens que trabalham em Maharashtra, na Índia, que foram identificados como autores de VD, este relatório revela as diferentes formas de violência em que os agressores se envolvem para demonstrar o alcance e o impacto desses comportamentos agressivos.

Historicamente, os modelos para acabar com a VD têm se concentrado sobretudo em aumentar a conscientização sobre o impacto da VD nas vítimas, elaborar recursos para ajudar possíveis vítimas a identificar quando elas podem estar em risco e assegurar que haja ajuda disponível para que as vítimas consigam sair de relacionamentos violentos. A interseção entre a *prática* da VD e o local de trabalho tem sido muito menos investigada. Para ampliar o âmbito de nossa compreensão, é fundamental expandir o foco para os trabalhadores que praticam VD. Conforme enfatizado em movimentos como #MeToo e #TimesUp, os empregadores e trabalhadores que minimizam, ignoram, desconsideram e basicamente deixam de tomar providências contra a agressão compactuam com a VD, fazendo parte do problema.

Os trabalhadores e os locais de trabalho precisam ser capazes de reconhecer comportamentos controladores, degradantes e agressivos em termos físicos ou emocionais. Os trabalhadores precisam ter competências para se manifestar contra esses comportamentos, destacando a necessidade fundamental de programas e políticas no local de trabalho que ajudem a prevenir agressões e reagir àqueles que as cometem. Além do mais, documentar o impacto no local de trabalho e criar responsabilidades para lidar com a vitimização nos casos de VD sem dar atenção semelhante ao impacto e às responsabilidades dos empregadores no tocante à prática da VD pode ter consequências negativas não intencionais. Considerando os padrões de gênero da VD, um foco exclusivo na vitimização

traz a possibilidade de a VD ser percebida como um “problema das mulheres” que os locais de trabalho podem evitar não contratando-as. Considerando o valor protetor do emprego de mulheres contra a VD e a importância do emprego para fugir da VD, essas consequências não intencionais seriam particularmente prejudiciais.

O estudo atual foi realizado para aumentar a conscientização e compreender melhor a interseção entre prática de VD e segurança e produtividade no trabalho. Os resultados contribuirão para embasar a capacitação e as iniciativas de prevenção e intervenção, como o lançamento de programas de defesa das mulheres e a inclusão desses trabalhos nas negociações coletivas. Utilizando entrevistas com 116 homens que trabalham em Maharashtra, na Índia, que foram identificados como autores de VD, este relatório revela as diferentes formas de violência em que os agressores se envolvem para demonstrar o alcance e o impacto desses comportamentos agressivos. A pesquisa demonstra que os agressores se envolvem em uma série de comportamentos de maus-tratos às parceiras e que o tipo de agressão cometido não atenua o impacto que a violência doméstica tem no local de trabalho do agressor. O relatório demonstra as diferentes maneiras pelas quais o envolvimento em atos de VD prejudica o local de trabalho do agressor, com foco em acidentes de trabalho, faltas, discussões com colegas de trabalho e clientes e uma incapacidade de concentração que agrava esses problemas.

Métodos

O relatório é uma análise secundária dos dados inicialmente coletados e analisados pelo SAMYAK, centro de comunicação e recursos com sede na Índia que trabalha com questões de gênero, masculinidades, saúde e desenvolvimento. A equipe de pesquisa e investigação de campo do SAMYAK elaborou as ferramentas de pesquisa e realizou toda a coleta de dados com pesquisadores locais que falam marata. As entrevistas foram conduzidas por membros da equipe de pesquisa do SAMYAK em marata no Estado de Maharashtra, o segundo mais populoso do país. Os locais de entrevista incluem Akola, Amravati, Dhule, Jalgaon, Latur, Nasik, Osmanabad e Yavatmal. Trechos de 116 entrevistas com autores de VD foram disponibilizados pelo SAMYAK e compartilhados com a equipe de pesquisa do CREVAWC pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF).

Para os fins deste estudo, VD foi definida como qualquer forma de agressão física, sexual, verbal, cultural, espiritual, emocional ou psicológica, incluindo controle financeiro, negligência, perseguição e assédio, que ocorra entre parceiros íntimos atuais ou anteriores, do sexo oposto ou do mesmo sexo. Os parceiros podem ou não ser casados, morar juntos ou viver em união estável. Os trabalhadores do sexo masculino identificados como praticantes de VD contra as parceiras foram selecionados com a ajuda de centros de aconselhamento e supervisores de trabalhadores do sexo masculino que trabalhavam na MSRTC (Maharashtra State Road Transport Corporation, Empresa Estatal de Transporte Rodoviário de Maharashtra). Os conselheiros e supervisores foram os primeiros contatos do estudo e foram os responsáveis por buscar o consentimento dos participantes. Em seguida, os conselheiros e supervisores disponibilizaram aos pesquisadores uma lista dos entrevistados que haviam aceitado participar do estudo. Os entrevistados foram então contatados pela equipe de pesquisa para agendar entrevistas. Antes da realização das entrevistas, foi recebido um termo de consentimento por escrito.

A codificação preliminar e a tradução dos segmentos codificados do marata para o inglês foram feitas pela equipe de pesquisa do SAMYAK. Essa codificação identificou e classificou as respostas dos participantes nas seguintes categorias: informações demográficas e básicas sobre o participante; histórico familiar do participante; experiências do participante ao praticar violência contra a parceira; conhecimento e percepções do participante ao praticar violência doméstica contra a parceira; experiências do participante ao praticar violência doméstica contra a parceira; e impacto da violência doméstica no local de trabalho do participante.

Usando esses dados de entrevistas, a equipe de pesquisa do CREVAWC analisou as 116 entrevistas com foco nos impactos da VD no local de trabalho. Os dados foram codificados utilizando o software de análise qualitativa e quantitativa MaxQDA Analytics Pro 2020. Para refletir os objetivos da pesquisa, dois códigos foram criados antes da análise: "impacto no local de trabalho" e "violência". Outros códigos e subcódigos foram então identificados e criados durante a primeira rodada de análise usando uma abordagem teórica fundamentada e verificados durante uma segunda análise detalhada dos dados das entrevistas, que incluiu a criação de registros de impactos específicos e a análise dos resultados da codificação com membros da equipe de pesquisa. Foi feita uma breve revisão da literatura para comparar os resultados da equipe de pesquisa com os de estudos semelhantes sobre o impacto da VD no local de trabalho, inclusive estudos realizados na Austrália, Canadá, Reino Unido e EUA. Essa revisão confirmou que as constatações da equipe de pesquisa estavam de acordo com resultados internacionais.

Resultados

Violência doméstica

Violência

Os trabalhadores que praticam violência doméstica se envolveram em uma série de comportamentos agressivos, inclusive violência sexual, verbal, emocional e física contra a parceira. Quando lhes perguntaram se já haviam batido na parceira, **50% dos trabalhadores** disseram que sim.

“Sim, eu bati nela.” (Condutor A)

“Já bati duas ou três vezes na minha esposa.” (Motorista A)

As explicações dos participantes para a prática da VD variaram do estresse ligado ao trabalho à raiva porque tarefas domésticas ou refeições não estavam prontas.

“Uma vez, ela não preparou o chá da tarde... então briguei com ela e dei um tapa nela.” (Motorista B)

Também houve uma ligação clara entre agressão verbal e a escalada para a violência física.

“Quando a discussão verbal aumenta até certo ponto, ela se torna física. Se uma pessoa tem que fazer algo, ela precisa fazer isso.” (Operário A)

Nesse caso, a violência foi entendida pelo agressor como algo que ele “precisa” fazer quando uma discussão verbal chega a um certo limite, considerando-a inevitável e a única solução para resolver o conflito. Essa ligação entre discussões verbais e uma escalada para a violência física se manifestou na maioria das entrevistas. Vários homens também contaram que haviam pensado em assassinar a parceira. Um agressor disse que, quando achou que sua esposa estava mentindo para ele, bateu nela e pensou em matá-la:

“Um dos meus filhos estava indo buscar uma cabra com a tia. Eu perguntei se ele estava levando alguma coisa para dar [à tia]. Ele disse que não. Quando verifiquei, achei algo na bolsa dele. Voltei para casa e perguntei à minha esposa se tinha dado alguma coisa para ela. Ela disse que não. Perguntei três ou quatro vezes, mas ela não admitiu. Então fiquei bravo e bati nela. Ela mentiu. Estava pensando em matá-la.” (Trabalhador A)

Outras formas de violência que os agressores descreveram incluíram agressão verbal e violência emocional e psicológica, como bater nos filhos e culpar o cônjuge pela surra ou fazer ameaças de violência.

“Quando ela acha que estou bravo, ela evita falar e, se insistir, eu apenas a lembro de incidentes anteriores [de violência].” (Gerente de armazém A)

Quando lhes perguntaram se já haviam batido na parceira, 50% dos trabalhadores disseram que sim.

Controle coercitivo e comportamento controlador

Controle coercitivo é aqui definido como um ato ou padrão de atos de agressão, ameaças, humilhação e intimidação ou outras formas de violência usadas para prejudicar, castigar ou assustar a vítima. **Comportamento controlador** é aqui definido como uma série de atos que visam tornar uma pessoa submissa e/ou dependente do agressor, isolando-a de fontes de apoio, explorando seus recursos e capacidade de ganho pessoal, privando-a dos meios necessários para independência, resistência e fuga e regulando seu comportamento diário⁶ (CPS, 2017). Os autores de VD se envolveram em uma grande variedade de comportamentos coercitivos e controladores, frequentemente usando violência e fazendo ameaças de violência para controlar a parceira, filhos ou outros parentes a fim de restringir sua liberdade.

Os seguintes indicadores de violência psicológica e controle coercitivo foram identificados em várias entrevistas:

- Agressores mandando a parceira não falar com os pais ou parentes.
- Agressores “expulsando” a parceira e mandando-a para a casa de sua mãe.
- Agressores restringindo o acesso da parceira à comunicação, inclusive tirando seu telefone.
- Agressores usando pais ou sogros como meio de pressão externa para controlar o comportamento.
- Agressores controlando e prejudicando os filhos e culpando a parceira por isso, além de dizer que o comportamento da mãe está fazendo mal aos filhos.
- Agressores usando medo, violência e ameaças de violência para controlar o estilo de vida, as roupas, o comportamento e a capacidade de sair de casa da parceira.
- Agressores ofendendo verbalmente a parceira durante discussões, inclusive “usando gírias” (motorista D e motorista E).
- Agressores praticando a automutilação ou ameaçando fazer isso.
- Violência sexual.

A ligação entre o desejo do agressor de controlar a parceira e o uso de ameaças e violência física para conseguir esse controle é demonstrada por este trabalhador, que não queria que a esposa falasse com os pais dela:

“Uma vez, minha esposa e eu tivemos uma discussão, e ela ligou para os pais. Eu falei para ela não ligar, mas ela não escutou, então eu dei um tapa nela.” (Operador de computador A)

Muitos agressores consideraram a violência cometida algo benéfico e necessário, praticado com amor e raiva ao mesmo tempo. Explicando seu método de violência doméstica, um agressor disse:

“Sim, ela deve ser controlada. Mas com amor... [Se] ela não entende com palavras, então apenas levante a mão. Bata um pouco nela também. Depois de bater, deve explicar com amor e com raiva deve bater nela também.” (Assistente A)

Esse agressor também “deu um tapa” na esposa quando a encontrou assistindo televisão e a culpou pelo “estresse” causado a ele por bater nela. Ele também disse que o “estresse” das discussões domésticas fez com que ele se desconcentrasse e cometesse erros ao trocar pneus de veículos no trabalho.

6. Crown Prosecution Service. 2017. “Controlling or Coercive Behaviour in an Intimate or Family Relationships.” Legal Guidance, Domestic Abuse. 30 de junho de 2017 Reino Unido: Copyright da Crown. <https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/controlling-or-coercive-behaviour-intimate-or-family-relationship>

Os trabalhadores que cometem VD também relataram extensas listas com os comportamentos e deveres que esperam que o cônjuge cumpra todos os dias, demonstrando a natureza abrangente do controle que desejam alcançar. Nas palavras de um agressor:

“Antes de eu voltar para casa do trabalho, ela tem que estar em casa. A lâmpada deve estar acesa na frente de Deus. Quando o marido chega em casa, ela deve lhe dar chá. Se ela não fizer isso e der alguma desculpa, eu fico bravo e então bato nela. Eu bato nela quando ela está errada. Se eu chego em casa e vejo que a porta está trancada e minha esposa [foi] a algum lugar para assistir TV, isso para mim é inaceitável.” (Trabalhador A)

As crianças também são usadas como meio de controle, com os agressores culpando a parceira pelo erro de uma criança e/ou gritando e praticando violência física contra a parceira e os filhos.

“Eu estava gritando com meu filhinho. Ele era bem travesso, e ela era afetuosa com ele, então eu dei um tapa nela.” (Motorista A)

Embora a violência física possa ser a forma mais facilmente reconhecida de VD, a pesquisa revelou que ela costuma ser praticada em combinação com outras formas de violência e é apenas uma das várias ferramentas de agressão.

Tabela 2. Prevalência de violência doméstica

Agressão física	Prevalência
Bater/estapear a parceira	50%
Violência contra os filhos	3%
Agressão verbal	
Uso de ameaças, violência emocional e psicológica e/ou linguagem depreciativa para prejudicar o cônjuge	92%
Controle coercitivo	
Controlar o estilo de vida e as atividades	37%
Expulsar a parceira	6%
Ameaça de violência contra o cônjuge ou automutilação	9%
Ameaçar os filhos, usar os filhos para prejudicar o cônjuge ou dizer que as ações do cônjuge prejudicam os filhos	11%
Pressão aos pais/sogros	5%

Alguns participantes se recusaram a responder a perguntas ou reconhecer que haviam praticado violência doméstica, apesar de terem sido selecionados para o estudo por pessoas que conheciam seu histórico de prática de violência doméstica. Assim, a prevalência real de formas específicas de violência pode ser maior do que a relatada na tabela. Alguns participantes também praticaram várias formas de violência doméstica (por exemplo: agressão física e violência emocional).

Impactos no local de trabalho

Acidentes e ferimentos

Nossas constatações demonstram que a violência doméstica tem um impacto expressivo na capacidade dos agressores de cumprir seus deveres profissionais com segurança, colocando clientes, colegas de trabalho e o próprio agressor em risco de ferimentos graves ou morte e criando riscos para a responsabilidade da empresa e do empregador.

Segundo 16% dos agressores, a violência que eles praticaram contribuiu diretamente para acidentes que causaram ferimentos a si mesmos e/ou a outras pessoas no trabalho. Um participante que agrediu fisicamente a esposa relatou o que ocorreu depois de brigar com ela:

“Não consigo me concentrar no trabalho. Uma vez, sofri um acidente enquanto havia passageiros a bordo. Eu e um passageiro ficamos feridos no acidente.” (Motorista de riquixá motorizado A)

Outro participante disse que se a esposa dele “comete um erro, eu bato nela” (motorista F). Depois de agredir fisicamente a esposa, o participante disse que tem maior probabilidade de sofrer um acidente de trabalho:

“Uma vez que fui trabalhar depois de um conflito com a esposa, fiquei perdido enquanto dirigia, e o pneu estourou. O veículo ficou danificado. Além disso, o pneu estourou no meio do [vale] Ghat. Poderia ter sido um acidente muito grave. Tenho sorte de estar vivo... Aconteceram muitos acidentes, dois no mesmo mês, devido a essa tensão.” (Motorista F)

Esses participantes identificaram uma ligação direta entre a VD em que se envolveram e o aumento do risco de acidentes de trabalho. É importante mencionar que todos os tipos de VD foram relacionadas com um maior risco de acidentes de trabalho. Conforme demonstrado por esse participante que agrediu verbalmente a esposa, há um maior risco de acidentes e ferimentos no trabalho, independentemente de a violência ser verbal, psicológica, física ou sexual:

“Se eu cometo agressão verbal... não consigo me concentrar no trabalho. Uma vez tivemos um desentendimento sobre o chá da tarde. Então, ao cortar cana-de-açúcar, eu estava pensando nisso, e houve um ferimento.” (Agricultor A)

Ausências ou atrasos no trabalho

Quinze por cento dos trabalhadores indicaram que faltaram ou chegaram atrasados ao trabalho por estarem envolvidos em VD. Em alguns casos, a ausência foi resultado direto do reconhecimento do maior risco de causar e/ou sofrer acidentes ou ferimentos no local de trabalho após a VD. Como disse um participante:

“Às vezes, devido ao estresse, os motoristas se perdem nos próprios pensamentos, e isso pode ocorrer enquanto dirigem o ônibus. O que podemos fazer se isso acontecer na estrada. Quando as pessoas estão tão estressadas, devem evitar ir trabalhar. Sair de casa depois de brigar e então dirigir pode resultar em um acidente.” (Motorista G)

Outro afirmou:

“Quando há uma briga em casa, eu não vou para o escritório porque meu trabalho é arriscado e pode haver acidentes...” (Motorista H)

15% dos trabalhadores indicaram que faltaram ou chegaram atrasados ao trabalho por estarem envolvidos em VD.

Trabalho sob o efeito de álcool

Um famoso mito é que a VD é causada pelo consumo abusivo de álcool. Essa crença foi demonstrada pela maioria dos agressores entrevistados. Quando lhes perguntaram as causas da VD, os agressores disseram que é algo praticado por alcoólatras e/ou homens que bebem demais, apesar de muitos depois relatarem que eles mesmos estavam sóbrios quando agrediram o cônjuge. Embora alguns homens tenham dito que só agrediram o cônjuge sob o efeito de álcool, a maioria não mencionou o álcool em ligação com a agressão que praticaram. Isso condiz com pesquisas anteriores.

“Todavia, ainda que haja agressores mais inclinados à violência quando estão alcoolizados, há muitos mais que praticam a agressão quando estão totalmente sóbrios. O álcool e as drogas podem aumentar a violência, mas não a causam. O consumo abusivo de álcool e drogas é um problema à parte da violência doméstica, embora possa haver sobreposição. Culpar a dependência química pela agressão significa ignorar que o agressor é responsável por suas ações.”⁷

Com relação a faltas e acidentes de trabalho, alguns participantes disseram que consomem álcool durante ou após a prática de VD. Esse consumo afeta o local de trabalho de várias maneiras que se sobrepõem, inclusive aumentando o risco de acidentes de trabalho, atrasos ou faltas por parte do trabalhador, diminuição da produtividade, incapacidade de concentração e discussões com clientes ou colegas de trabalho.

Cinco por cento dos participantes relataram que haviam consumido álcool antes, durante e/ou após se envolverem em VD e que isso afetou diretamente seu trabalho. Um participante que agrediu fisicamente a esposa contou que, devido à tensão resultante da violência, ele:

“...ingeriu bebidas às 13h30. E sofreu um acidente com outro veículo.” (Motorista I)

Alguns participantes demonstraram consciência da violência que cometem e do uso de álcool com relação à VD, mas não conseguiram reconhecer os possíveis impactos da falta de sobriedade no local de trabalho. Quando questionado sobre o impacto de sua violência no trabalho, um participante que admitiu bater na esposa com frequência respondeu:

“Eu fico bêbado e vou trabalhar, então não tem importância.” (Motorista J)

Discussões com clientes e colegas de trabalho

Um número expressivo de homens (28%) indicou que a prática de VD os deixa tensos, irritados e com maior tendência a discutir com colegas de trabalho e/ou clientes, e alguns caracterizaram isso como “inevitável” (inspetor ferroviário A). Essas discussões e irritabilidade têm um impacto negativo no ambiente geral de trabalho do agressor e de seus colegas, bem como nas experiências dos clientes.

Como disse um participante:

“Muitas vezes eu discuto com pessoas (passageiros). Tento fazer com que as pessoas entendam, mas, às vezes, devido a conflitos em casa, eu discuto com os passageiros.” (Condutor B)

Outro participante contou que, depois de se envolver em VD:

“...no trabalho, o tom de voz que uso para falar com os passageiros muda e fica muito irritado, ainda mais à noite. Depois de um conflito em casa, se uma pessoa estiver dirigindo à noite, isso com certeza terá uma consequência.” (Condutor C)

7. Toronto Employment & Social Services. 2012. Domestic Violence Initiative: Myths & Facts. <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/937b-EE1b-Myths-and-Facts-FINAL.pdf>.



Em alguns casos, a irritabilidade do agressor leva a uma reação em cadeia no trabalho, causando uma série de interações negativas que afetam funcionários seniores, colegas, clientes e o próprio agressor. Este participante, que agrediu psicológica e verbalmente a esposa, demonstrou esse efeito ao afirmar:

“Se o chefe atribui uma tarefa diferente, trabalhadores como eu acabam brigando com o gerente. A verdadeira causa da briga é a raiva não resolvida da briga com [minha] esposa e de sair de casa sem comida, mas ela se manifesta de uma maneira agressiva diferente no trabalho. Em seguida, é claro que o gerente fica com raiva, porque isso fere seu ego, então ele presta queixa e pune ou maltrata trabalhadores em público. Isso nos deixa ainda mais irritados (trabalhadores/motoristas) e, às vezes, descontamos nos passageiros.” (Condutor C)

Aqui, a raiva e a irritabilidade do trabalhador que começaram com a VD que ele praticou levam a interações negativas com um gerente no trabalho, resultando em uma escalada de conflitos e irritabilidade no trabalho que afeta o ambiente geral e todos os envolvidos.

Incapacidade de se concentrar

Quase metade dos participantes (42%) indicou que o envolvimento em VD prejudica sua capacidade de se concentrar no trabalho, com consequentes aumentos nos acidentes de trabalho, erros que afetam as finanças do trabalhador e da empresa e diminuição da produtividade.

Os participantes descreveram que essa incapacidade de se concentrar resultou no esquecimento de aspectos de seu trabalho (“...esqueço meu trabalho, avisos importantes”, professor universitário A), incapacidade de realizar seu trabalho no nível normal (“não consigo ensinar meus alunos da forma correta”, professor adjunto A) e incapacidade de alcançar metas de trabalho (“... dificuldade em se concentrar no trabalho, apresentar o rendimento desejado”, maquinista principal A).

A incapacidade de se concentrar também pode ter um impacto grave na saúde e segurança dos trabalhadores e seus clientes. Vários participantes descreveram que sua incapacidade de se concentrar aumenta o risco de acidentes fatais no trabalho (“... pode causar algum erro e acabar em acidentes fatais”, trabalhador B), sobretudo em locais de trabalho que envolvem dirigir e/ou trabalhar com máquinas pesadas.

A citação a seguir indica a acentuada diminuição do desempenho e da produtividade que os trabalhadores podem sofrer após a prática de VD:

“Eu esquecia qualquer coisa que estava planejada. Suponha que eu tivesse que finalizar dez tarefas em um dia. Eu terminava somente duas... eu não conseguia concluir o trabalho.” (Gerente de projetos A)

Muitos trabalhadores relataram que seu salário foi reduzido como consequência da perda de desempenho no trabalho e dos conflitos com colegas. Um participante contou que, após uma diminuição do desempenho profissional, ele:

“... recebeu um memorando, precisou tirar licenças não remuneradas e teve redução salarial, o que causou muita irritação” (Controlador de tráfego A).

Os impactos salariais negativos agravaram um ciclo de violência em que a tensão financeira eleva o estresse relacionado com o trabalho e a situação familiar, aumentando ainda mais o risco da prática de VD, e o impacto da VD então diminui ainda mais o desempenho no trabalho.

“Devido ao estresse, a pessoa não consegue se concentrar no trabalho e, devido ao trabalho, ocorre violência em casa. Tudo está interligado. [Por causa dos] conflitos em casa, você não consegue se concentrar no trabalho, então há uma redução do salário, e é muito difícil se concentrar.” (Condutor A)

A Tabela 3 mostra a prevalência de diferentes impactos da prática de VD sobre o local de trabalho. Alguns agressores se recusaram a responder a perguntas relacionadas ao impacto da VD em seu trabalho, por isso a real prevalência de alguns impactos pode ser maior que a relatada.

Tabela 3. Prevalência de diferentes impactos da violência doméstica no local de trabalho

Impacto no local de trabalho	Prevalência	Número
Acidentes e ferimentos	16%	19
Ausências ou atrasos no trabalho	15%	17
Trabalhar sob o efeito de álcool ou drogas	5%	6
Irritabilidade/discussões	28%	33
Incapacidade de se concentrar	42%	49

Nota: Os participantes podem ter revelado que enfrentaram vários impactos (por exemplo: ferimentos e irritabilidade).

Esses impactos no trabalho podem fazer com que o agressor seja mandado para casa mais cedo do trabalho, seja forçado a se afastar ou perca o emprego, resultando na perda total ou parcial de sua renda e possivelmente em outras medidas disciplinares. Foi identificado que todos esses fatores aumentam o risco de ocorrência de VD quando o agressor volta para casa, além de não enfrentarem as causas básicas da VD em si ou seu impacto no local de trabalho.



Obstáculos ao enfrentamento da violência doméstica

Falta de reconhecimento da violência doméstica

Um obstáculo expressivo para enfrentar e acabar com a violência doméstica e, assim, melhorar a concentração e a eficiência do trabalhador e diminuir o risco de acidentes de trabalho é que a maioria dos agressores não reconhece seu comportamento como violento e inaceitável, não reconhece a ligação entre violência física e outras formas de agressão e não reconhece e/ou toma providências quanto às formas negativas pelas quais a prática da violência afeta seu local de trabalho. Os agressores frequentemente minimizam, ignoram ou tentam normalizar e justificar seu comportamento, apesar de seus claros impactos negativos no trabalho e em casa.

A violência física, uma das únicas formas de agressão reconhecidas como violência pelos participantes, foi vista pelos agressores como uma escalada que resulta de conflitos que não foram bem resolvidos verbalmente e foi apresentada como uma escalada aceitável ou uma anomalia nos conflitos verbais normais. Nas palavras de um participante:

“Mesmo que às vezes eu bata nela, não é tão grave. Na maioria das vezes, temos discussões verbais.” (Gerente de armazém A)

Demonstrando a escalada do verbal para o físico, bem como a minimização da violência que ele pratica, um participante contou que ele e a esposa têm:

“discussões verbais, na maioria das vezes; se houver algum excesso, então só dou uns tapas nela. Nada além disso.” (Datta Krupa Bags A)

Alguns agressores também negaram que os maus-tratos físicos que praticam seja violência. Ao descrever se, quando e por que bate na esposa, um motorista disse:

“Sim, às vezes. A criança está chorando, então há problemas. O marido fica incomodado se a criança continua chorando, então ele deve bater na esposa... mas isso não é violência.” (Motorista K)

Na opinião de outro agressor que admitiu bater na esposa com frequência, como era para o “bem” de seus filhos, aquilo não contava como violência:

“Não posso especificar os motivos, pois toda vez haverá uma razão diferente. Suponha que os filhos não estejam bem. Vamos culpar a mãe (esposa) pelo mau comportamento dos filhos. Batemos nos filhos e também na mãe por isso. Isso é violência, mas na hora nem eu sinto que seja violência.” (Gerente de projetos A)

Além de negar que a agressão tenha realmente sido “violência”, em geral os agressores não reconheceram a responsabilidade pelas próprias ações e culpavam o cônjuge pela violência que praticaram. Por exemplo, como disse um médico-chefe:

“Bati nela duas vezes. Foi ela quem causou a situação em que fiz aquilo. Por isso, ainda me sinto mal, mas não fui responsável sozinho pela situação. Ela também foi responsável por aquilo. Ela fez muitas coisas que não deveria ter feito, por isso perdi a paciência.” (Médico-chefe)

Atitudes e crenças misóginas também se manifestaram, e muitos agressores estavam convencidos de que as denúncias de VD e violência contra mulheres nas notícias eram falsas e que os tribunais eram tendenciosos contra os homens. Como disse um agressor:

“Nos dias de hoje, homens que cometem violência são histórias do passado. Todos esses casos são falsos. Nos conflitos familiares, essas coisas não acontecem, e os casos de violência são casos falsos... [As mulheres] fazem isso para mostrar a própria independência.” (Motorista de ônibus A)

Acreditar que a violência é o resultado de mulheres defenderem sua independência e que as denúncias de VD na mídia são todas “casos falsos” impede que os agressores reconheçam que as próprias ações são prejudiciais e configuram VD. Isso significa que, por conta própria, é improvável que os agressores mudem de comportamento ou reconheçam o impacto negativo que suas ações têm sobre si mesmos, suas famílias e locais de trabalho.

Falta de resposta clara e uniforme no local de trabalho

Quando questionados sobre o apoio no local de trabalho ou se revelaram a violência doméstica a amigos ou colegas de trabalho, os agressores deram respostas variadas. Muitos demonstraram a crença de que seu local de trabalho não era receptivo para falar sobre questões familiares e, por isso, evitavam falar ou pensar sobre a vida familiar no trabalho. Outros disseram que revelaram informações sobre conflitos domésticos a colegas de trabalho, gerentes ou supervisores e receberam uma série de respostas: alguns foram reprimidos e instruídos a não falar sobre o assunto, e outros receberam feedback que validou as próprias crenças sobre a aceitabilidade da VD.

Muitos trabalhadores também demonstraram frustração pelo fato de seus supervisores e gerentes “não se importarem” com eles, considerando isso um fator que contribui para o “estresse no trabalho” que alimenta a raiva que sentem pela parceira. Um trabalhador, que contou que costumava bater na esposa, mas não fazia mais isso, observou que um dos colegas de trabalho batia na esposa “todos os dias” e que ele e seus colegas “tentaram explicar para ele dizendo para não fazer isso” (mecânico A), mas que não deu certo.

As respostas dos homens às perguntas sobre revelação no local de trabalho mostram que ocorrem conversas sobre VD no trabalho, embora de maneira informal, e que há espaço e necessidade de mais envolvimento, instrução e capacitação sobre essas questões.

Os trabalhadores também buscam e necessitam de apoio. Quando questionados, a maioria dos trabalhadores disse que se beneficiaria do acesso a aconselhamento no trabalho em que pudessem conversar e lidar com o que caracterizavam como “estresse” relacionado ao lar e ao trabalho. É importante observar que, para intervir, prevenir e diminuir a VD e seus impactos no trabalho, a VD precisa ser retirada da categoria geral “estresse” e desmembrada. Considerar a VD, sua prática e os fatores de estresse no local de trabalho algo homogêneo e uniforme permite que a violência seja normalizada e minimizada e impede o reconhecimento de suas causas-raiz, obstruindo nossa capacidade de interromper os ciclos de violência e disponibilizar apoio adequado a todos os envolvidos.

Principais conclusões e recomendações

Os locais de trabalho são importantes para a intervenção e prevenção da violência doméstica. Os resultados deste estudo mostram que, para criar ambientes de trabalho mais seguros, será necessário abordar como a violência é mal compreendida, racionalizada e ignorada, além de instruir os empregadores sobre como os diversos tipos de violência que os funcionários cometem em casa afetam diretamente seu comportamento e ações durante o trabalho.

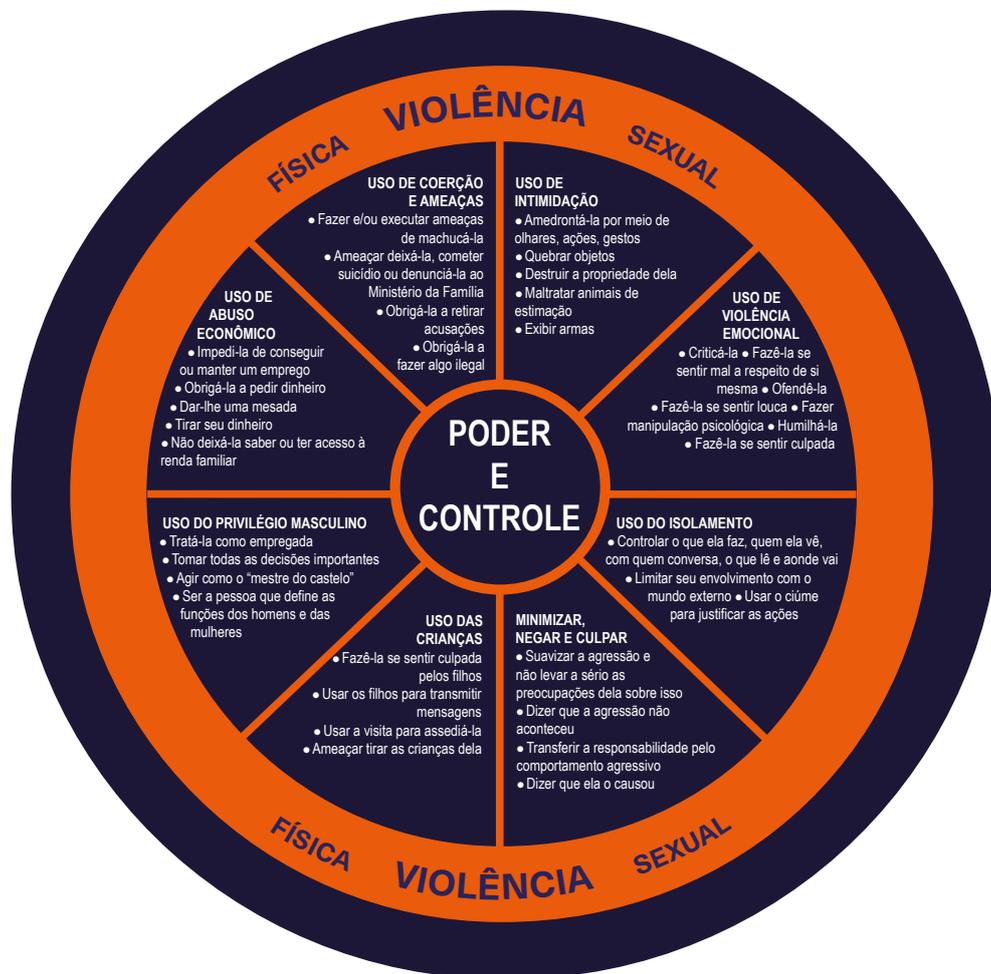
Isso requer compreender as maneiras pelas quais diferentes formas de violência – verbal, física ou psicológica – e o controle coercitivo se cruzam e oferecer apoio para que os trabalhadores e a gerência instrua os trabalhadores sobre a violência e seu impacto em casa e no trabalho.

O reconhecimento e a abordagem de mitos e fatos fundamentais sobre VD precisam ser componentes centrais de qualquer iniciativa. As entrevistas concluídas neste estudo indicam que a instrução precisa incluir mensagens específicas que abordem o seguinte:

- A maioria dos agressores equipara de maneira imprecisa a violência doméstica ao espancamento grave. Portanto, é necessário orientar que a VD tem muitas formas, inclusive agressão física, sexual, verbal, cultural, espiritual, emocional e psicológica, controle financeiro, negligência, perseguição e assédio. As formas não físicas de agressão não podem ser consideradas menos graves, menos importantes de resolver ou menos prejudiciais às vítimas-sobreviventes. Ferramentas educativas, como a roda de poder e controle (consulte a Figura 1), podem ser guias úteis para revelar e compreender o padrão geral de comportamentos agressivos e violentos que configuram VD.
- A maioria dos agressores não reconhece seu comportamento como “violência doméstica” ou inaceitável. Os agressores não reconhecem a ligação entre violência física e outras formas de agressão e tendem a descrever a VD meramente como estresse, conflitos, discussões e desavenças domésticas. Os altos níveis de normalização e minimização da prática de VD permitem que os agressores continuem acreditando que seu comportamento é aceitável e diminui as possibilidades de mudança. Portanto, a instrução e capacitação precisam abordar as diferenças entre discussões saudáveis e divergências respeitadas e VD.
- Muitos agressores demonstram atitudes e crenças misóginas e negam a prevalência de VD. Muitos agressores estavam convencidos de que as denúncias de VD e violência contra mulheres nas notícias são falsas e demonstram um preconceito social contra os homens. A instrução e capacitação precisam abordar os fatores socioculturais que reforçam essas atitudes e crenças. Para isso, é preciso se concentrar nas maneiras pelas quais atitudes misóginas prejudicam homens e mulheres, disponibilizando materiais baseados em evidências sobre a prevalência de VD para eliminar os mitos.
- Muitos agressores acreditam no famoso mito de que a violência doméstica é causada pelo consumo abusivo de álcool. Os materiais educativos e de capacitação precisam enfatizar que o álcool e as drogas podem aumentar o risco de violência, mas não a causam. Conforme evidenciado nessas entrevistas, a VD é comumente praticada por pessoas que não estão sob o efeito de drogas ou álcool. Os materiais devem se concentrar na responsabilidade do agressor por suas ações.

- O tipo de agressão cometida não atenua o impacto que a VD terá no local de trabalho do agressor. Isso demonstra a necessidade de ter uma compreensão abrangente e pormenorizada da VD que não se restrinja à violência física que resulta em ferimentos visíveis ou homicídios, pois os locais de trabalho são prejudicados seja qual for o tipo de VD praticada. Isso significa que a violência verbal, psicológica e sexual precisam ser reconhecidas como violência e que eliminar sua prática é tão importante quanto eliminar a agressão física, reconhecendo que essas formas de violência costumam ser praticadas simultaneamente.
- Ao oferecer apoio no local de trabalho, precisamos dissociar o uso do termo “estresse” da VD. Muitos agressores descreveram seus problemas como “estresse” relacionado ao lar e ao trabalho. É importante observar que, para intervir, prevenir e diminuir a VD e seus impactos no trabalho, a VD precisa ser retirada da categoria geral “estresse” e desmembrada. Considerar a VD, sua prática e os fatores de estresse no local de trabalho algo homogêneo e uniforme permite que a violência seja normalizada e minimizada, impedindo o reconhecimento de suas causas-raiz e obstruindo nossa capacidade de interromper os ciclos de violência e disponibilizar apoio adequado a todos os envolvidos.

Figura 1. Roda de poder e controle elaborada pelo Programa de Intervenção contra Agressores Domésticos.⁸



8. Coercive Control Collective (CCC). 2018. “The Power and Control Wheel.” Coercive Control Collective, 12 de março de 2018. <https://coercivecontrolcollective.org/news/2018/3/12/the-power-and-control-wheel-1>

Essas considerações entram em um conjunto mais abrangente de recomendações básicas aos empregadores para superar obstáculos socioculturais à eliminação da VD e enfrentar o impacto da prática de VD nos locais de trabalho.

Fazemos as seguintes recomendações:

1. Elaborar políticas e procedimentos sobre VD no local de trabalho que incluam avaliações de risco de VD no trabalho, procedimentos para denúncia e apoio a trabalhadores que passaram por VD, de acordo com a Convenção 190 da OIT.
2. Elaborar material específico de instrução, conscientização e capacitação que seja acessível aos trabalhadores e adequado ao local de trabalho. O material deve:
 - a. Abordar mitos e fatos sobre a VD.
 - b. Enfrentar de maneira construtiva atitudes e crenças misóginas.
 - c. Revelar diferentes tipos de violência, poder e controle.
 - d. Criar um ambiente de apoio que se relacione de maneira construtiva com as experiências dos trabalhadores.
 - e. Descrever políticas e procedimentos do local de trabalho relacionados com a VD.
 - f. Descrever procedimentos de denúncia e apoio no local de trabalho/comunidade para os trabalhadores.
3. Apoiar e promover a criação de cargos de defensora das mulheres em ambientes de trabalho sindicalizados e não sindicalizados, formais e informais, para:
 - a. Apoiar e orientar políticas e procedimentos sobre VD no local de trabalho.
 - b. Participar de avaliações de risco e planejamento de segurança.
 - c. Indicar e disponibilizar recursos para mulheres que passam por VD.
 - d. Atuar como recurso sobre questões de igualdade no local de trabalho.⁹
4. Promover uma forte liderança em questões de VD no local de trabalho e envolver proativamente os trabalhadores na conversa sobre questões de intervenção e prevenção da VD, trabalhando inclusive com funcionárias e defensoras de mulheres.
5. Oferecer capacitação especializada para ensinar aos trabalhadores o que é VD e seus impactos nas famílias e nos locais de trabalho.
6. Implementar políticas disciplinares progressivas que envolvam os autores de VD e trabalhem com eles para mudar seu comportamento de maneira positiva e solidária, inclusive por meio de aconselhamento obrigatório e programas que lhes ensinem sobre violência e seus impactos.
7. Formar um comitê de saúde e segurança (em locais de trabalho maiores) ou identificar representantes de saúde e segurança (em locais de trabalho menores) que assumam um papel de liderança em iniciativas de instrução, capacitação e conscientização nos locais de trabalho e que atuem em colaboração com Defensoras das Mulheres.
8. Disponibilizar e divulgar listas de recursos internos e externos para sobreviventes e autores de VD, inclusive recursos jurídicos, de aconselhamento e planejamento de segurança, em local acessível e visível.

9. Para mais informações sobre a função das Defensoras das Mulheres e estratégias de negociação coletiva relacionadas à violência doméstica e à segurança no trabalho, consulte o documento da Unifor *Bargaining a Domestic Violence Policy & Program (Como fazer uma negociação coletiva para uma política e programa contra a violência doméstica)* aqui: <https://bit.ly/3wNSEok>

Limitações

O relatório atual se baseia em uma análise secundária de dados coletados e inicialmente analisados pelo SAMYAK. Quando o projeto chegou à equipe de pesquisa do CREVAWC para análise final e elaboração de relatórios, foi decidido que o CREVAWC continuaria usando a codificação preliminar em inglês que o SAMYAK já havia disponibilizado. Como a equipe de pesquisa do CREVAWC não teve acesso às transcrições completas das entrevistas, nem em marata, nem traduzidas para o inglês, não foi possível fazer uma análise mais detalhada das agressões verbais e/ou psicológicas. A falta de dados das entrevistas em áudio ou vídeo também significa que dados de interesse poderiam ter sido adquiridos por meio da análise do tom de voz dos participantes e que a linguagem corporal pode ter sido perdida, embora a equipe de pesquisa do SAMYAK tenha

incluído anotações dos entrevistadores em muitos casos, como ao observar se o participante estava rindo enquanto respondia ou se um participante se recusava a responder a uma determinada pergunta. Uma última limitação foi o fato de alguns participantes terem se recusado a responder a perguntas ou a admitir seu comportamento violento, apesar de profissionais terem identificado que eles praticaram VD. É importante observar que essas limitações podem ter levado a uma subestimação da prevalência de determinadas formas de VD e do impacto de sua prática sobre o local de trabalho. Isso significa que a taxa de certas formas de violência e a taxa dos impactos no local de trabalho, como acidentes de trabalho, podem ser maiores do que as relatadas neste estudo.



FEDERAÇÃO
INTERNACIONAL
DOS TRABALHADORES
EM TRANSPORTES

Western  Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children