

MIGRACIÓN TRABAJO Y VIOLENCIA:

interfaces con
la salud



Organizadoras: **Cristiane Batista Andrade**
Fernanda Mendes Lages Ribeiro

Cartilla

“Migración, trabajo y violencia: interfaces con la salud”

Organizadoras

Cristiane Batista Andrade

Fernanda Mendes Lages Ribeiro

Autoras(es)

Adriano da Silva

Andressa Fouraux Figueira

Camila Athayde de Oliveira Dias

Camila Rodrigues Estrela

Corina Helena Figueira Mendes

Cristiane Batista Andrade

Daniela Lacerda Santos

Fábio Uria Malveis

Fernanda Mendes Lages Ribeiro

Gleiciane Pereira dos Santos

Júlia de Almeida Roffé Borges

Juliana Maria Paiva Quintella

Tatiana Giovanelli Vedovato

Thuane Rosa do Carmo

Diseño

Naiara Rezende

Traductora al español: **Catalina Revollo Pardo**

Traductor al inglés: **Adel Bakkour**

E-mail de contacto: migracaosaude.ensp@fiocruz.br

Apoyo financiero: INOVA-Geração do Conhecimento/Fiocruz

Agradecimiento por la lectura crítica de la Cartilla: Luis Sauchay Romero

Notas de la traductora Catalina Revollo Pardo

Me gustaría compartir con ustedes que la traducción de este material ha sido muy estructurante para conocer mis derechos como mujer migrante. Llegue a Brasil hace más de 10 años y solo en este proceso de traducción me he dado cuenta de que he sido varias veces victimizada en el contexto laboral precisamente por mi condición de migrante en los primeros años de mi vida en Brasil. Lo que ahora sé es que, con este material, muchas personas posiblemente no van a tener que pasar lo que la mayoría hemos pasado y también sé que puedo denunciar a las/los responsables. Las/Los animo para que le demos nombre a las violencias por las que hemos pasado como población migrante y refugiada y sigamos luchando por nuestros derechos.

ÍNDICE

1. Presentación	7	7. Acoso moral y sexual	29
2. ¿Qué son las violencias?	9	8. Trata de personas: trabajo esclavo contemporáneo y explotación sexual	33
2.1. ¿Cuáles son las influencias de las violencias en la salud de migrantes/refugiadas(os)?	12	8.1. Trata de personas	34
3. Derechos laborales y accidentes de trabajo	13	8.2. Trabajo esclavo contemporâneo	35
3.1. ¿Cómo funciona el trabajo formal en Brasil?	14	8.3. Explotación sexual	37
3.2. ¿Cómo conseguir la carteira de trabalho (documento para trabajar en el Brasil)?	15	9. Servicios de atención a migrantes y refugiados(as)	38
3.3. Jornada de trabajo	15	9.1. Salud	39
3.4. Salario mínimo	16	9.2. Asistencia Social	40
3.5. Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio - (FGTS)	16	9.3. Sociedad Civil Organizada	41
3.6. ¿Qué son los accidentes laborales?	17		
4. Mujeres y los desafíos en el mundo del trabajo	19		
5. Racismo, xenofobia y trabajo	22		
6. LGBTfobia y trabajo	26		

1. PRESENTACIÓN

Estimadas(os) migrantes y refugiadas(os),

Con alegría y entusiasmo les presentamos la cartilla **Migración, trabajo y violencia: interfaces con la salud**, con el objetivo de compartir conocimientos sobre violencias y el mundo del trabajo.

La cartilla es un material educativo producto de la investigación **Migraciones, salud y violencias: experiencias de trabajadoras(es) migrantes y refugiadas(os) en Rio de Janeiro**, en la cual fueron escuchadas(os) migrantes y refugiadas(os) residentes en Brasil, específicamente en el estado de Rio de Janeiro.

La movilidad de personas es una realidad de dimensiones globales y garantizar el acceso y permanencia de migrantes y refugiadas(os) en puestos de trabajo seguros, saludables y no violentos, debe ser uno de los fines de las sociedades que trabajan por justicia social.

En las experiencias de migración y refugio, las decisiones de salir del país de origen en búsqueda de otros lugares para vivir involucran, muchas veces, dificultades para adaptarse a una nueva lengua y los saberes de otras culturas. La migración y el refugio pueden causar cambios en las formas de la organización familiar y la necesidad de buscar empleo, casa, estudios, relaciones de amistad y redes de apoyo.

**Investigación
financiada por
INOVA-Geração do
Conhecimento da
Fundação Oswaldo
Cruz (Fiocruz),
Ministerio de Salud,
Brasil.*

Al mismo tiempo en que la migración y el refugio pueden ser experiencias que traigan nuevos reinicios, los sentimientos de incertidumbre, inseguridad, miedo, saudades (tipo de nostalgia) y preocupación están presentes en el cotidiano de migrantes y refugiadas(os), y se expresan también en el contexto del trabajo.

Asociado a esto, el mundo laboral ha pasado por profundas transformaciones, principalmente en las últimas cinco décadas, lo que viene impactando la vida de trabajadoras(es), como el aumento del desempleo, contrataciones temporales, bajos salarios y la existencia del trabajo esclavo y forzado. En algunos casos en las relaciones de trabajo, hay situaciones de acoso moral y sexual, racismo, xenofobia, violencias de género y LGBTfobia, entre otras expresiones de pre-concepto y discriminación.

El mundo del trabajo no está libre de las violencias presentes en las relaciones sociales. Infelizmente, es común que trabajadoras(es) sufran con esas violencias, pues las vulnerabilidades, durante y después del proceso de migración y refugio, pueden ser aún más acentuadas.

Por lo tanto, es necesario reconocerlas para enfrentarlas, de tal modo garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todas(os).

Pensando en eso, esta cartilla presenta algunas de esas violencias con el objetivo de facilitar su reconocimiento por parte de la comunidad migrante y refugiada de trabajadoras(es) y, al mismo tiempo, brindar rutas de acceso a servicios para enfrentarlas con apoyo de los equipos de salud, asistencia social, organizaciones de la sociedad civil y justicia, entre otros.

¡Agradecemos a todas(os) las(os) que participaron de la construcción de esta cartilla y les deseamos una buena lectura!

2. ¿QUÉ SON LAS VIOLENCIAS?



Las violencias están presentes en las sociedades como parte de su cultura, expresando diversas relaciones a través de manifestaciones en que hay uso de poder o de fuerza física contra sí mismo o contra otra persona o grupo, pudiendo llegar a tener como resultado muertes, lesiones, enfermedad física o psicológica y otros impactos perjudiciales para la vida, la salud, la seguridad y la dignidad humana.

Esta definición fue inspirada en el concepto clásico de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que sirve de base para la formulación de gran parte de las políticas públicas y acciones relacionadas sobre el tema. La OMS también establece una clasificación básica de los tipos y las naturalezas de las violencias que afectan grupos poblacionales, como las infancias y adolescentes, jóvenes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, población negra, indígena, migrantes, trabajadoras(es) y la comunidad LGBTQIA+*.

De acuerdo con los tipos, son tres grandes grupos:

Violencia colectiva, se refiere a los aspectos macrosociales, como políticos y económicos, cometidos por grupos y/o el Estado, como el caso de las guerras;

Violencia autoinfligida, como las auto mutilaciones e intentos de suicidio, y

Violencia interpersonal, que puede ser ejercida en ambientes comunitarios, como la violencia urbana, o intrafamiliar, o violencia de género.

*KRUG, E.G. et al.
Reporte Mundial
sobre Violencia y
Salud. Ginebra:
Organización
Mundial de la
Salud,.

[accesa este link](#)

En el Cuadro 1, podemos conocer algunas de las naturalezas de las violencias.

CUADRO 1.

NATURALEZAS DE LAS VIOLENCIAS

Física: bofetadas, empujones, puños, entre otros.

Psicológica: humillaciones, amenazas, control, abuso de poder.

Sexual: imposición de actos sexuales sin consentimiento.

Negligencia/abandono: ausencia o rechazo al cuidado.

Tortura: castigo o avergonzar para conseguir informaciones o venganza.

Tráfico de personas: captura, movimiento de personas con el objetivo de explotación.

Financiera: retención o uso de recursos financieros sin consentimiento.

Trabajo infantil: actividades laborales realizadas por niñas(os) con intención de lucro y explotación.

Trabajo esclavo: trabajo forzado, jornada agotadora, condiciones degradantes y servidumbre por deudas.

Intervención legal: promovida por agentes del Estado, como la policía, en el ejercicio de su función.

Fuente: adaptado de Krug, E. G. et al. Reporte mundial sobre violencia y salud. Ginebra: World Health Organization, 2002.

Es importante destacar que en la realidad brasileña aún se sufre con las violencias que tienen raíces en el proceso de colonización europeo, estructurado por medio de la esclavización de los pueblos originarios/indígenas y africanos. Además de las muertes, degradación y deshumanización que sucedieron en el periodo, llamado, colonial e imperial, las marcas de las violencias son observadas y vividas hasta los días de hoy. Las violencias raciales, de género son aún una realidad para gran parte de la población brasileña negra, parda, indígena y mestiza.

2.1 ¿CUÁLES SON LAS INFLUENCIAS DE LAS VIOLENCIAS EN LA SALUD DE MIGRANTES Y REFUGIADAS(OS)?

¡Sufrir cualquier violencia no es fácil! Ella deja marcas en la vida y en la salud de trabajadoras(es) de diversos grupos generacionales, grupos sociales y nacionalidades, causando sufrimientos y enfermedades. Ellas pueden ocasionar impactos en la salud física y psíquica, como depresión, crisis de ansiedad, estrés postraumático, problemas con el sueño, llanto fácil, dificultades con la alimentación, comportamientos suicidas, enfermedades del estómago y/o intestino, cansancio constante, entre otros síntomas o enfermedades.

En lo relacionado a las violencias vividas en el trabajo, pueden existir inseguridades, miedo, vergüenza, rabia, humillación, preocupaciones exageradas, miedo a perder o a desear tener otro empleo. En casos más serios, puede surgir el deseo de abandonar el trabajo. En todas esas situaciones, es importante buscar ayuda de profesionales de la salud, como médicas(os), enfermeras(os), asistentes sociales y psicólogas(os), que deben promover el acceso a acciones de acogimiento y cuidado.



3. DERECHOS LABORALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

***CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.**

[accesa este link](#)

****ILO. Livelihoods for migrants & refugees in Brazil.**

[accesa este link](#)

Los derechos laborales en Brasil son para brasileñas(os), también para migrantes y refugiadas(os). Esos derechos son protegidos y garantizados por la Constitución Federal (CF) de Brasil de 1988 en su Artículo 5.*

En Brasil, la entrada y la permanencia en el mercado de trabajo no son sencillas ni fáciles. Las altas tasas de desempleo, los casos de trabajo esclavo y forzado, el incumplimiento de los derechos humanos y laborales, las discriminaciones contra migrantes, las dificultades para la validación de diplomas y de documentos para la entrada y permanencia en el mercado de trabajo y el no entendimiento de la lengua portuguesa son algunos de los obstáculos enfrentados.**

Sin embargo, es muy importante saber cuáles son los derechos laborales que tienen trabajadoras(es) brasileñas (os) y de otras nacionalidades.

3.1. ¿CÓMO FUNCIONA EL TRABAJO FORMAL EN BRASIL?

La/El trabajadora(or) formal en Brasil realiza sus funciones por medio de lo que llamamos de vínculo empregatício (en español lo podemos llamar de contrato laboral), que es simplemente tener la Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) (documento para trabajar) firmada por la/el empleador(a) — quien contrata sus servicios —, siguiendo las normas de la Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Consolidado de leyes laborales).

3.2. ¿CÓMO CONSEGUIR LA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS?

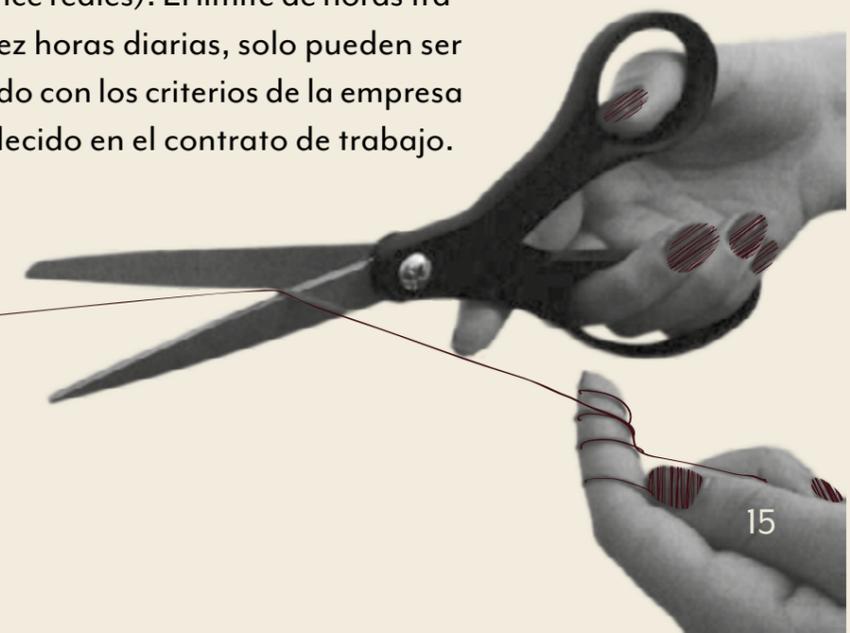
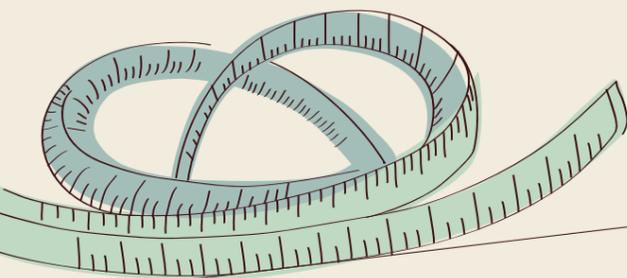
La CTPS es emitida en las sedes de las Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (Superintendencias Regionales de Trabajo y Empleo). Es el documento donde serán registrados los empleos ejercidos y todos los detalles de sus actividades. Existe la Carteira de Trabalho digital, que puede ser emitida en el site del gobierno federal

[accesa este link:](#)

[Carteira de Trabalho digital](#)

3.3. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo en Brasil es máximo, de ocho horas diarias y no puede superar 44 horas semanales. Cualquier hora a más trabajada implica recibir hora extra, que es el 50% más del valor de la hora común trabajada. O sea: si usted recibe R\$10 (diez reales) por hora trabajada, caso haga una hora extra, recibirá por esa hora R\$15 (quince reales). El límite de horas trabajadas, incluyendo horas extras, es de diez horas diarias, solo pueden ser realizadas cuando sea necesario, de acuerdo con los criterios de la empresa o de el/la empleador(a) y lo que fue establecido en el contrato de trabajo.





3.4. SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo en Brasil es, actualmente, R\$1.320,00 para una jornada de 8 horas diarias/44 horas semanales (cerca de 264 dólares o 250 euros)*. Sin embargo, ni todo empleador paga este valor, sobre todo en relaciones informales de trabajo.

* Información disponible en [accesa este link](#)

3.5. FONDO DE GARANTÍA POR TIEMPO DE SERVICIO - FGTS

Toda(o) trabajadora(or) formal, o sea, que tiene su relación de trabajo regida por la CLT, tiene derecho al FGTS, que es un valor depositado mensualmente en un fondo por el/la empleador(a) para la protección de la/el trabajadora(or), caso esta(e) sea despedido sin justa causa, esto es, sin una justificativa razonable. Las(os) trabajadoras(es) también pueden obtener su FGTS en momentos específicos, como en el caso de enfermedad grave, o para pagar propiedades, etc.

¿Qué es FGTS? [accesa este link](#)

¡ATENCIÓN!

Si usted tiene alguna duda sobre cuestiones laborales, es posible entrar en contacto con el Ministerio del Trabajo a través de la central de atención Alô Trabalho, marcando el número 158. La central Alô Trabalho es un canal de comunicación directa entre el ciudadano y el poder público, funciona en todo el territorio nacional, de lunes a sábado, de las 7h a las 19h.

Usted también puede accionar al Ministerio del Trabajo por el website institucional en [accesa este link](#)

3.6. ¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES LABORALES?

Para tener un trabajo digno y saludable, es fundamental tener un ambiente libre de riesgos a la salud, con acciones de prevención de accidentes y de enfermedades del trabajo y ocupacionales. La Ley N° 8.213/91 dice que son accidentes del trabajo aquellos que ocurren en las actividades desarrolladas por trabajadoras(es) que pueden causar lesiones corporales, muerte, pérdida o reducción (permanente o temporal) de la capacidad de trabajar.*

[Para saber más:](#) [*seguridad en el trabajo](#)

¡Los accidentes laborales son evitables, y las empresas tienen la responsabilidad de preservar la vida y la salud de trabajadoras(es)!

Trabajadoras(es) formales o informales, migrantes o brasileños, tienen el derecho al cuidado de salud cuando sufren algún tipo de accidente. Vea, en el Cuadro 2, los tipos y características de estos accidentes.

CUADRO 2. TIPOS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS ACCIDENTES LABORALES

TIPOS

CARACTERÍSTICAS

Accidente típico de trabajo

Ocurre durante la jornada de trabajo y puede causar traumas, lesiones, perder alguna(s) parte(s) del cuerpo, muerte e incapacidades.

Accidente en el trayecto

Ocurre durante la ida o vuelta al trabajo. Puede ser durante un tramo a pie, en bus, carro, metro, tren etc. La legislación comprende que solo es considerado accidente de trayecto los casos en que el/la trabajador(a) está en su trayecto habitual (trabajo-casa y viceversa).

Otros accidentes

Como agresiones, sabotajes o terrorismo en el local de trabajo, de manera física, ofensas, imprudencias, derrumbes, inundaciones, incendios etc.

Enfermedad profesional

Ocurre en una situación específica en determinada actividad laboral. Ejemplo: silicosis (enfermedad adquirida en ambientes que tienen polvo de sílice).

Enfermedad del trabajo

Ocurre en función del desarrollo del ejercicio de la actividad laboral. Ejemplos: enfermedades de piel, tuberculosis, estrés, enfermedades musculares, venas varicosas, pérdida auditiva etc.

Fuente: elaborado a partir de Coelho et al. COELHO, M.S. et al. Cartilha sobre doenças e acidentes de trabalho.

[accesa este link](#)

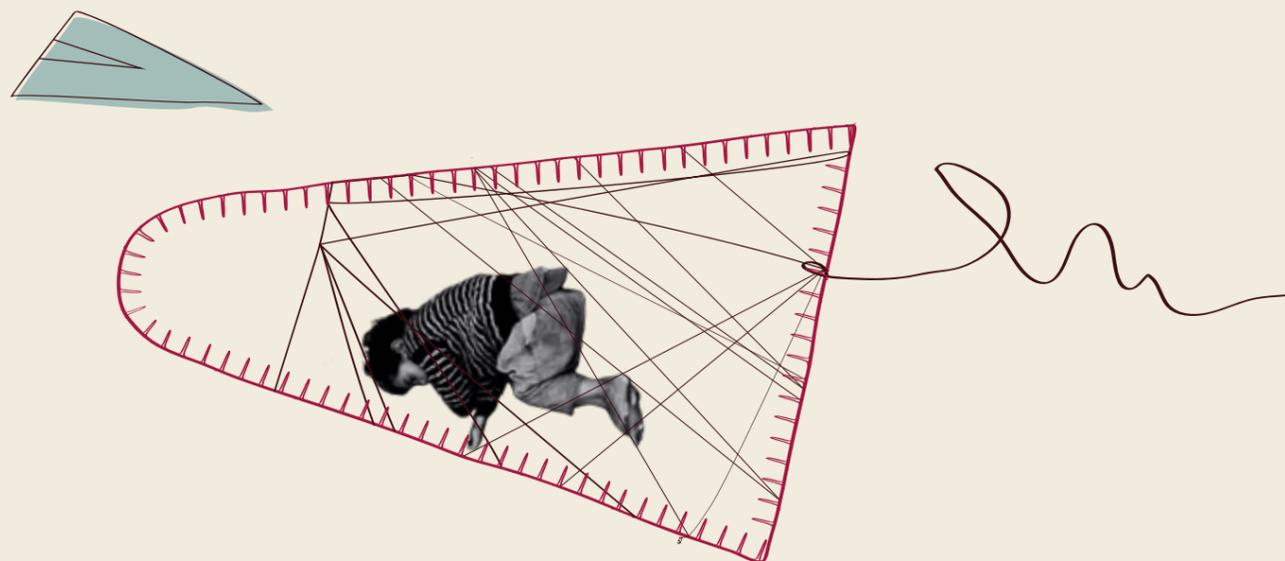
4. MUJERES Y LOS DESAFÍOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Las desigualdades de género también están presentes en el mundo laboral. Es común que las mujeres ocupen cargos más precarizados y con salarios menores. Además de eso, es frecuente la llamada doble o triple jornada de trabajo, o sea, además de tener ocupaciones fuera de casa, las mujeres también necesitan trabajar en sus hogares, en el cuidado con hij(as)os, familiares y en las actividades consideradas domésticas (lavar, planchar ropa, limpiar, cuidar, cocinar etc.). Por esto, es posible que ocurra una sobrecarga de trabajo, pudiendo llevar a las mujeres a enfermarse por el cansancio físico y mental.

Otro importante desafío para las mujeres es donde dejar a sus hijas(os) durante el periodo de la jornada de trabajo, principalmente las(os) niñas(os) menores, que aún no están en la escuela, o cuando no están matriculadas en jornada completa en la institución educativa. Es necesario garantizar un lugar seguro y saludable para que sus hijas(os) sean cuidadas(os) y educadas(os).

De acuerdo con la ley brasileña, las(os) niñas(os) tienen derecho a guardería, y las madres, a un trabajo saludable. En el caso de las mujeres que están amamantando, todo trabajo, por ley, debe garantizar un espacio para la amamantar o permitir que la trabajadora vaya a casa durante el expediente para amamantar al o a la menor.



¿USTED SABÍA?

- Toda(o) trabajadora(or) tiene derecho a vacaciones, 13º salario y a tener su CTPS firmada.
- La licencia de maternidad es garantizada por ley a toda mujer que tenga un contrato laboral.
- En caso de trabajadoras autónomas, es necesario contribuir con el Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para tener los derechos a la licencia de maternidad.
- Vale recordar que la licencia de maternidad dura 120 días (cuatro meses) y puede comenzar 28 días antes de la previsión del parto, o cuando nazca el bebe. La licencia de paternidad es de siete días corridos.

Caso usted sea trabajadora autónoma, tiene el derecho de comenzar a contribuir para el INSS.

[accesa este link](#)

¡ATENCIÓN!

Migrantes en situación de extrema vulnerabilidad económica, con deficiencia permanente y adultos mayores con más de 65 años tienen derecho a beneficios de Asistencia Social. El Programa Bolsa Família, el Benefício Assistencial à Pessoa com Deficiência (BPC/LOAS) y el Benefício de Prestação Continuada (BPC) son algunos ejemplos. Cada uno tiene pre-requisitos específicos. Más informaciones sobre este asunto encontrará en la parte nueve de esta cartilla.

5. RACISMO, XENOFOBIA Y TRABAJO



Es común escuchar que Brasil es un país acogedor. Sin embargo, son varias las violencias vividas por personas que migraron de países periféricos y pobres, sobre todo negras y de culturas religiosas diferentes al cristianismo. Esas(os) migrantes y refugiadas(os) tienden a ser objetivo de discriminaciones, ridiculizaciones y ataques constantes.

La región Sur y el estado de São Paulo son los principales destinos de personas migrantes y refugiadas, siendo que los provenientes de Haití y de Venezuela fueron más de la mitad de los inmigrantes en el mercado formal. Ni todas(os) extranjeras(os) tienen la misma remuneración - aquellas(os) provenientes de regiones más pobres del mundo, del llamado Sur Global, reciben remuneraciones menores que las de las personas que vienen de países más ricos, del llamado del Norte Global. Las personas negras también tienden a recibir menos en comparación con las personas blancas, así como las mujeres migrantes, en relación con los hombres.

Al llegar al Brasil, muchas personas migrantes y refugiadas se enfrentan con la xenofobia, el prejuicio y el racismo. Tales violencias estructuran las relaciones sociales en el país y están asociadas a la herencia del deseo de blanquear su población. De esa forma, hay diferentes experiencias de “Brasiles”: para unos, la experiencia del “Cristo Redentor de brazos abiertos”, para otros, la experiencia de las violencias interpersonal y/o del Estado.

Los impactos del racismo y de la xenofobia en el trabajo pueden aparecer de muchas formas, como la dificultad de conseguir una oportunidad de trabajo formal, o en el proceso de comprobar la experiencia profesional del país de origen, para acceder a mejores salarios y tener condiciones dignas de trabajo. Los desafíos con la lengua portuguesa, bien como vivir en un lugar distante - de difícil acceso o inseguro - pueden ser impedimentos para una contratación.

La informalidad acaba por ser una vía alternativa de sobrevivencia, aún más en casos de migrantes indocumentados. El asesinato de Moïse Mugenyi Kabagambe*, en enero de 2022, en Rio de Janeiro, puede ser considerado una expresión de extrema barbarie, fruto del racismo asociado a la xenofobia en contexto laboral.

información
disponible en:
[accesa este link](#)

¿Usted sabe lo que son el racismo y la xenofobia? Vea las informaciones de los Cuadros 3 y 4.

CUADRO 3. ¿QUÉ ES EL RACISMO?

El racismo es una forma sistemática de discriminación que se fundamenta en la raza y está basada en la falsa ideología de la diferencia natural entre razas y en la superioridad racial de un grupo sobre otro. El racismo se ejerce a través de creencias, actitudes y comportamientos con preconcepto, discriminación y violencia dirigidos a alguien con la intención de humillar, ofender, insultar y segregarlo.

El Decreto N° 10.932, de 10 de enero de 2022, promulgado a partir de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Relacionadas de Intolerancia firmado por el Brasil en Guatemala, el 5 de junio de 2013, define al racismo como:

(...) cualquier teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que enuncian un vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas de individuos, o grupos y sus trazos intelectuales, culturales y de personalidad, inclusive el falso concepto de superioridad racial. (...). El racismo ocasiona desigualdades raciales y la noción de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificadas (...) (Art. 1.1 CICR, 2022).

[accesa este link.](#)

Para saber sobre as diferenças entre discriminação racial, injuria racial y racismo, consultar: [accesa este link.](#)

Vale Recordar

Practicar, inducir o incitar la **discriminación o el preconcepto de raza, color, etnia, religión o procedencia nacional** es **crimen**, según la Ley 7.716/891, define a los crímenes por preconcepto de raza o de color.

[accesa este link.](#)

CUADRO 4. ¿QUÉ ES XENOFOBIA?

La xenofobia es el comportamiento de “aversión al extranjero”. La palabra viene del concepto griego compuesto por xenos (extranjero) y phóbos (miedo) y puede manifestarse de diferentes formas, que incluyen odio, miedo, hostilidad y rechazo a personas extranjeras, causando segregación entre diferentes grupos.

Para conocer las diferencias entre discriminación racial, insultos raciales y racismo, consulte: [accesa este link.](#)

Vale recordar

La xenofobia es un crimen de acuerdo con la Ley N° 9.459 de 1997. Esta ley aborda la implementación del Estatuto de los Refugiados de 1951, por medio del cual el término “extranjero”, fue reemplazado por migrante.

¡ATENCIÓN!

Cualquier persona puede denunciar los crímenes de racismo y xenofobia llamando al Disque 100 - Disque Direitos Humanos - o enviando un mensaje a través del aplicativo de Whatsapp para el número (61) 99611-0100. En casos de flagrante, llame al 190, la central de atención de la Policía Militar. La llamada es gratuita y vale para todo el territorio nacional.

El Disque 100 funciona todos los días de la semana, 24 horas diarias, recibiendo denuncias de violaciones de derechos humanos que afectan diversos grupos poblacionales. Esta central de atención puede ser considerada un “pronto socorro” y debe ser activado en situaciones de discriminación, preconcepto y violencia [accesa este link.](#)

Usted puede informarse más en los videos [Precisamos falar sobre racismo](#) y [Precisamos falar sobre xenofobia](#)

6. LGBTQI+ FOBIA Y TRABAJO

Lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, queer, intersexo y asexuales (LGBTQIA+), entre otras identidades de género y vivencias de sexualidad, no están libres de sufrir preconcepción, discriminación y violencia. En Brasil, la homofobia – discriminación por orientación sexual como gay y lesbiana – y la transfobia – discriminación por identidad de género, como la relativa a las mujeres trans y travestis – son consideradas crímenes desde 2019, de acuerdo con la Ley N° 7.716, de 1989. Además, hay localmente, en los estados y municipios brasileños, otras leyes que garantizan el respeto a las personas LGBTQIA+, a pesar de la legislación, el preconcepción y la violencia existen y se manifiestan diariamente. Actualmente, el Brasil es el país que más mata personas transexuales y travestis en el mundo.

La discriminación contra la población migrante y refugiada LGBTQIA+ también se manifiesta en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Muchas(os), algunas veces, optan por esconder de colegas y jefes su orientación sexual por miedo de represalias y posibles despidos. Las violencias pueden ocurrir desde el momento de buscar trabajo por la oportunidad e interacción precontractual, durante la permanencia en el empleo (a través del acoso moral y sexual y de la desvalorización salarial), así como la explotación de trabajadoras(es) migrantes indocumentadas(os), que acaban aceptando jornadas de trabajo más allá de las permitidas, bajos salarios y pésimas condiciones físicas y sanitarias en los puestos de trabajo. Esas violaciones deben ser siempre denunciadas.

Migrantes y refugiadas(os) LGBTQIA+ residentes en el Brasil cuentan con la protección de las mismas leyes que toda la población brasileña. En algunas localidades, existen estaciones de policía especializadas en el atendimento a los crímenes de intolerancia y LGBTfobia.



¡ATENCIÓN!

El Disque 100 también debe ser accionado en casos de LGBT-fobia. La Defensoría Pública de la Unión (DPU), presente en todo el país, es un importante órgano del Estado que brinda asistencia jurídica a quien no tiene condiciones de pagar por un abogado particular. [accesa este link.](#)

Todos tenemos derecho a la defensa!

¡Más información!

Existen grupos que actúan con el objetivo de aumentar la empleabilidad de la población LGBTQIA+, principalmente de mujeres trans y travestis. Vale la pena visitar [ContrataLGBTQI+](#) en VAGAS PARA LGBTQI+ (@contratalgbt) y el [Transempregos](#) (@transempregos).

7. ACOSO MORAL Y SEXUAL



El acoso moral y el acoso sexual son violencias que afectan a las/los trabajadoras(es) y, también, interfieren en la salud física y mental, en la vida familiar y en el desarrollo de carreras, habilidades y competencias profesionales. Los casos de esas situaciones deben ser denunciados y, para eso, es necesario saber identificarlos.

Todo acoso es discriminatorio y, cuando está asociado con las dimensiones de género, raza, etnia, nacionalidad, entre otras, puede intensificarse y superponerse a las violencias. Relaciones de poder entre los géneros, las razas y las jerarquías profesionales deben ser tenidas en cuenta para entender y reconocer los acosos*. Conozca más sobre esas violencias en el Cuadro 5 y 6.

* ANDRADE, C. B.; GONÇALVES, S.A. *Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. Rev. bras. saúde ocup, Brazil, v. 43, ed. 11, 2018*

[accesa este link](#)

¡ATENCIÓN!

- En Brasil, el acoso sexual es crimen, de acuerdo con la Ley N° 10.224, de 2001, con pena prevista de uno a dos años de detención.
- El número Ligue 180 hace parte de la Central de Atención para la Mujer, brindando escucha activa y cualificada, y recepción de las denuncias de violencia contra las mujeres, por parte los sectores institucionales responsables. La central de atención para la mujer también atiende vía WhatsApp en el número (61) 9610-0180, vía mensaje.

Usted puede obtener más informaciones en los vídeos:

[Precisamos falar de assédio moral](#) y [Precisamos falar de assédio sexual](#)

CUADRO 5. ACOSO MORAL

¿QUÉ ES?

Se caracteriza por cualquier “conducta abusiva, manifestada con comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan traer riesgos y daños a la personalidad, dignidad e integridad física y/o psíquica de una persona”*.

Es una forma de violencia que engloba la descalificación, el aislamiento, la atribución de tareas de menor valor, la inducción al error, entre otros abusos de poder relacionados directamente a las jerarquías, dominación e intencionalidades.

Viola los derechos fundamentales del o de la trabajador(a), trayendo diversas implicaciones para su vida y salud, expresándose a través de humillaciones y tortura psicológica. Puede causar inseguridad, miedo, cuadros de depresión y ansiedad, dificultad para dormir, estrés postraumático y hasta comportamiento suicida.

¿CÓMO IDENTIFICAR?

Quando el acosador(a) se niega a comunicarse con la persona acosada y utiliza palabras despectivas, comentarios irrespetuosos, propagación de chismes, manifestaciones de desprecio, relaciones de trabajo difíciles y hostiles.

Abusos de poder, persecuciones, discriminaciones, humillaciones y agresiones verbales.

Control de las actividades desempeñadas por el/la trabajador(a) y de las informaciones del ambiente de trabajo.

Descalificación de los saberes y acciones de las personas, inducir al error, menosprecio de las actitudes y del trabajo hecho por la persona, actitudes de aislamiento.

Retirada o intensificación de tareas, cambios en el horario y/o de los materiales de trabajo sin aviso previo al trabajador(a).

Prohibición de conversar con los colegas de trabajo, ofrecimiento de tareas poco interesantes y desmotivantes.

* Hirigoyen M-F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2011, p.65.*

CUADRO 6. ACOSO SEXUAL

¿QUÉ ES?

Tiene como características las relaciones de trabajo abusivas relacionadas a la sexualidad, pueden suceder tanto con las(os) trabajadoras(es) y sus colegas, como entre la gerencia y las(os) trabajadoras(es).

También es posible que el hecho se dé entre las(os) trabajadoras(es) y las personas que conviven en el mismo ambiente de trabajo, como usuarios y familiares en los casos de ambientes como unidades de salud, equipos de asistencia social y escuelas. Esto quiere decir, que puede suceder en espacios laborales de todas las categorías profesionales.

Configuran acoso sexual comportamientos verbales y/o físicos de carácter sexual indeseados que colocan trabajadoras(es) en situación de vergüenza, miedo, inseguridad, ansiedad, desánimo, culpabilización por la violencia sufrida, humillaciones, violando así el derecho al trabajo digno y saludable.

De modo general, este tipo de acoso es sufrido predominantemente por las mujeres.

¿CÓMO IDENTIFICAR?

No es necesario el contacto físico para que determinadas actitudes sean consideradas como acoso sexual.

Es común el hecho de:

- Conversas, insinuaciones, bromas y comentarios de carácter sexual sin autorización y consentimiento.
- Contacto físico no deseado, como abrazar, besar, acariciar sin autorización.
- Pedir favores sexuales y/o hacer chantaje sexual.
- Presión para marcar una cita en ambientes fuera del trabajo.
- Enviar cartas, notas, regalos, e-mails, videos, canciones o mensajes vía celular de naturaleza sexual.
- Comportamientos y actitudes para perjudicar el trabajo, caso se dé una negativa al acoso sexual por parte de la/el trabajador(a).

Fuente: cuadros 5 y 6 elaborados a partir de DESLANDES, S. F.; PESCE, R. P.; ANDRADE, C. B. *Trabalhadores da saúde e educação: lidando com violências no cotidiano*. In: NJAINE, K.; ASSIS, S. G.; CONSTANTINO, P.; AVANCI, J. Q., eds. *Impactos da Violência na Saúde*. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2020, p. 349-363; [accesa este link](#) ANDRADE, C. B.; GONÇALVES, S. A. *Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura*. *Rev. bras. saúde ocup, Brazil*, v. 43, ed. 11, 2018. [accesa este link](#)

8. TRATA DE PERSONAS: TRABAJO ESCLAVO CONTEMPORÁNEO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL



El trabajo esclavo, en la actualidad, es distinto al de la esclavitud del periodo colonial e imperial en el Brasil, cuando las víctimas eran encadenadas y azotadas. Hoy, es un crimen y una grave violación a los derechos humanos restringir la libertad de las personas y socavar su dignidad.

8.1. TRATA DE PERSONAS

Según el acuerdo internacional conocido como “Protocolo de Palermo”, la trata de personas es considerada crimen e involucra las acciones descritas en el Cuadro 7.

CUADRO 7. TRATA DE PERSONAS		
ACTO... LO QUE SE HACE	POR MEDIO DE... COMO SE HACE	CON LA FINALIDAD DE... POR QUE SE HACE
reclutar personas transportar personas transferir personas alojar personas recibir personas	amenazas uso de la fuerza (agresión física) otras formas de coerción secuestro fraude engaño abuso de autoridad o de vulnerabilidad pagos o beneficios a cambio del control de la vida de la víctima (deuda ilegal) retención de documentos carcel privado private jail aislamiento cultural o geográfico	Explotación. Ejemplos: explotación sexual trabajo esclavo adopción ilegal extirpación de órganos actividades deportivas matrimonio forzado trabajo doméstico etc.

Fuente: Protocolo de Palermo apud Reporter Brasil, 2022, p. 208. REPÓRTER BRASIL.
Esclavo, nem pensar! – Educação para a prevenção ao trabalho escravo. [accesa este link](#)

8.2. TRABAJO ESCLAVO CONTEMPORÁNEO

El término trabajo esclavo contemporáneo es usado para designar situaciones en que la persona está sometida al trabajo forzado, jornada laboral agotadora, servidumbre por deudas y/o condiciones degradantes. No es necesario que los cuatro elementos estén presentes: apenas uno de ellos ya es suficiente para configurar la explotación de trabajo esclavo*. Entienda más sobre ellos en el cuadro de abajo.

Para saber más:
[accesa este link](#)

CUADRO 8. TRABAJO ESCLAVO CONTEMPORÁNEO	
TRABAJO FORZADO	<p>El /la trabajador(a) es sometida(o) a la explotación, sin la posibilidad de dejar el lugar de trabajo por causa de deudas adquiridas en el trabajo, violencia física o psicológica, u otros medios utilizados para mantener a la persona trabajando.</p> <p>La persona está trabajando en un local de difícil acceso, alejado de la ciudad o de su familia.</p> <p>Los salarios no son pagados hasta que se finalice el servicio contratado, y la/el trabajador(a) permanece trabajando con la esperanza de, un día, recibir.</p> <p>Los documentos personales son retenidos por el/la empleador(a), y la/el trabajador(a) se encuentra impedido de dejar el lugar de trabajo. En el caso de migrantes, puede ser retenido el pasaporte.</p>
JORNADA LABORAL AGOTADORA	<p>La jornada agotadora coloca en riesgo la salud de trabajadoras(es), ya que el descanso entre las jornadas es insuficiente para que la persona pueda recuperar sus fuerzas.</p> <p>El descanso semanal no es respetado, o no existe.</p> <p>La persona está impedida de mantener su vida social y familiar, con riesgos de enfermar física y mentalmente.</p> <p>Ni una hora extra es pagada y no hay negociación para eliminar las jornadas de trabajo en días libres.</p>

CUADRO 8. TRABAJO ESCLAVO CONTEMPORÁNEO

SERVIDUMBRE POR DEUDAS

Ocurre cuando hay una deuda adquirida en el trabajo, cuando son cobrados del/ de la trabajador(a) los costos de alojamiento, instrumentos de trabajo, transporte hasta el local de trabajo, alimentación, uniformes etc.

Se caracteriza como una violación de derechos laborales, prohibida por la legislación brasileña, pues es una forma ilegal de someter trabajadoras(es) a continuar trabajando sin recibir remuneración, porque el salario que supuestamente iría a recibir no es suficiente para pagar las “deudas”.

CONDICIONES DEGRADANTES

Ocurre cuando las(os) trabajadoras(es) son sometidas(os) a las malas condiciones de trabajo, tales como:

- Largas jornadas de trabajo;
- Trabajo con movimientos repetitivos sin pausas;
- Lugar de trabajo sin higiene;
- Falta de baños;
- Falta de fuentes de agua potable;
- Falta de equipos de protección individual para disminuir los riesgos de accidentes;
- Falta o mala alimentación suministrada;
- Malos tratos y violencia por parte del/de la empleador(a), y
- Amenazas físicas y psicológicas.

Fuente: <https://escravonempensar.org.br/o-trabalho-escravo-no-brasil/>

[accesa este link](https://escravonempensar.org.br/o-trabalho-escravo-no-brasil/)

8.3. EXPLOTACIÓN SEXUAL

La trata de personas con la finalidad de explotación sexual es considerada un crimen. Puede ser vivido especialmente por mujeres, travestis, transexuales, niñas(os) y jóvenes, siendo considerado una violación de derechos humanos, pues generalmente involucran reclutadores con falsas y engañosas promesas que convencen a las personas a entrar al mercado sexual para ser explotadas contra su propia voluntad.

Personas explotadas sexualmente son expuestas a riesgos vitales y a su integridad, estando expuestas a enfermedades y sufrimientos como:

- Maltratos, abusos, violencias físicas, psicológicas y/o sexuales (violación), amenazas de muerte;
- vergüenza, culpa, desesperanza y miedo, inclusive de deportación o de denunciar a los reclutadores;
- Retención de sus documentos personales, como el pasaporte, y
- Estar prohibidas de tener contacto con familiares, amigos o redes sociales

REPÓRTER BRASIL.
Escravo, nem pensar!
– Educação para a
prevenção ao trabalho
escravo. São Paulo-
SP, 2022.

[accesa este link](#)

Usted puede saber más viendo lo vídeo **Tráfico de Pessoas - Exploração sexual** [accesa este link](#)

¡ATENCIÓN!

• Para hacer denuncias de trabajo esclavo y trata de personas, entrar en contacto con la Divisão para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) en el teléfono (61)2031-6610 o en el e-mail: detrae.sit@mte.gov.br, También existe el canal de denuncias Sistema Ipê, del gobierno federal, disponible en el site:

[accesa este link](#)

• Para las denuncias de explotación sexual, así como todas las otras, también se puede llamar al Disque 100.

9. SERVICIOS DE ATENCIÓN A MIGRANTES Y REFUGIADAS(OS)

En Brasil, la Constitución Federal (CF) garantiza una serie de derechos no solo a quien es natural del país, sino también a quien vive aquí. Tales derechos incluyen el acceso a la salud y a la asistencia social, así como las pensiones, como ya se explicó en esta cartilla.

9.1. SALUD

El acceso a la salud es universal, o sea, es un derecho de todas(os) en territorio nacional, sean ciudadanas(os) brasileñas(os) o migrantes y refugiadas(os), está descrito en la Constitución Federal y en la Ley Orgánica de la Salud (Ley 8.080/90), que crea un sistema público y universal, el Sistema Único de Salud (SUS), que funciona por medio de Redes de Atención en Salud (RAS). Las RAS son organizadas por características y complejidades, y funcionan a través de equipos y servicios de salud conforme al Cuadro 9.

CUADRO 8. REDES DE ATENCIÓN A LA SALUD -RAS	
Atención Primaria a la Salud (APS)	Clínica de la Familia (CF) y Unidad Básica de Salud (UBS), entre otros.
Atención Secundaria	Unidades de Pronta Atención (Unidade de Pronto Atendimento) (UPA) y Servicio de Atendimento Móvil de Urgencia (SAMU), entre otros.
Atención Terciaria	Hospitales de alto nivel, entre otros.
Red de Atención Psicosocial (RAPS)	Brinda servicios a personas con trastornos mentales graves y o que hacen uso abusivo de alcohol y otras drogas. Su principal equipo son los Centros de Atención Psicosocial (CAPS). La RAPs tiene servicios en todos los niveles de atención a la salud.

Cada municipio es responsable por garantizar el acceso a los servicios en su localidad, así como articular con otros municipios y estados. La Asistencia Primaria en Salud APS, que es municipal, es la puerta de entrada al SUS, remite a otros servicios necesarios, por eso, todas(os) deben informarse en la Secretaría Municipal de Salud (SMS) de la ciudad de residencia sobre los equipos y servicios ofrecidos, de acuerdo con las necesidades*.

*Para saber más:

[accesa este link](#)

[y pincha aquí](#)

¡Más información!

Hay diversos materiales informativos dirigidos a migrantes y refugiadas(os), como la Cartilha Saúde da População Migrante e Refugiada - Mitos X Verdade, disponible en:

[accesa este link](#)

Otros materiales sobre acceso al SUS también están disponibles en el site del gobierno de Rio de Janeiro en:

[accesa este link](#)

El Ministerio de los Derechos Humanos y Ciudadanía lanzo en junio de 2022 el aplicativo Clique Cidadania, que tiene como objetivo brindar informaciones y orientaciones sobre derechos, servicios y políticas públicas disponibles en el Brasil para brasileñas(os), migrantes y refugiadas(os). En el aplicativo, es posible encontrar más informaciones sobre el SUS y visualizar las unidades de UPA y UBS más próximas de su región. Acceso en:

[accesa este link](#)

9.2. ASISTENCIA SOCIAL

Asistencia Social La asistencia social, así como la salud, se divide por niveles de complejidad. El nivel básico funciona con servicios disponibles a través del Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), y el especializado, por medio del Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS).

Cabe al Sistema de Asistencia Social (SUAS) apoyar, con diversas acciones, a familias en vulnerabilidad y riesgo social, con el acceso a beneficios como Bolsa Familia, la orientación sobre derechos y en la atención a personas que viven situaciones de violaciones de derechos y violencias. Para obtener informaciones, se debe buscar la Secretaría Municipal de Asistencia Social (SMAS) de la ciudad donde vive o el CRAS más próximo.

¡Más información!

En el site de Mapas Estratégicos para Políticas de Cidadania - MOPS -, es posible localizar las unidades del SUS y del SUAS más próximas de su región. Solo necesita hacer click en “serviços” y adicionar su estado y municipio en

<https://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/mops/index.php?e=1>.

[accesa este link](#)

9.3. SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA

La sociedad civil se organiza en grupos, colectivos, organizaciones e instituciones que brindan servicios y acciones a la población que vive en determinado territorio y se articula con las diferentes esferas de la gestión pública de los municipios y estados, para buscar la identificación de problemas y formas de enfrentamiento, como el monitoreo y evaluación de servicios y políticas públicas.

¡Es importante conocer estas organizaciones! Converse con la asociación de vecinos (associação de moradores) más próxima de usted, con vecinas(os), escuelas, CRAS y servicios de salud.



tiragem:

impressão:

papel: pólen, 170g

capa: couchê triplex 250

tipografia: Mr Eaves Mod OT; ABC Maxi Plus



Cartilla **Migración, trabajo y violencia**: interfaces con la salud
Organizadoras: **Cristiane Batista Andrade** e **Fernanda Mendes Lages Ribeiro**.

Autoras(es): **Adriano da Silva; Andressa Fouraux Figueira; Camila Athayde de Oliveira Dias; Camila Rodrigues Estrela; Corina Helena Figueira Mendes; Cristiane Batista Andrade; Daniela Lacerda Santos; Fábio Uriá Malveis; Fernanda Mendes Lages Ribeiro; Gleiciane Pereira dos Santos; Júlia de Almeida Roffé Borges; Juliana Maria Paiva Quintella; Tatiana Giovanelli Vedovato; Thuane Rosa do Carmo.** Diseño: **Naiara Rezende**.

Traductora al español: **Catalina Revollo Pardo**.

Traductor al inglés: **Adel Bakkour**.