Assédio Moral no trabalho e Agora???

Instrumentaliza (ação) dos Profissionais dos Serviços de Saúde Frente ao Fenômeno

UDESC
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA

PPGENF
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

GESTRA
Grupo de Estudos sobre Saúde e Trabalho

fapesc

Quem somos nós?

Maiara Daís Schoeninger
Enfermeira
Mestre em Enfermagem na Atenção Primária à Saúde - UDESC
e-mail para contato:
maia_schoeninger@hotmail.com

Letícia de Lima Trindade
Enfermeira
PhD em Enfermagem –
Docente na Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC

Elisabete Borges
Enfermeira
PhD em Enfermagem
Docente na Escola Superior de Enfermagem do Porto- ESEP

Larissa Thielle Arcaro
Mestre em Direito
Assessora de gabinete no Tribunal de Justiça de Santa Catarina.

Quem somos nós?

Denise Antunes de Azambuja Zocche
Enfermeira
Drª em Enfermagem
Docente na Universidade do Estado De Santa Catarina – UDESC

Adriana Aparecida Paz
Enfermeira
Drª em Enfermagem
Docente na Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - UFCSPA

Apoio: Grupo de Estudos Sobre Saúde e Trabalho – **GESTRA**
Financiamento: Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina - FAPESC
Processo nº 2019TR1157.
Registro de Obra: Câmara Brasileira do Livro
ISBN: 978-65-00-26628-3

Chapecó – SC
Ano: 2021

GESTRA
Grupo de Estudos sobre Saúde e Trabalho

fapesc
Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina

Apresentação

Este Guia possui a finalidade de explanar e complementar o **Fluxograma de Ação e Enfrentamento do Assédio Moral nos Serviços de Saúde**. Essa tecnologia educativa foi construída com uma base de publicações científicas nacionais e internacionais atualizadas que abordam evidências e recomendações relacionadas ao tema. A proposta insere-se e utiliza dados da macro pesquisa "Violência no processo de trabalho da enfermagem na Atenção Primária à Saúde" e busca prevenir a violência no trabalho em saúde e promover a Cultura de Paz nesse cenário.

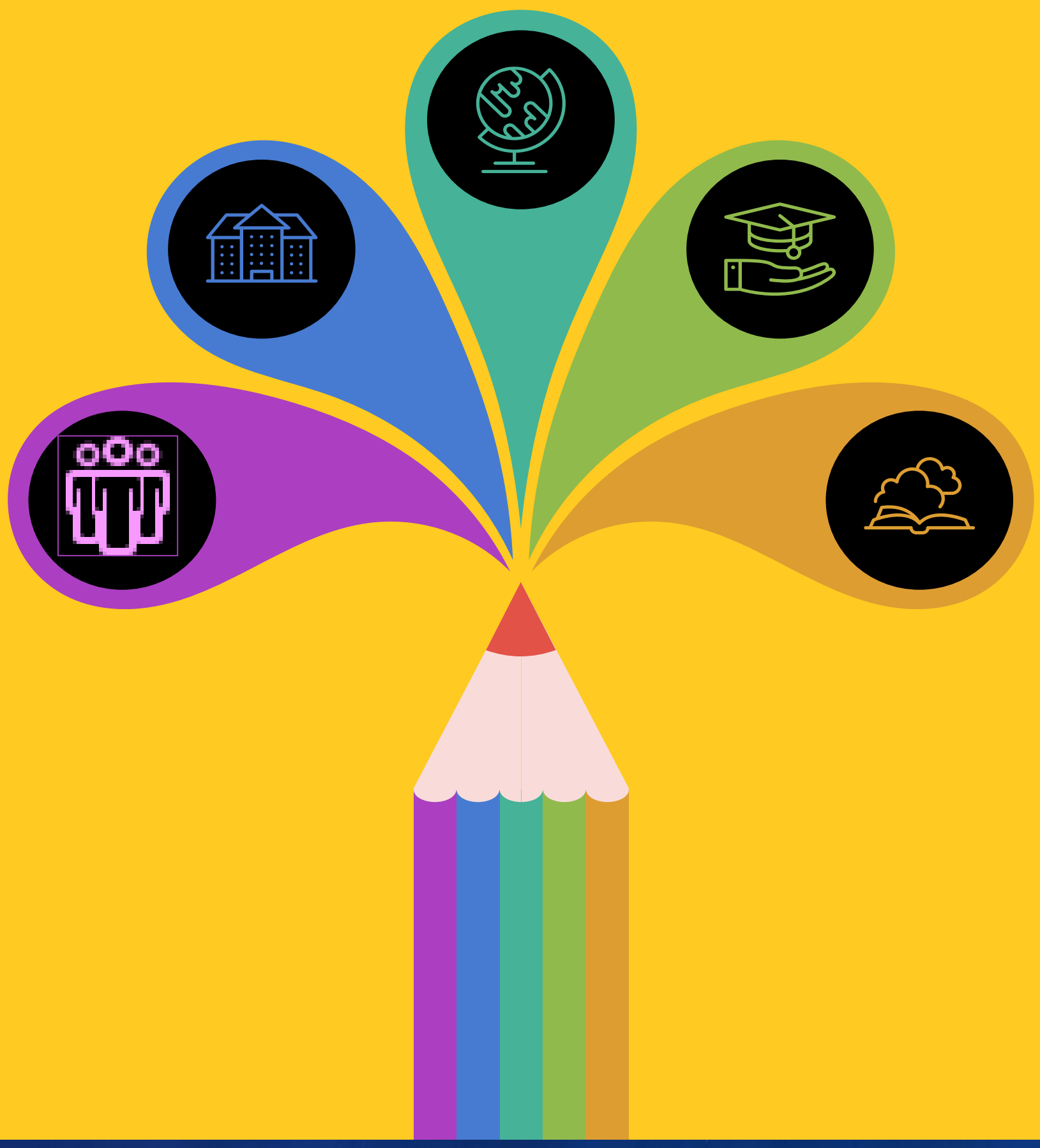
Para isso elaborou-se um **fluxograma**, o qual representa um ponto de partida para a elaboração de estratégias organizacionais voltadas ao manejo, instrumentalização, enfrentamento e prevenção do assédio moral nos diferentes contextos assistenciais.

O conteúdo do fluxograma, bem como deste **Guia**, foi validado e revisado por profissionais técnicos da área jurídica e *experts* na temática do assédio moral e saúde do trabalhador no Brasil e na Europa. Os direitos autorais da ferramenta foram registrados junto à Biblioteca Nacional e o mesmo está disponível nos idiomas português e inglês, no seguinte link:

https://www.udesc.br/ceo/contraviolencianasaude

Considerações Iniciais

O **Fluxograma de Ação e Enfrentamento do Assédio Moral nos Serviços de Saúde** é uma ferramenta desenvolvida para o melhor manejo do fenômeno neste contexto, permitindo que o trabalhador/profissional saiba direcionar suas condutas e atitudes frente ao incidente e proporcionando que o gestor estabeleça ações resolutivas e estratégias organizacionais efetivas diante do evento. O dispositivo inicia com a identificação de uma potencial ocorrência de assédio moral e é finalizado no ponto em que a denúncia é resolvida e o processo arquivado.



Considerações Iniciais

De um modo geral, o Fluxograma foi subdividido em três grandes etapas:

1ª - Esclarecimento, definição do conceito e das diferentes formas de assédio moral/bullying; identificação da vítima; ações de acolhimento; avaliação prévia das características do evento e meios imediatos de enfrentamento; caracterização do evento e identificação do agressor; reconhecimento de outras possíveis vítimas; tentativas de mediação com ações e estratégias individuais, coletivas e organizacionais;
2ª - Fluxo administrativo nos Serviços de Saúde;
3ª - Por último, a ferramenta é composta pela oficialização da denúncia e notificação, dando início ao processo judicial, subdividido em ações civis, trabalhistas e penais (no Brasil), e internacionalmente, de acordo com a legislação local de cada país.

Em seguida, apresentaremos, esclareceremos e exploraremos ponto-chaves utilizados no Fluxograma.

Sumário

Pg. 8 Conceito, tipos e situações que caracterizam ou não o Assédio Moral

Pg. 18 Acolhimento à Vítima

Pg. 20 Primeiros passos para o Enfrentamento

Pg. 22 Mediação de Conflitos

Pg. 24 Comunicação Não-Violenta e Comunicação Assertiva

Pg. 27 Ouvidoria

Pg. 29 Por que devemos denunciar o Assédio Moral?

Pg. 31 Estratégias de Enfrentamento Individuais, Coletivas e Organizacionais

Pg. 37 Aspectos Jurídicos (esfera Criminal, Administrativa, Civil e Trabalhista)

Pg. 46 Níveis de Prevenção do Assédio Moral (Primária, Secundária e Terciária)

Pg. 48 Considerações Finais

Pg. 50 Referências

Mas afinal, o que é o Assédio Moral?

A violência no trabalho tem representando um risco ocupacional crescente[1-2] e se tornado cada vez mais comum mundialmente[3-4]. Os serviços de saúde são considerados locais que exponenciam diversos riscos à saúde de seus trabalhadores entre eles a **violência física e psicológica**[3,5], sinalizando vulnerabilidades da cultura organizacional em reconhecer e manejar o fenômeno[4,6-7].

Você Sabia?

O **Assédio Moral** é caracterizado por ações repetitivas, prolongadas, sistemáticas e com a intenção de provocar danos, expondo os trabalhadores a situações de humilhação, constrangimento e hostilidade durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções, ofendendo a dignidade ou integridade do trabalhador e desestabilizando a relação dele, com o processo de trabalho. O termo Assédio Moral também pode ser descrito como: Bullying, *Harassment e Mobbing*[8-11].

Atenção!!!

O assédio moral não se trata de uma violência pontual. O fenômeno pode ocorrer de modo sútil, dissimulado e não declarado abertamente, diminuindo a capacidade de defesa do assediado[12].

Lembre-se!!!

As consequências podem acometer a saúde física e psicológica do trabalhador, e também repercutir no ambiente de trabalho e na sociedade[12].

Caracterização do Assédio Moral

Vertical Descendente	Vertical Ascendente	Horizontal	Misto
Praticado pelo superior ou chefe em direção aos seus subordinados;	Subordinado, ou um grupo de subordinados, age em direção a um superior;	Agressores são profissionais da mesma hierarquia;	A violência ocorre concomitantemente relacionada a um superior e ao colega de trabalho[11,15].

A culpa NÃO é sua!!!

Humilhação, Isolamento, Manipulação, Chantagens.

Hostilidade, Constrangimento, Abuso de Poder.

Principais Vítimas: Mulheres, categoria da Enfermagem, profissionais Estáveis.

Corresponde de **16% a 27%** da violência ocorrida nos serviços de saúde[11,13-14].

Situações que caracterizam o Assédio Moral

Retirar ou limitar a autonomia do profissional;

Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos demais;

Impor tarefas mais trabalhosas das que são cobradas aos demais, ou tarefas inúteis/impossíveis;

Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que permanece no banheiro;

Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão, sem motivo justo;

Não permitir que o trabalhador se submeta a treinamentos;

Gritar, humilhar, desrespeitar;

Situações que caracterizam o Assédio Moral

Contestar a todo o momento as decisões do trabalhador;

Apoderar-se das ideias da outra pessoa;

Fazer gestos de desprezo, olhares e suspiros, espalhar rumores;

Isolar fisicamente o trabalhador, impossibilitando o mesmo de se comunicar com os colegas;

Marcar reuniões sem comunicar o trabalhador, e cobrá-lo na frente de colegas;

Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência;

Induzir o trabalhador ao erro;

Situações que caracterizam o Assédio Moral

Ridicularizar convicções religiosas, políticas e sociais;

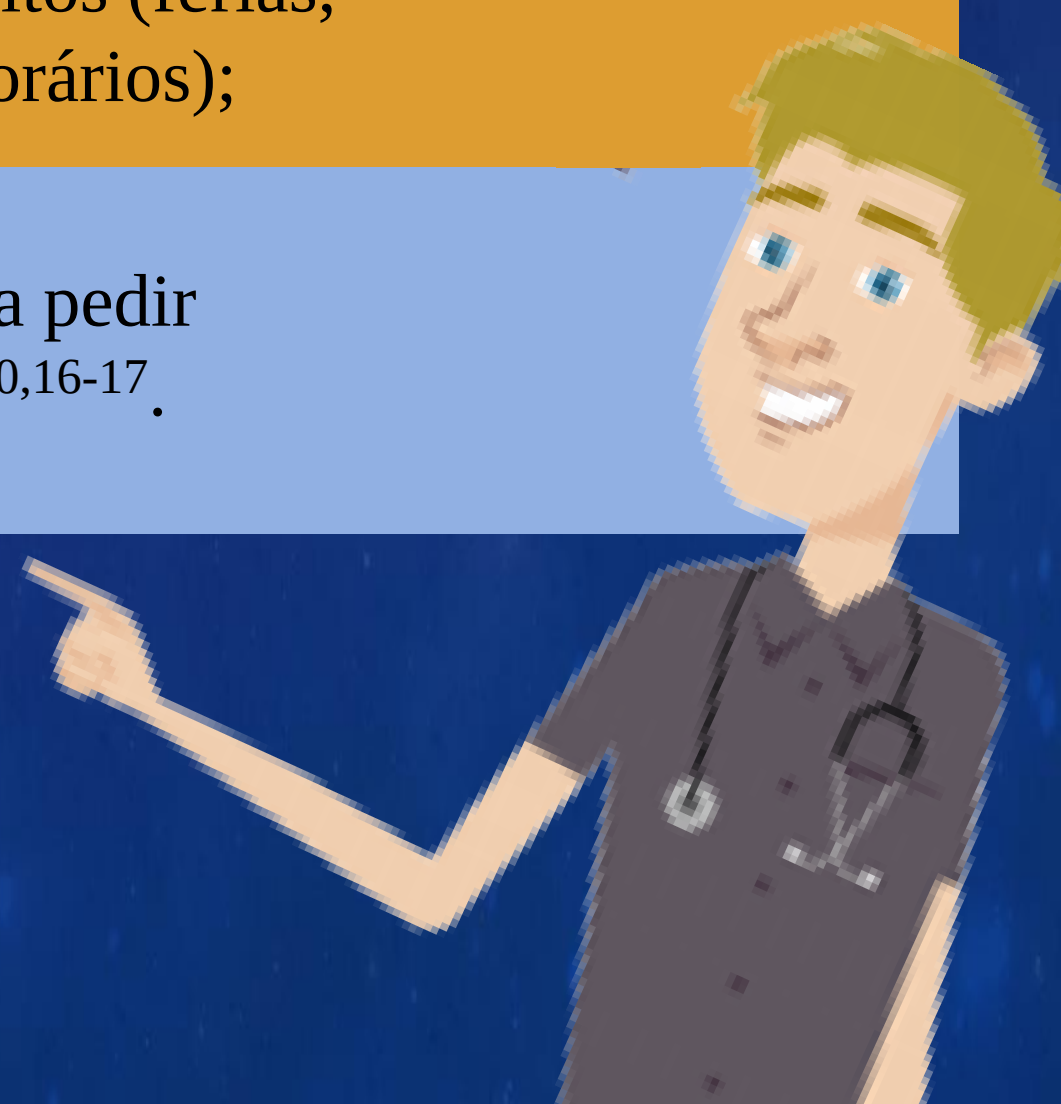
Invadir a intimidade por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de e-mails, entre outros;

Criticar ou brincar sobre deficiências ou aspectos físicos;

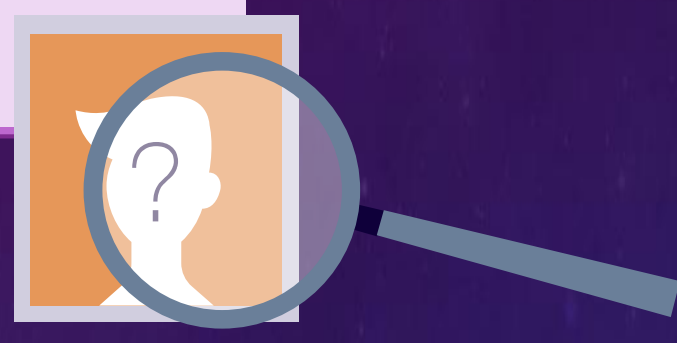
Desconsiderar os problemas de saúde do trabalhador;

Pressionar para que não faça valer seus direitos (férias, licenças, horários);

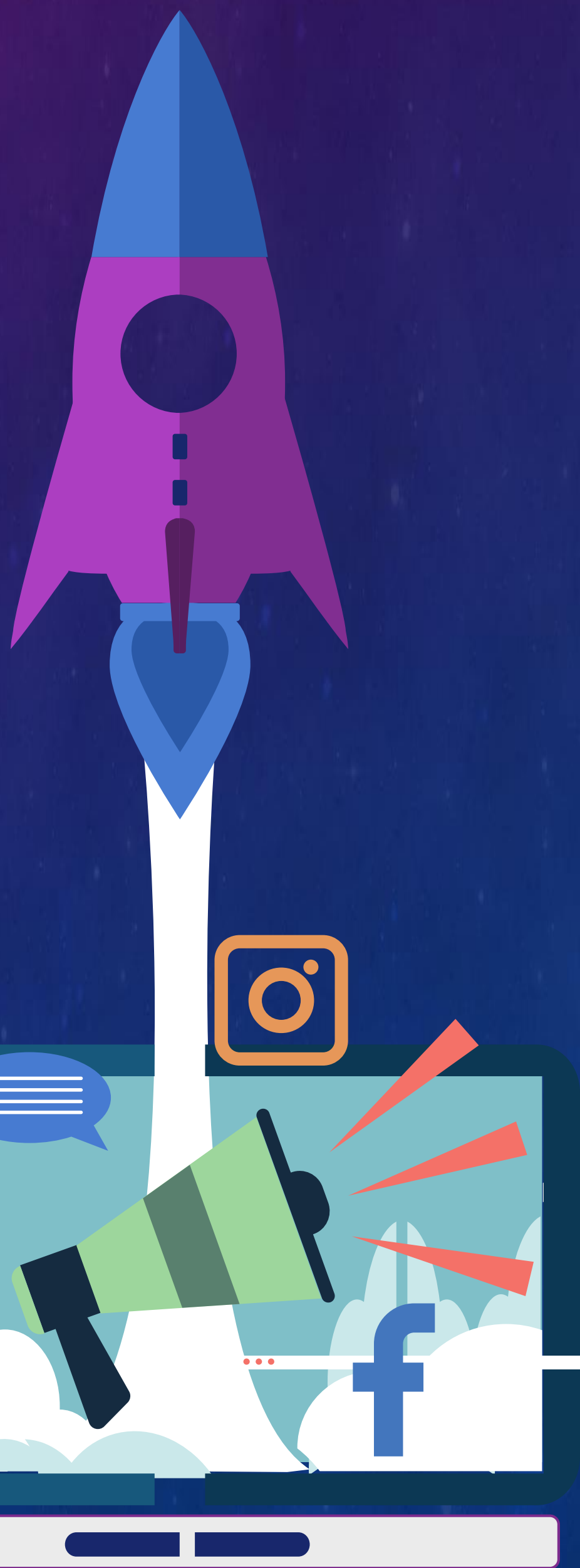
Pressionar a pedir demissão[10,16-17].



Vamos fazer um exercício: pesquise no Google o termo Assédio Moral e busque por "imagens". Você verá que o estereótipo do chefe gritando é constantemente presente.



Mas não se engane!!! Os assediadores em geral iniciam os ataques de modo invisível. O caráter insidioso permite que o agressor utilize manobras sutis para desestabilizar a vítima. Ainda, por vezes o agressor age diante de **colegas que compactuam** com as suas atitudes, tornando o ambiente propício para anular no indivíduo a possibilidade de identificar imediatamente o abuso. Nesse momento a vítima passa a fazer autojulgamentos e potencialmente reduz sua autoestima[18-19]. Além disso, frequentemente os trabalhadores questionam suas habilidades e competências, o que gera angústia e sofrimento[20-21].



FIQUE ATENTO!!!

Algumas perguntas norteadoras podem auxiliar na identificação de situações de Assédio Moral.

As atitudes são consideradas inaceitáveis pelos padrões éticos de conduta?

O comportamento é importuno ou ofensivo?

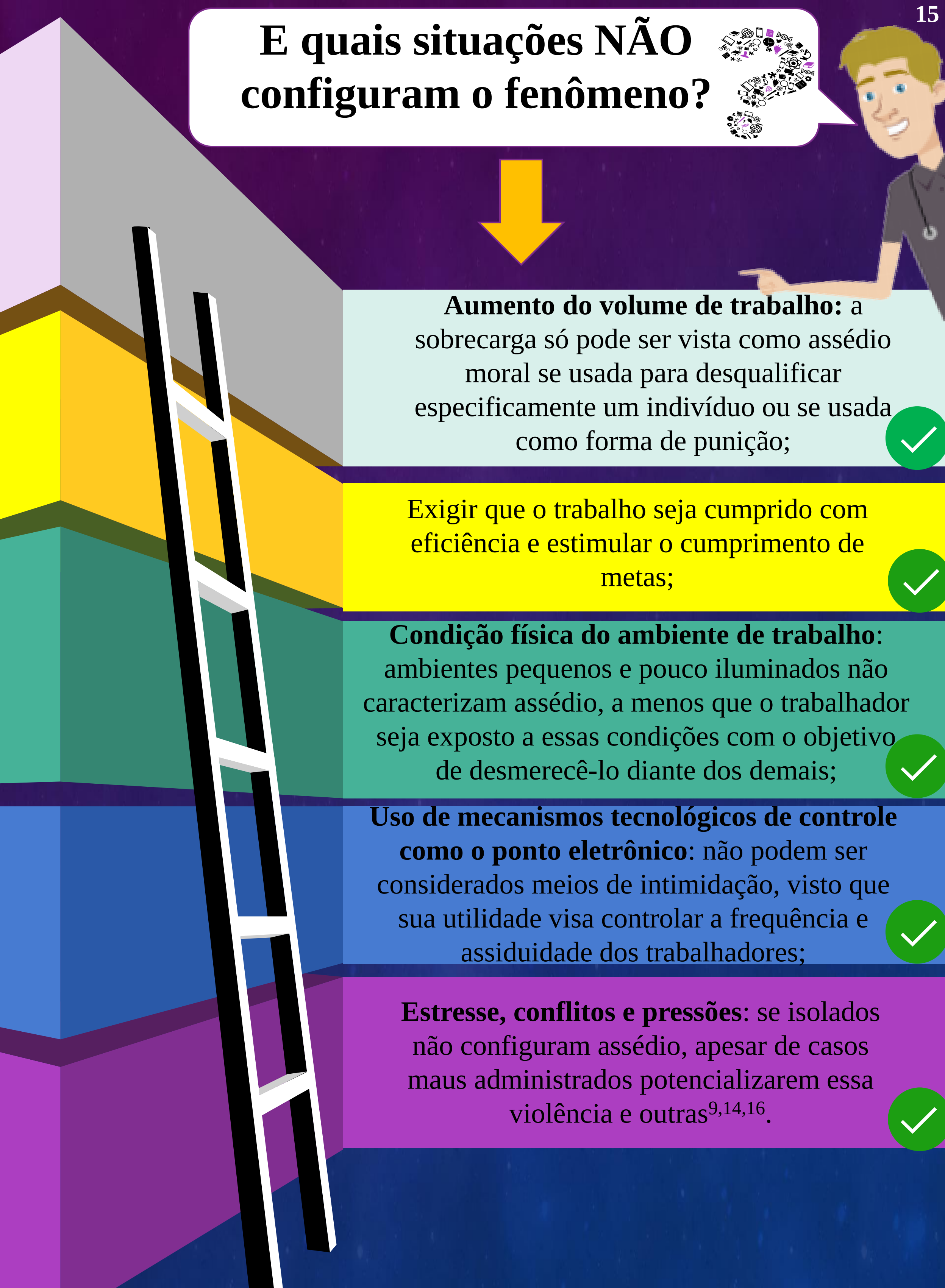
As ações rebaixaram ou causaram vergonha ou humilhação?

A prática dos atos é prejudicial à saúde ou ambiente de trabalho?

Atenção!!! A resposta positiva para algum desses questionamentos pode indiciar a necessidade de investigações detalhadas da situação.

Alexandre Beck – Criador do personagem “Armandinho”

E quais situações NÃO configuram o fenômeno?



Aumento do volume de trabalho: a sobrecarga só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição;

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;

Condição física do ambiente de trabalho: ambientes pequenos e pouco iluminados não caracterizam assédio, a menos que o trabalhador seja exposto a essas condições com o objetivo de desmerecê-lo diante dos demais;

Uso de mecanismos tecnológicos de controle como o ponto eletrônico: não podem ser considerados meios de intimidação, visto que sua utilidade visa controlar a frequência e assiduidade dos trabalhadores;

Estresse, conflitos e pressões: se isolados não configuram assédio, apesar de casos maus administrados potencializarem essa violência e outras[9,14,16].

Veja algumas divergências entre a ocorrência de Conflitos e do Assédio Moral

Conflito	X	Assédio Moral
As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras		Agressões podem ser difusas e implícitas
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência		Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes		Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo
Não altera permanentemente o clima organizacional.		Clima organizacional conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.		Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências ocasionais.		Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.		Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado		O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo)[15]

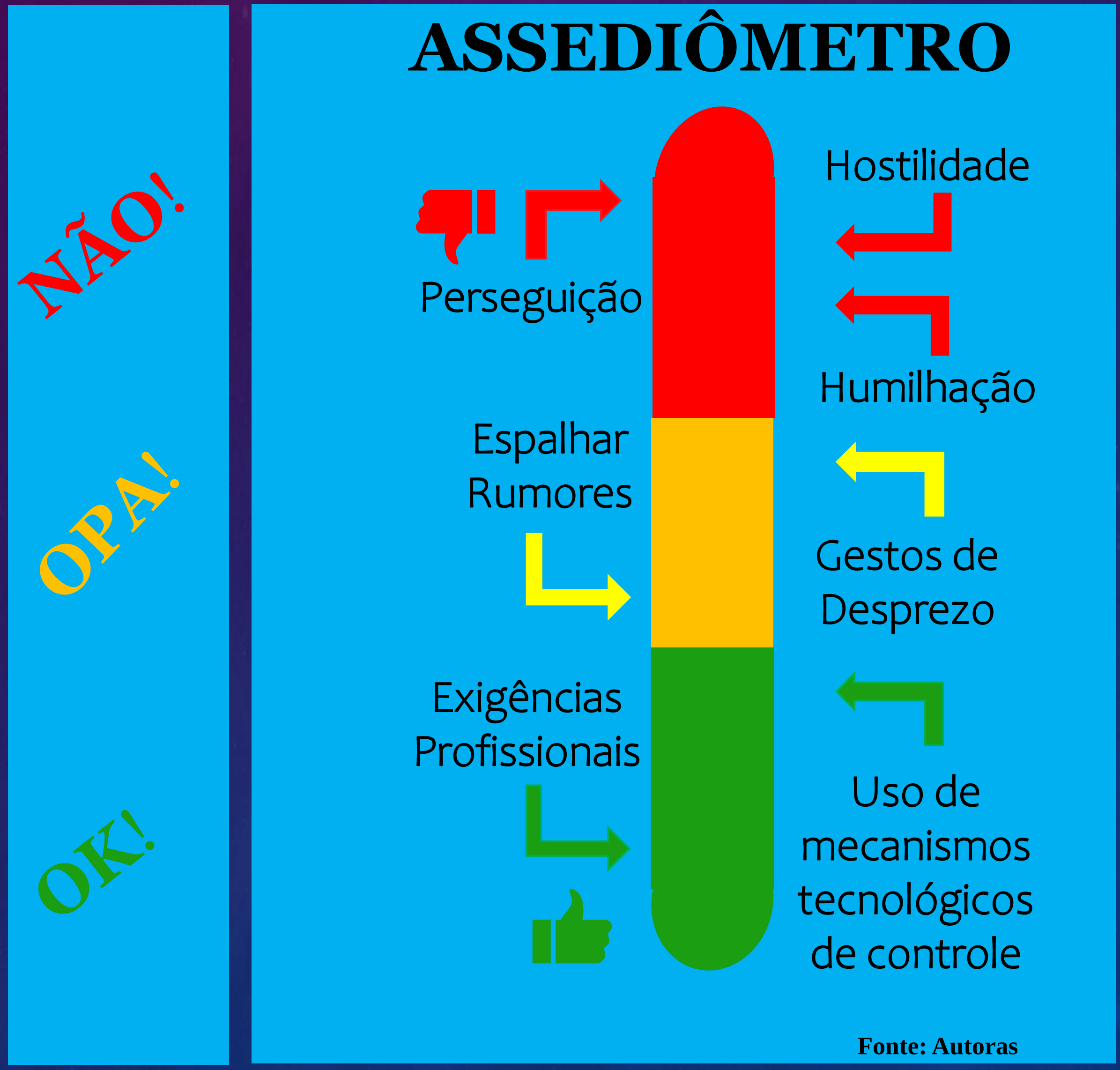
Atenção!!!

Situações conflituosas não podem ser confundidas com assédio moral. O fenômeno envolve **repetição sistemática, temporalidade, direcionalidade** e **intencionalidade**, degradando de forma deliberada as condições de trabalho[11,21].

Atenção!!!

Muitos são os fatores que podem causar adoecimento e sofrimento, sem necessariamente serem considerados violência moral[22].

ASSEDIÔMETRO



Fonte: Autoras

Como Acolher às Vítimas

Ouça a vítima, reconheça e compreenda a situação;

Evite sob qualquer circunstância o julgamento;

Assegure o sigilo das informações recebidas;

Em nenhuma hipótese, exponha a vítima à represália de qualquer natureza;

Afaste sentimentos de culpa e inferiorização;

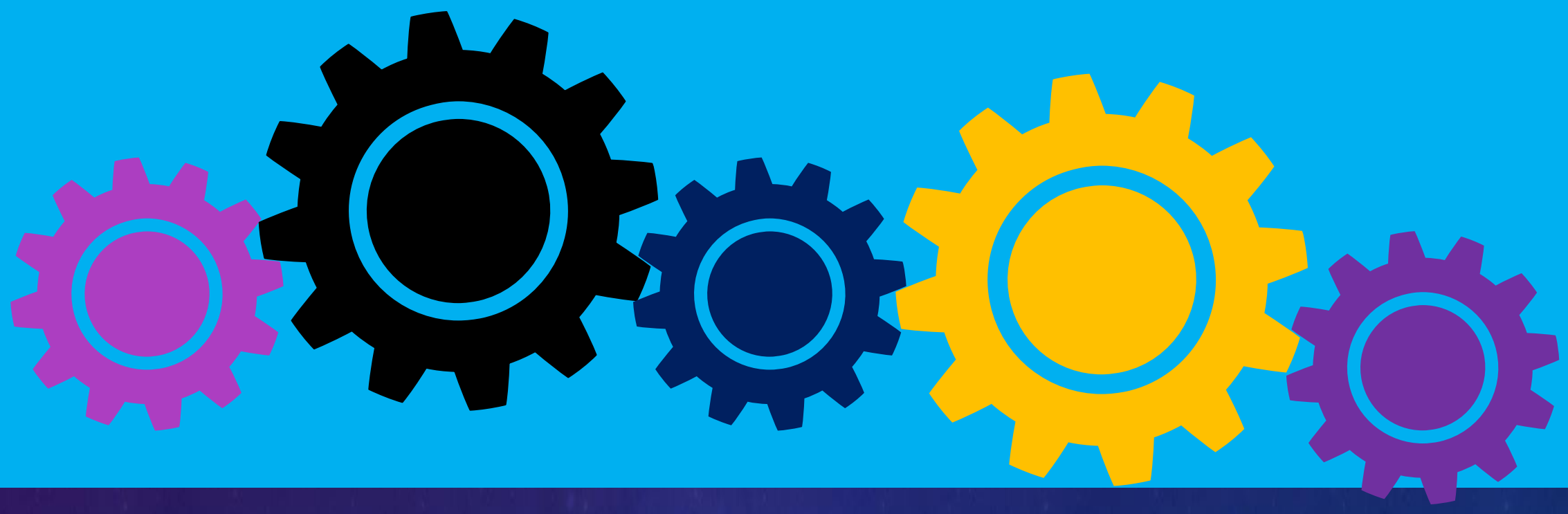
Forneça suporte para notificação e registro da queixa;;

Se possível, solicite alteração de lotação ou posto de trabalho;

Encaminhe ao apoio psicológico;

Tenha empatia e solidariedade, não se exima[16,23-24].

Alexandre Beck – Criador do personagem "Armandinho"



Faça a **SUA** parte!

Assediado: **Informe-se.**

Assediador: **Conscientize-se.**

Testemunha: **Posicione-se**!

Alexandre Beck – Criador do personagem "Armandinho"

Primeiros Passos para o Enfrentamento

- Procure ajuda com colegas de trabalho ou superior;
- Busque o apoio de familiares e amigos;
- Fale abertamente sobre o assunto com pessoas de sua confiança;
- Anote com detalhes todas as agressões sofridas (dia, hora, local, setor, nome do agressor, testemunhas);
- Exija, quando pertinente, que as instruções sejam realizadas por escrito;
- Mantenha cópia da documentação que possa provar a agressão;
- Durante o diálogo com o agressor, solicite a presença de outras pessoas; Utilize a comunicação assertiva e esclareça como você se sente.

Pg.23

Evite o isolamento; entenda que é o agressor que apresenta dificuldades em se relacionar de modo saudável;

Faça contato com outras vítimas assediadas pelo mesmo agressor;

Crie laços afetivos que permitam resistência e fortaleçam sua rede de proteção;

Participe de grupos de enfrentamento;

Utilize a **Ouvidoria Municipal;** **Pg. 27**

Comunique o setor de recursos humanos; solicite uma **Mediação de Conflitos;** **Pg. 22**

Informe o seu sindicato ou órgão regulamentador;

Realize a denúncia ou notificação; **Pg. 37**

Rompa o Silêncio! **Pg. 29**

Não se Esqueça: O apoio dos colegas é fundamental e o medo reforça o poder do agressor.

Tenha Cuidado: Quando você fica neutro em situações de injustiça, você pode estar escolhendo o lado do opressor!!!

Joaquín Lavado "Quino" – Criador de Mafalda

Você já ouviu falar em Mediação de Conflitos?

O **conflito** tem origem na diferença de interesses, posições ou aspirações e nem sempre pode ser entendido como uma situação negativa. Ele é essencial para a condição humana e pode caracterizar o caminho para a superação e transformação do diálogo e da cooperação[30].

O conflito é uma situação positiva quando o debate ocorre de modo harmonioso e saudável, despertando a reflexão sobre a problemática[30].

Atenção!!! O conflito pode ser traduzido em uma situação de perigo se o impasse NÃO for manejado de maneira saudável.

Joaquín Lavado "Quino" – Criador de Mafalda

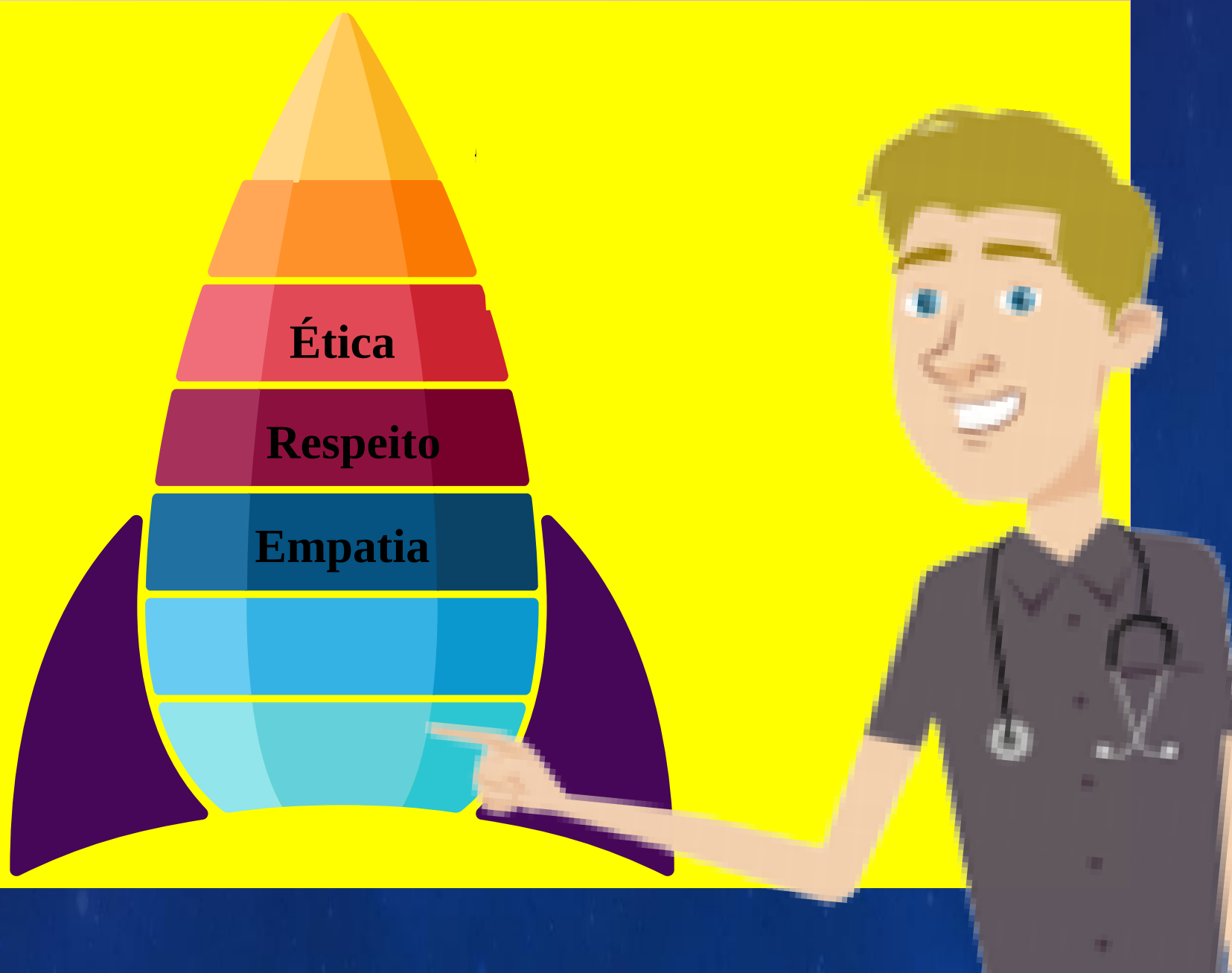
Quem deverá mediar um conflito?

O indivíduo que irá mediar um conflito não deve se omitir, contornar ou camuflar situações conflituosas... deve possuir domínio teórico e técnico da situação, além de despir-se de qualquer julgamento político, religioso, social e cultural, preservando a justiça, as diversidades, o respeito e a igualdade[31].

A mediação é um meio de lidar com os conflitos por intermédio do auxílio de um terceiro indivíduo, facilitando o diálogo, a negociação, e na medida do possível, o reestabelecimento de relações saudáveis no ambiente de trabalho. Essas ações devem ser baseadas no respeito mútuo, ética, acolhimento e gestão participativa[32].

Importante!

É fundamental que o interesse de todos os envolvidos seja levado em conta.

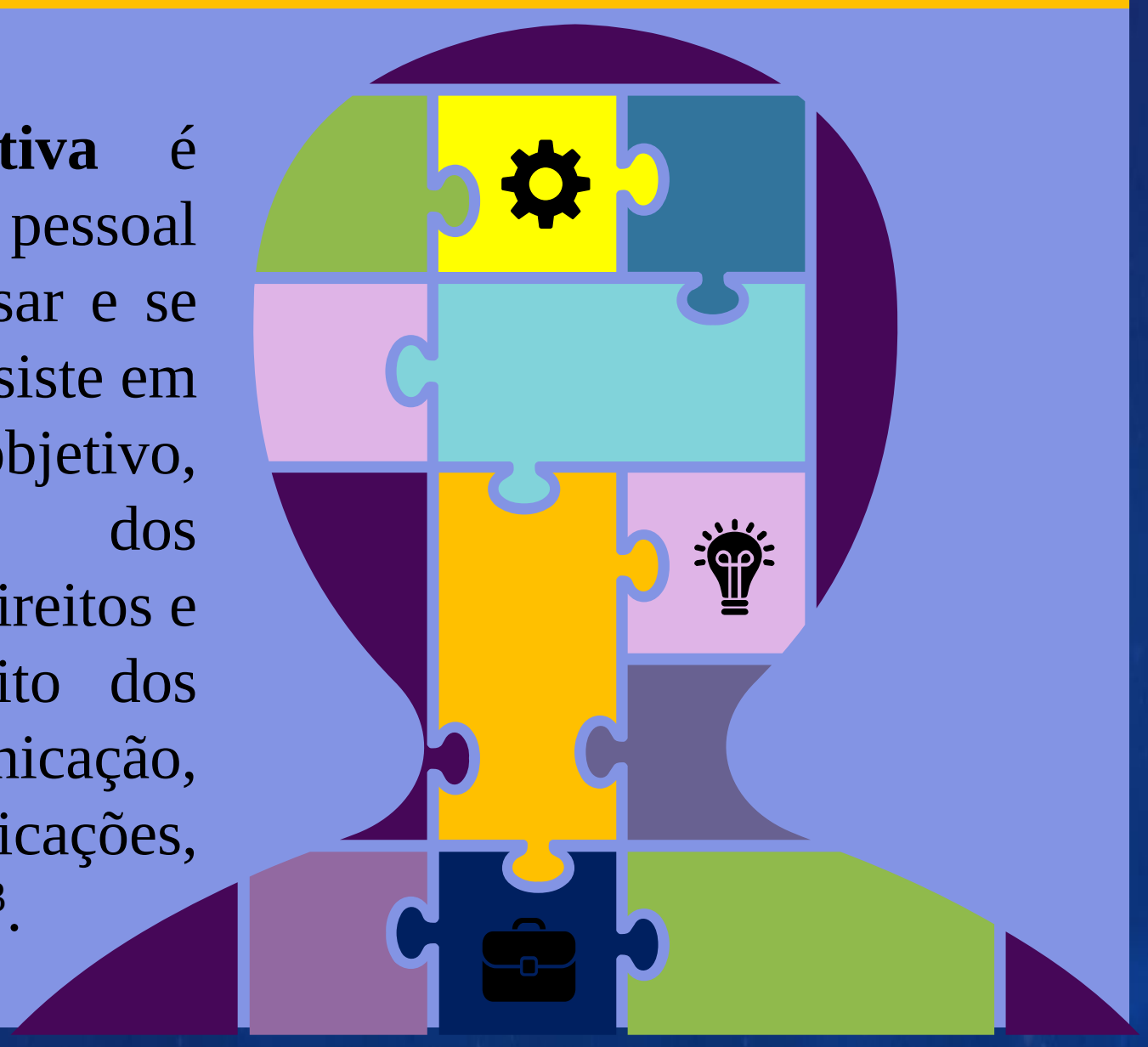


Mas e quando as palavras constroem?

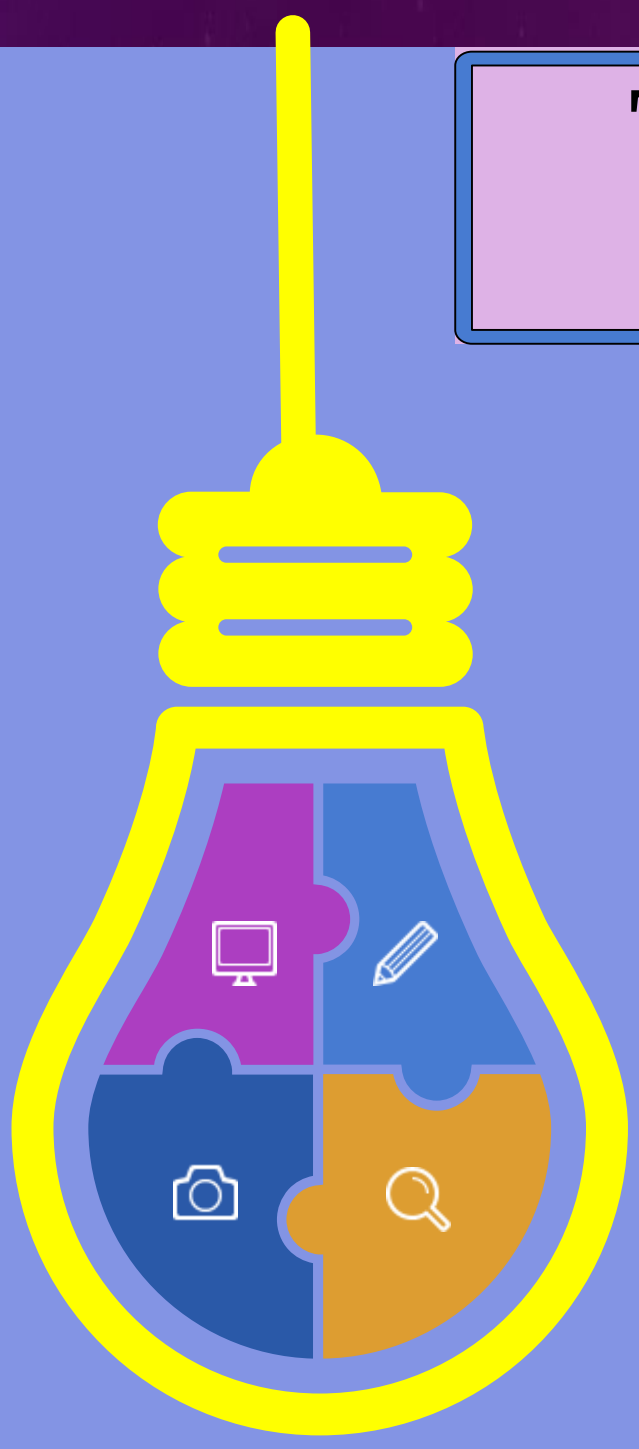
A **Comunicação Não-Violenta** é uma abordagem para se relacionar de uma maneira mais autêntica, leve e "desarmada". Ela é baseada nos pilares da honestidade e empatia. É fundamental ouvir as necessidades do outro, sem que haja exigências ou críticas, sendo assim, a solução aparecerá[33].

É necessário considerar que cada ser possui sua singularidade, seu próprio sistema cognitivo, valores e motivações pessoais, entretanto, a comunicação realizada com eficácia e empatia proporciona modificações das atitudes e valores comuns do indivíduo. Pela **comunicação não-violenta**, as necessidades do indivíduo são ouvidas, ao mesmo tempo em que as nossas também são atendidas[33].

A **Comunicação Assertiva** é baseada em uma atitude pessoal positiva na hora de se expressar e se relacionar com os demais. Consiste em falar de modo claro e objetivo, respeitando a opinião dos outros, fazendo uso dos seus direitos e preservando também o direito dos outros por meio da comunicação, evitando desqualificações, reprovações e enfrentamentos[33].



Também é necessário saber ouvir...



Escutar é também aceitar a realidade e o ponto de vista do outro, permitindo compreender como ele interpreta e vive a realidade, deste modo os pontos de vista se aproximam e permitem que a tomada de decisões ocorra com maior facilidade.

Diante disso, todos os envolvidos saem vitoriosos, predominando a pacificação social, solidificada pela cooperação[34].

Pense Nisso:

"O grande problema da comunicação é que não escutamos com a intenção de entender, escutamos somente com a intenção de responder".

(STEPHEN R. COVEY, 2015)

Alexandre Beck – Criador do personagem "Armandinho"

Abra a SUA mente : a comunicação não-violenta e a capacidade de inspirar ações compassivas e solidárias, são habilidades que podem ser desenvolvidas.

Alexandre Beck – Criador do personagem “Armandinho”

Você já ouviu falar em Ouvidoria?

A Ouvidoria é um canal de comunicação direta que recebe críticas, propõe sugestões, expressa elogios e reclamações, requer informações, solicita providências e encaminha denúncias de usuários e colaboradores. Ela é uma das responsáveis por mediar e articular interesses individuais, coletivos e de gestão[35].

Fique Ligado!!!

É por meio das sugestões que ocorre o aprimoramento de rotinas e processos de trabalho. A segurança e a qualidade de vida no trabalho, também dependem de você.

Alexandre Beck – Criador do personagem “Armandinho”

E Como ela Funciona?

A ouvidoria pode funcionar por meio de caixas, presencialmente, por e-mail, correspondência ou telefone. As demandas recebidas devem ser analisadas, respondidas e devidamente encaminhadas[35].

O ouvidor deve agir de modo ético, imparcial e transparente, acolhendo a demanda e buscando por soluções[35].

Atenção!!!

De acordo com as a lei, o sigilo deverá ser preservado. Relatos anônimos devem ser imediatamente descartados.

Por que devemos denunciar o Assédio Moral?

Quando ocorre a manifestação dos indivíduos ou testemunhas diante do fenômeno, acontece uma transformação na dinâmica da violência e uma quebra do seu processo cíclico.

Ao realizar a denúncia os trabalhadores se comprometem a confiar no coletivo, quebra-se a estigmatização da vítima e a difamação sistemática perpetuada pelos agressores, impossibilitando que as pessoas ao redor repliquem a violência. Deste modo, rompe-se a ditadura do medo e do silêncio e constrói-se ações pautadas no respeito e empatia[18,24,36].

Atenção!

É necessário criar redes de solidariedade. As iniciativas de enfrentamento relacionadas à denúncia, não podem partir de sujeitos isolados, pois desta maneira, estes sujeitos ficariam expostos e vulneráveis à retaliação.

Além disso...

Quando ocorrem pactos coletivos de intolerância ao silêncio, o manifesto ganha força e o agressor não se encontra mais em situação confortável para coagir ou assediar. O silencia só alimenta a violência. Faça a sua parte!

Por que devemos denunciar o Assédio Moral?

E mais... a denúncia:

Auxilia no combate do comportamento do agressor;

Pode prevenir que outras pessoas sejam assediadas;

Proporciona sentimento de amparo em relação à queixa;;

Contribui para uma relação de trabalho mais colaborativa.

Alexandre Beck – Criador do personagem "Armandinho"

Estratégias de Enfrentamento

Afinal, quais são as estratégias individuais, coletivas e organizacionais de enfrentamento?

O que você pode fazer?

Mantenha-se informado sobre o assunto (por vezes o Assédio ocorre de modo tão sutil, que sua identificação não é clara);

Crie laços afetivos e não se isole do grupo de trabalho;

Pare e reflita antes de agir ou falar;

Evite fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;

Busque a resolução de conflitos por meio do diálogo;

Desenvolva o comportamento assertivo – fale com civilidade como se sente diante de determinadas formas de tratamento;

Se o fenômeno persistir, denuncie[15,17,27-28,37].

E o seu gestor, como pode ajudar?

E o seu Gestor, como pode ajudar?

Primeiramente, capacite-se ao cargo! A insegurança e o receio de demonstrar vulnerabilidades constituem campo fértil para o autoritarismo e a violência psicológica no trabalho;

Informe e forme para a ocorrência do fenômeno – deste modo os profissionais dos serviços de saúde estarão aptos a reconhecer práticas violentas, prevenindo sua ocorrência;

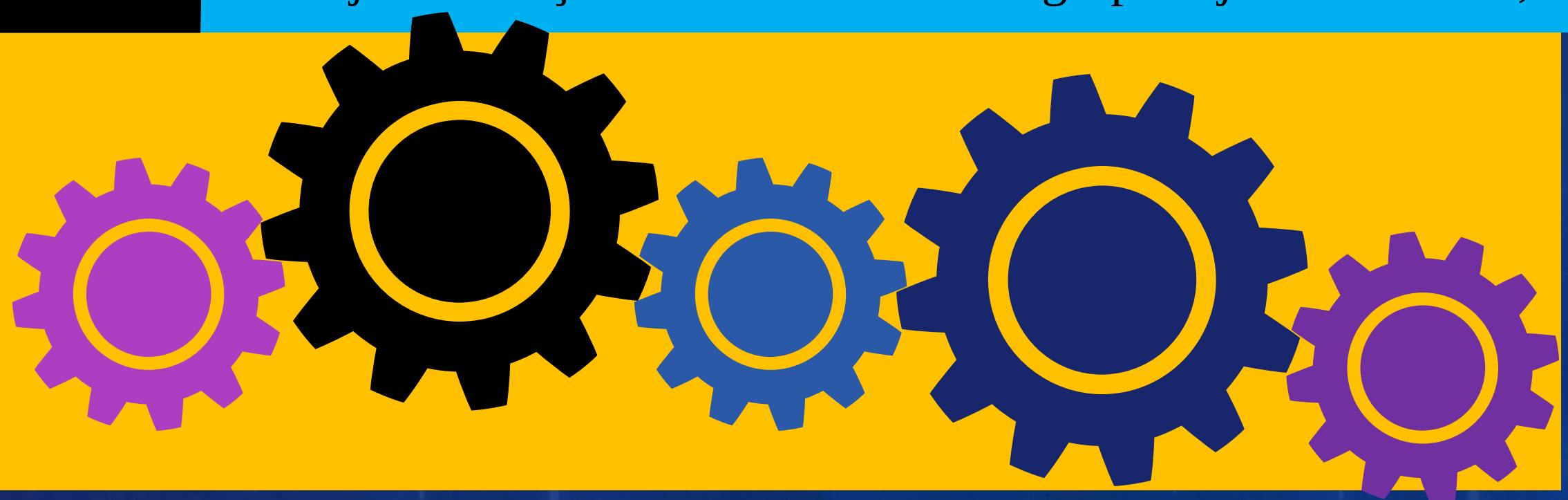
Capacite e estimule e desenvolvimento de competências relacionadas a liderança, negociação e resiliência;

Estimule e oportunize a autonomia do indivíduo; Construa um clima organizacional que incentive relações humanas saudáveis, baseadas na gestão participativa;

Ofereça Feedback construtivo e contínuo; Crie espaços de discussão coletiva a fim de melhorar os ambientes de trabalho;

Proporcione desafios tangíveis; Reconheça emoções desconfortáveis; Invista na formação de vínculos;

Estimule o trabalho em equipe, com base nos princípios da comunicação eficaz e diálogo para que os objetivos em comum sejam alcançados e a identidade do grupo seja reconhecida;



E o seu Gestor, como pode ajudar?

Gestor (a)

Proporcione momentos de educação permanente que contenham conteúdos reflexivos e alusivos ao exercício dos direitos e deveres, além de valores como diversidade, diálogo, tolerância e respeito;

Elimine ou reduza condições insalubres, precarização do trabalho, relações autoritárias e abuso de poder;

Fomente a redução a passividade e naturalização sobre todas as formas de violência;

Incentive o compromisso com a denúncia e a notificação;

Utilize e divulgue este guia e fluxograma de ação frente ao assédio moral nos serviços de saúde;

Não seja um assediador;

Monitore a ocorrência de novos episódios do fenômeno[2,11,16,28,36-37].

E o setor de Gestão de Pessoas, como pode ajudar?

Capacitando e proporcionando profissionais mediadores de conflitos; Envolvendo e engajando equipes multiprofissionais que atuem como apoiadores na saúde emocional, mental e criativa;

Criando ou ativando o canal para elogios, sugestões, queixas e denúncias como por exemplo a OUVIDORIA; Estabelecendo canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;

Estimulando o engajamento entre ensino, serviço, gestão e comunidade – proporcionando que as ações de prevenção e enfrentamento sejam pensadas de modo estratégico, coletivo e interdisciplinar;

Implantando ações que vão desde a sensibilização, informação e formação, até a organização de uma rede de acolhimento e acompanhamento dos casos, incluindo ações educativas para o agressor;

E o setor de Gestão de Pessoas, como pode ajudar?

Acolhendo às vítimas da agressão, com suporte para notificação e registro da queixa, além de apoio psicológico;

Criando uma comissão interna contra a violência no trabalho; Disponibilizando apoio jurídico, se necessário; Orientando o trabalhador quanto aos seus direitos;

Definindo claramente as atribuições e as condições laborais dos trabalhadores e acadêmicos/estagiários;

Construindo uma cultura organizacional pautada no respeito; Disponibilizando em todas as unidades de saúde, este Guia e protocolo de ação frente o fenômeno[11,16-18,27,37].

Aspectos jurídicos e legais relacionados ao Assédio Moral

O Direito brasileiro protege as pessoas submetidas a situações de assédio moral, e o agressor poderá ser responsabilizado nas esferas criminal, administrativa, civil e trabalhista.

Esfera Criminal

Atualmente, a legislação criminal brasileira não prevê especificamente o crime de Assédio Moral. No entanto, as condutas que caracterizam o fenômeno podem se enquadrar em alguns crimes:

Calúnia: "*Art. 138 do Código Penal"* - Ex.: acusar trabalhador de furto.
Difamação: "*Art. 139 do Código Penal"* -.Ex.: afirmar a terceiros que o trabalhador é displicente, negligente ou estava dormindo no trabalho.
Injúria: "*Art. 140 do Código Penal"* - Ex.: xingar com adjetivos humilhantes e ofensivos.
Constrangimento Ilegal: "*Art. 146 do Código Penal".*
Ameaça: "*Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave"*.

Aspectos jurídicos e legais relacionados ao Assédio Moral

O processo criminal se divide em duas fases: investigação (na Delegacia de Polícia) e processo (no Poder Judiciário). Primeiramente, a vítima de assédio moral deve registrar Boletim de Ocorrência na Delegacia de Polícia Civil. O Delegado coletará as provas e a vítima poderá contribuir, por exemplo, entregando documentos que comprovem o crime e apontando testemunhas.

No caso **de calúnia, difamação e injúria**, em regra, a ação penal é "privada", isto é, depende de maior atuação da vítima. A Polícia Civil investiga e um (a) advogado(a) particular (que deverá ser contratado pela vítima) ou Defensor(a) Público(a) (onde há instituição estruturada, a vítima pode buscar atendimento) será responsável por propor o processo judicial, oferecendo a "queixa-crime".

Atenção!

Nestes casos, é necessária a contratação de advogado pela vítima (ou procura de atendimento por Defensor Público).

Caso Você precise, procure a Defensoria Pública do seu estado.

Alexandre Beck – Criador do personagem "Armandinho"

Aspectos jurídicos e legais relacionados ao Assédio Moral

Já em relação aos crimes de **constrangimento ilegal e ameaça**, a ação penal é pública, ou seja, proposta pelo Ministério Público. A investigação será encaminhada pela Polícia Civil ao(à) Promotor(a) de Justiça, que oferecerá a denúncia. Ao final, pode haver condenação ao cumprimento de pena.

Atenção!

Nestes casos **NÃO** é necessária a contratação de advogado pela vítima.

Esfera Administrativa

Diante de situações que configurem o assédio moral, o trabalhador dos serviços públicos de saúde deverá comunicar primeiramente o superior hierárquico; se este for o agressor, o servidor poderá entrar em contato com a Ouvidoria ou dirigir-se diretamente ao setor de Recursos Humanos (RH) (ou Gestão de Pessoas), anexar registros ou provas (documentais, testemunhais, periciais), das situações abusivas e efetuar a denúncia.

O setor de RH deverá resguardar o direito do trabalhador de ter a sua denúncia investigada e, por meio de sindicância ou processo administrativo, apurará os fatos e tomará as devidas providências. O processo será encaminhado para análise jurídica, que investiga a situação, analisa as provas e ouve as partes envolvidas, incluindo as testemunhas. Por vezes, este processo envolve conversas entre chefias, trabalhador e equipe. Constatada a necessidade da vítima e havendo possibilidade, a mudança de posto de trabalho poderá ser sugerida. Se a violência for evidenciada, além de apoiar e ressarcir a vítima, deve-se notificar e penalizar o agressor. O agressor deverá ser ouvido, encaminhado a ações educativas que incentivem a reflexão e evitem que o episódio se repita.

Alexandre Beck – Criador do personagem “Armandinho”

Esfera Administrativa

Além disso, dependendo da gravidade e das características, os atos de Assédio Moral podem configurar até mesmo improbidade administrativa (artigos 11 e 12 da Lei n. 8.429/92), ensejando penalidades muito sérias ao assediador, como ressarcimento integral do dano, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos, pagamento de multa e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos.

Local da Notificação: Superior Hierárquico, Ouvidoria, Setor de Recursos Humanos (ou Gestão de Pessoas) ou Ministério Público.

Atenção! Neste caso, o Ministério Público é responsável pela investigação e processo.

Lei: aplica-se o regramento específico de cada ente e instituição pública. Por ex.: no âmbito de Santa Catarina, o Estatuto do Servidor Público do Estado de Santa Catarina (Lei nº 6.745, de 28 de dezembro de 1985) prevê punição de demissão e suspensão para infrações disciplinares que podem caracterizar assédio moral (art. 137).

Esfera Civil

As situações de assédio moral podem gerar ato ilícito civil, causando danos materiais (patrimoniais), morais (psíquicos e a direitos fundamentais), estéticos (deformidades físicas aparentes) e existenciais (ao projeto de vida). Para buscar o ressarcimento dos danos sofridos, a vítima deve buscar advogado(a) particular ou a Defensoria Pública (nos locais em que a instituição está estruturada), que irá propor ação judicial. A vítima também poderá procurar diretamente o Juizado Especial Cível (no Fórum), para propor ação judicial sozinha (sem necessidade de advogado), podendo ser por meio eletrônico.

Atenção!

No Juizado Especial Cível, o próprio trabalhador pode fazer a ação judicial, com auxílio da Secretaria do órgão, sem a necessidade de contratação do advogado.

Atenção!

Se a vítima de assédio moral buscar ressarcimento por prejuízos causados por servidor público, a entidade pública à qual o assediador é vinculado é que responde perante a vítima. Posteriormente, a entidade pública poderá responsabilizar o servidor pelos danos.

Lei: artigos 186, 927 e 944 do Código Civil; Lei n. 9.099/95.

Local da Notificação: advogado particular; Defensoria Pública; eletronicamente (*site* do Tribunal) ou pessoalmente perante o Juizado Especial.

Esfera Trabalhista

O trabalhador celetista, além das demais formas de responsabilização citadas anteriormente, poderá romper o contrato de trabalho em razão do assédio moral e requerer indenizações (danos materiais, morais, estéticos e existenciais).

Atenção!

O trabalhador, representado por advogado ou não, poderá ingressar com ação judicial perante a Justiça do Trabalho, a fim de romper unilateralmente o contrato de trabalho e ser devidamente indenizado (Art. 791 da CLT).

Esse processo é denominado "rescisão indireta", prevista pelo art. 483 da CLT: ***Art. 483*** *- O empregado poderá considerar rescindido o contrato e ser indenizado quando:*

a) *forem exigidos serviços superiores às suas forças e contrários aos bons costumes, ou diferentes do contrato;*
b) *for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;*
c) *correr perigo manifesto de mal considerável;*
d) *o empregador não cumprir com as obrigações do contrato;*
e) *quando o empregador praticar atos lesivos da honra ou da boa fama, contra o trabalhador ou pessoas de sua família.*

Esfera Trabalhista

Atenção!

Se o fato também for crime e houver investigação da Polícia Civil, existe a possibilidade de aproveitamento de provas do processo criminal para o processo administrativo e para processo judicial cível ou trabalhista.

Local da Notificação: Justiça do Trabalho
Lei: Art. 483 - Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

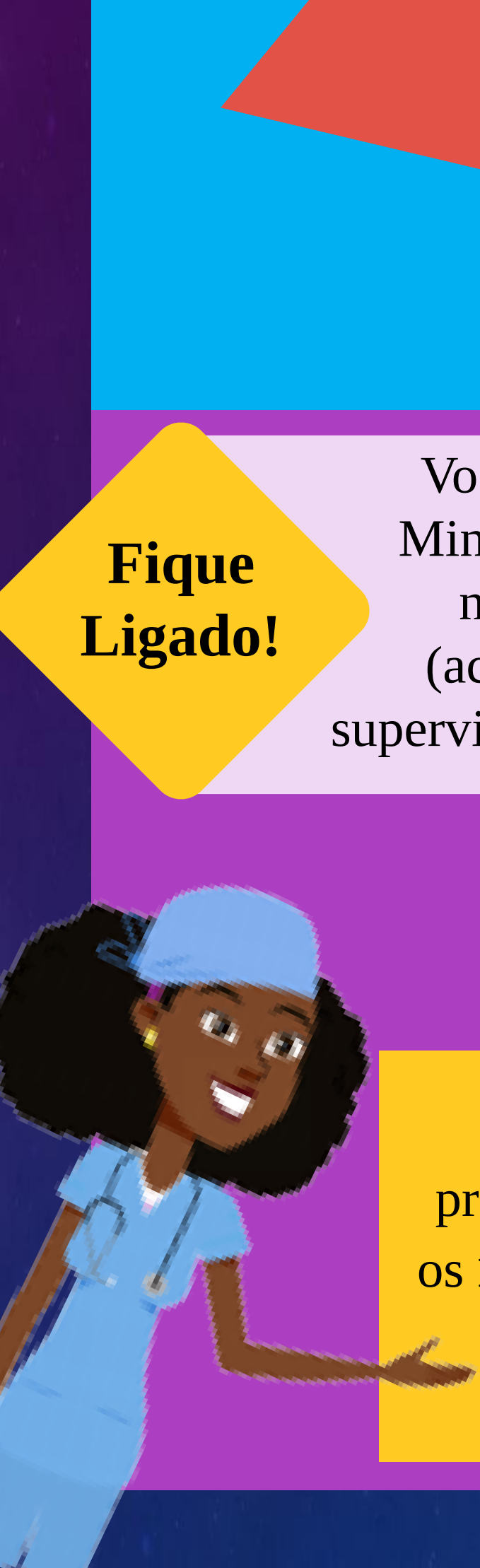
Atenção!

Em todas as esferas, o art. 319 – Código Penal Brasileiro deve ser respeitado: Prevaricação - *Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício ou praticá-lo, contra disposição expressa de Lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal*. Ou seja, o profissional responsável por instaurar o processo ou investigar a denúncia, administrativa, civil, trabalhista ou penal, quando não o fizer, deixa de cumprir o seu dever, e também poderá ser penalizado.

O processo pode parecer burocrático, não é mesmo? Mas, em algumas situações, é essencial para a quebra do processo cíclico da violência.

Fique Ligado!

Você poderá buscar maiores informações no Ministério Público, na Defensoria Pública, em núcleos universitários de prática jurídica (acadêmicos do curso de Direito em estágio supervisionado) ou com outros profissionais da área.



Além disso, não é à toa que dizem que a prevenção é o melhor remédio. Veja a seguir os **níveis de prevenção** diante de situações de assédio moral.

As intervenções primárias acontecem por intermédio da adoção de **medidas que informem, orientem e eduquem** os trabalhadores, como: cartilhas, políticas antiassédio, gestão de conflitos, eventos de discussão e reflexão, além de **ações cotidianas** que auxiliem na construção de um clima de tolerância e liberdade, não consentindo com práticas de assédio.

A prevenção secundária ocorre quando a violência já aconteceu e são necessárias medidas efetivas para **reduzir o impacto do incidente**. Neste nível, é necessário detectar o fenômeno o mais rápido possível, com o intuito de interromper ou desacelerar o processo, prevenindo a recorrência e reajustando os comportamentos do agressor. Neste caso, a mediação de conflitos é de suma importância.

As intervenções terciárias objetivam **reduzir o impacto dos efeitos duradouros, auxiliando na recuperação** e dignidade, e permitindo que o indivíduo administre os problemas de saúde, melhore sua capacidade e funcionalidade, bem como qualidade e expectativa de vida[11, 42].

Considerações Finais

Por se tratar de um recurso para o gerenciamento do fenômeno, bem como uma ferramenta que proporciona aos profissionais autonomia diante de situações de assédio moral, o fluxograma e este Guia poderão ser amplamente divulgados nos serviços de saúde, e também discutidos durante as reuniões de equipe, proporcionando momentos de convivência, afinidade e permitindo a participação de inúmeros agentes do cuidado.

O fluxograma foi elaborado a partir de uma pesquisa em um contexto, podendo, se necessário, ser adaptado de acordo com a singularidade de cada local, e deste modo, pretende simplificar o processo, otimizar tempo, estabelecer ações resolutivas de situações de assédio moral e aumentar a satisfação do profissional em relação a como o episódio foi gerido. Entende-se que esse dispositivo deve ser o ponto de partida para a elaboração de estratégias organizacionais de manejo, enfrentamento e prevenção do fenômeno.

Considerações Finais

Acredita-se, ainda, que com o desenvolvimento do fluxograma e do Guia será possível instrumentalizar profissionais, trabalhadores, gestores, educadores, usuários e acadêmicos para o manejo do fenômeno no contexto dos serviços de saúde, e deste modo, diminuir danos causados pela violência ocupacional, preservar os direitos e a cidadania dos indivíduos e construir um ambiente de trabalho mais saudável.

Acesse o QR Code e fique por dentro do assunto!!!

Até a próxima!

Como Citar este Material?

Estilo Vancouver

Schoeninger MD, Trindade LL, Bauermann KB, Arcaro LT, Zocche DAA, Paz AA. Guia Assédio Moral no Trabalho e Agora? Instrumentaliza(ação) dos profissionais dos serviços de Saúde frente ao Fenômeno. Chapecó: Universidade do Estado de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Enfermagem na Atenção Primária à Saúde; Grupo de Estudos Sobre Trabalho e Saúde; 2021. Disponível em: https://www.udesc.br/ceo/contraviolencianasaude

Estilo ABNT

SCHOENINGER, M.D.; et al. Guia Assédio Moral no Trabalho e Agora? Instrumentaliza(ação) dos profissionais dos serviços de Saúde frente ao Fenômeno. Chapecó: Universidade do Estado de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Enfermagem na Atenção Primária à Saúde; Grupo de Estudos Sobre Trabalho e Saúde, 2021. Disponível em: https://www.udesc.br/ceo/contraviolencianasaude

Referências

[1]Monteiro C, Passos JÁ. Violência e os profissionais de saúde no hospital psiquiátrico. Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental. 2019 [acesso em 2020 jan 20]; 21(54):54-61. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602019000100008&lng=pt&nrm=iso.

[2]Liu J, Gan Y, Jiang H, Li L, Dwyer R, Lu K, et al. Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. Occupe Environ Med. 2019 [acesso em 2020 mar 2]; 76(12):927-937. Disponível em: https://oem.bmj.com/content/76/12/927. doi: http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2019-105849.

[3]Nyberg A , Kecklund G , Hanson LM. Workplace violence and health in human service industries: a systematic review of prospective and longitudinal studies. Medicina Ocupacional e Ambiental. 2021 [acesso em 2020 mar 6]; 78: 69-81. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32414952/. doi: http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2020-106450.

[4]Trindade LL, Ribeiro ST, Zanatta, EA, Vendrusculo C, Dal Pai D. Agressão verbal no trabalho da enfermagem na área hospitalar. Rev. Eletr. Enferm. 2019 [acesso em 2021 mar 4]; 21(54333):1-8. Disponível em: https://www.revistas.ufg.br/fen/article/view/54333/34553.

[5]Dal Pai D, Sturbelle CS, Santos C, Tavares JP, Lautert L. Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em Saùde. Texto Contexto Enferm. 2019 [acesso em 2021 mar 6]; 27(1):30-31. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/tce/v27n1/0104-0707-tce-27-01-e2420016.pdf.

[6]Sturbelle ICS, Pai DD, Tavares JP, Trindade LL, Riquinho DL, Ampos LF. Violência no trabalho em saúde da família: estudo de métodos mistos. Acta paul. Enferm. 2019 [acesso em 2021 mar 2]; 32(6):632-641. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002019000600632&tlng=pt. doi: http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201900088.

[7]Santos MF, Castro LMD. Violência no ambiente de trabalho: assédio moral e suas implicações para a saúde do trabalhador [livro eletrônico]. Campina Grande: Realize Editora; 2020. Acesso em 23 de fevereiro de 2021. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/65182.

[8]Einarsen S, Zapf D, Cooper C. The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. In: _____. Bullying and harassment in the workplace. 2. ed., Boca Raton; 2011. p. 3-39. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/284699156_The_concept_of_bullying_and_harassment_at_work_The_European_tradition.

Referências

[9]Hirigoyen M. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 10.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2008.

[10]Organização Mundial da Saúde. Relatório Mundial Sobre Violência e Saúde. Genebra: 2002. Disponível em: http://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/04/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf.

[11]Nielsen MB, Einarsen SV. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. Aggression and Violent Behavior. 2018 [acesso em 2020 nov 4]; 1(42):71-83, ISSN 1359-1789. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178917301611?via%3Dihub. doi: https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007.

[12]Lucena PLC, Da Costa SFG, Batista JBV, De Araujo ELM, Soares CCD, Rolim RMGC. Testemunhas de assédio moral, na enfermagem: identificando características desse fenômeno, sentimentos e estratégias de enfrentamento. Rev. Min. Enf. 2019 [acesso em 2021 jan 29]; 23:e1164. Disponível em: http://reme.org.br/artigo/detalhes/1306. doi: http://www.dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20190012.

[13]Karatuna I, Jönsson S, Muhonen T. Workplace bullying in the nursing profession: a cross-cultural scoping review. International Journal of Nursing Studies. 2020 [acesso em 2021 jan 30]; 111:e1164. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748920301127. doi: https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103628.

[14]Feijó FR, Gräf DD, Pearce N, Fassa AG. Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. International journal of environmental research and public health. 2019 [acesso em 2021 fev 12]; 16(11): 1-25. Disponível em: https://www.mdpi.com/1660-4601/16/11/1945. doi: https://doi.org/10.3390/ijerph16111945.

[15]Brasil. Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho, Prevenção e Enfrentamento, Brasília: FIOCRUZ; 2014. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/cartilha_assedio_moral_fiocruz.pdf. Acesso em 26 de janeiro de 2020.

[16]Brasil. Ministério da Saúde. Assédio Moral no Trabalho Atitudes para mudar, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Saúde, 4.ed. Brasília; 2019. https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2018/12/CARTILHA-ASSEDIO-2018-002-capa.pdf. Acesso em 26 de janeiro de 2020.

Referências

[17]Gupta P, Gupta U, Wadhwa S. Known and unknown aspects os workplace bullying: a systematic review of recente literature and future research agenda. Human Resource Development Review. 2020 [acesso em 2021 jan 30]; 19(3):263-308. Disponível em: ciencedirect.ez74.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S1322769619304147?via%3Dihub.

[18]Hasan I, Hassan Z, Bulbul MI, Joarder T, Chisti MJ. Iceberg of workplace violence in health sector of Bangladesh. BMC Res Notes. 2018 [acesso em 2021 jan 18]; 11(702). Disponível em: https://bmcresnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-018-3795-6. doi: https://doi.org/10.1186/s13104-018-3795-6.

[19]Elias JATQ. Estudo epidemiológico sobre assédio moral entre os trabalhadores do Ministério da Saúde [dissertação]. Brasília: Universidade de Brasília; 2017. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/24879.

[20]Johnson SL. Workplace bullying, biased behaviours and performance review in the nursing profession: a qualitative study. J Clin Nurs. 2019 [acesso em 2021 fev 23]; 28(9):1528-37. Disponível em: https://www-periodicos-capes-gov-br.ez74.periodicos.capes.gov.br/?option=com_pmetabusca&mn=88&smn=88&type=m&metalib=aHR0cHM6Ly9ybnAtcHJpbW8uaG9zdGVkLmV4bGlcmlzZ3JvdXAuY29tL3ByaW1vX2xpYnJhcnkvbGlid2ViL2FjdGlvbi9zZWFyY2guZG8%2FZHNjbnQ9MCZwY0F2YWlsYWJpbHR5TW9kZT1mYWxzZSZmcmJnPSZzY3Auc2Nwcz1wcmltb19jZW50cmFsX211bHRpcGxlX2ZlJnRhYj1kZWZhdWx0X3RhYiZjdD1zZWFyY2gmbW9kZT1CYXNpYyZkdW09dHJ1ZSZpbmR4PTEmZm49c2VhcmNoJnZpZD1DQVBFU19WMQ%3D%3D&buscaRapidaTermo=10.1111%2Fjocn.14758. doi: https://doi.org/10.1111/jocn.14758.

[21]Barreto M, Heloani R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serv. Soc. 2015 [acesso em 2020 nov 10]; 123:544-561. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf. doi: https://doi.org/10.1590/0101-6628.036.

[22]Hagopian EM, Freitas GF. Assédio moral na vivência dos enfermeiros: perspectiva fenomenológica. Rev. Enferm. UFPE. 2019; [acesso em 2020 nov 25]; 13:1-9. Disponível em: https://doi.org/10.5205/1981-8963.2019.239781.

[23]Andrade CB, Assis SG. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. Rev. Bras. Saúde Ocup. 2018 [acesso em 2021 jan 22]; 43(11):1-13. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e11.pdf.

Referências

[24]Thompson NJ, Carter M, Crampton P, Burford B, Illing J, Morrow G. Workplace Bullying in healthcare: a qualitative analysis of bystander experiences. The Qualitative Report. 2020 [acesso em 2021 jan 23]; 25(11):3994-4026. Disponível em: link.gale.com/apps/doc/A643343975/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=6187377f.

[25]Teixeira A, Borges E, Ferreira T. Conceitos e Atos de Bullying no Trabalho: percepção dos enfermeiros. Journal on Working Conditions. 2016 [acesso em 2020 nov 15]; 1(12):20-34. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312817525_Conceito_e_Atos_de_Bullying_no_Trabalho_Percecao_dos_Enfermeiros_Concept_and_Acts_of_Bullying_at_Work_Nurses'_Perceptions.

[26]Neto BAS. Assédio moral no trabalho: proposta de políticas regulatórias para a proteção do trabalhador [tese]. Fortaleza: Universidade de Fortaleza – Centro de Ciências Jurídicas; 2018. Disponível em: https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/?cdConteudo=8930268.

[27]Lambert K, Francis K, Tori K. A critical ethnographic study using Bourdieu's social practice framework to explain vertical and horizontal abuse (VHA) within na undergraduate nurse simulation environment. Revista Elsiever. 2020 [acesso em 2021 jan 12]; 27(5): 567-572. Disponível em: https://www.collegianjournal.com/article/S1322-7696(19)30414-7/fulltext. doi: https://doi.org/10.1016/j.colegn.2019.12.006.

[28]Aristidou L, Mpouzika M, Papathanassoglou EDE, Middleton N, Karanikola MNK. Association Between Workplace Bullying Occurrence and Trauma Symptoms Among Healthcare Professionals in Cyprus. Front. Psychol. 2020 [acesso em 2021 jan 8]; 11:575-623. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33281676/. doi: 10.3389/fpsyg.2020.575623.

[29]Gonçalves J, Tolfo SR, Espinosa LMC. A (não) atuação frente ao assédio moral no trabalho: estudo sobre um sindicato. Cad. Psicol. Soc. Trab. 2018 [acesso em 2021 jan 12]; 21(2):149-164. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172018000200004&lng=en&nrm=iso.

[30]Santos MAS. A comunicação não violenta como instrumento para uma cultura de paz: uma proposta para as escolas da rede estadual de Sergipe. Ideias & Inovação. 2018 [acesso em 2021 fev 26]; 4(2):89-102. Disponível em: https://periodicos.set.edu.br/index.php/ideiaseinovacao/article/view/5611/2834.

Referências

[31]Alves AF. Reflexões sobre a cultura de paz na escola. Revista Com Censo. 2019 [acesso 2021 fev 22]; 6(3):94-103. Disponível em: http://www.periodicos.se.df.gov.br/index.php/comcenso/article/view/648/430.

[32]Navarro ASS, Guimarães RLS, Garanhani ML. Trabalho em equipe: o significado atribuído por profissionais de estratégia saúde da família. Rev. Min. Enferm. 2013 [acesso em 2021 jan 15]; 17(1):61-68. Disponível em: http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/579.

[33]Rosenberg MB. Comunicação Não-Violenta, Técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ed. Agora; 2006.

[34]Omura M, Stone TE, Maguire J, Levett-Jones T. Exploring Japanese nurses' perceptions of the relevance and use of assertive communication in healthcare: A qualitative study informed by the Theory of Planned Behaviour,
Nurse Education Today. 2018 [acesso em 2021 mar 5]; 67:100-107, ISSN 0260-6917. Disponível em: https://www-sciencedirect.ez74.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0260691718301965?via%3Dihub. doi: https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.004.

[35]Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.460 de 26 de junho de 2017. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. [Internet]. Brasília, DF; 2017. [acesso em 2020 fev 1]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm.

[36]Baburanjan C, Arasu S, Naveen R. Prevalence of Bullying among nurses in a tertiary hospital, Bangalore. International Journal of Occupational Safety and Heath. 2019 [acesso em 2021 jan 12]; 9(1):8-12. Disponível em: https://www.nepjol.info/index.php/IJOSH/article/view/25161. doi: https://doi.org/10.3126/ijosh.v9i1.25161.

[37]Organização das Nações Unidas para Educação, a Ciência e a Cultura. Diálogo Intercultural, cultura de paz, Brasília: UNESCO; 2017. Disponível em: https://pt.unesco.org/fieldoffice/brasilia/expertise/culture-peace.

Referências

[38]Brasil. Presidência da República Casa Civil. Lei nº 7.209, de 11 de julho de 1984. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e dá outras providências. [Internet]. Brasília, DF: 1984. [acesso em 2020 mai 16]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1980-1988/L7209.htm#art1.

[39]Brasil. Governo do Estado de Santa Catarina. Lei nº 6.745 de 28 de dezembro de 1985. Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina (Redação dada pela Lei Complementar 28, de 1989). [Internet]. Florianópolis, SC; 1985. [acesso em 2020 fev. 4]. Disponível em: https://www.portaldoservidor.sc.gov.br/ckfinder/userfiles/arquivos/Legislacao%20Correlata/Estatutos/Estatudo_dos_Servidores_Civis_do_Estado_de_Santa_Catarina.pdf.

[40]Brasil. Presidência da República. Lei nº 10.406 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil [Internet]. Brasília, DF: 2002. [acesso em 2021 jan 9]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm.

[41]Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [Internet]. Brasília, DF: 1943. [acesso em 2020 fev 2]. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708868/artigo-483-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943.

[42]Leclerc C. Importa-se de repetir?...Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. Plur(e)al. 2005 [acesso em 2021 jan 12]; 1(1):65-78. Disponível em: http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7nea4.htm.

Assédio Moral no trabalho e Agora???

Instrumentaliza (ação) dos Profissionais dos Serviços de Saúde Frente ao Fenômeno

UDESC
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA

PPGENF
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

GESTRA
Grupo de Estudos sobre Saúde e Trabalho

fapesc