



apresentam

VIOLÊNCIA NO TRABALHO NA APS

PhD. Letícia de Lima Trindade

Enfermeira

Professora da UDESC e UNOCHAPECÓ



PPGENF
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM ENFERMAGEM



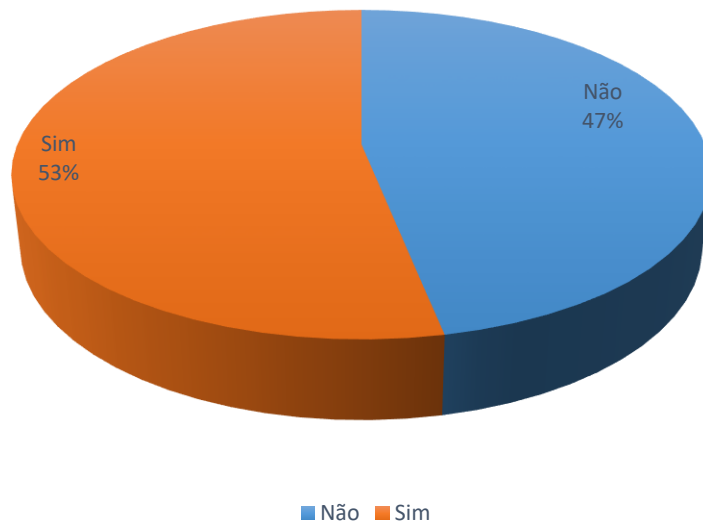
A Atenção Primária à Saúde como um bom lugar para trabalhar

Dissertação de mestrado das Mda. Kaciane Boff Bauermann e Mda. Maiara Dais Schoeninger, orientado pela Profa. PhD. Letícia de Lima Trindade.

Objetivo Geral: Publicizar a campanha com foco na prevenção da violência no trabalho, bem como sensibilizar sobre a promoção da cultura de paz no contexto da Atenção Primária à Saúde (APS).

Resultados Parciais da Pesquisa

Já sofreu algum tipo de Violência no Trabalho?

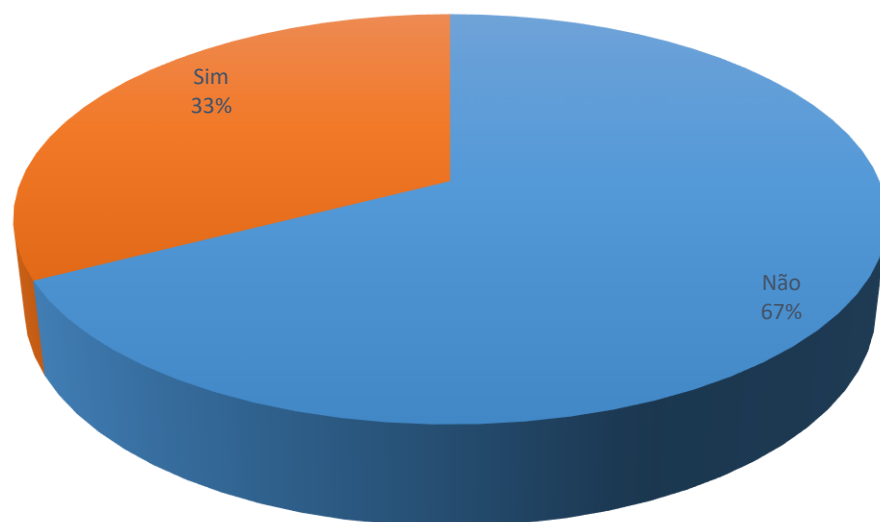


“[...] aí quando eu chamei ela (paciente) pra medicar, ela me deu um soco.” E17

“[...] Eles pegam a gente pelo braço, fazem miséria. Chutam a gente...” E9

“[...] o colega fez brincadeiras obscenas, passou a mão em lugares que não deveria... não gostei, me senti muito mal, foi em frente de pacientes foi uma situação muito difícil...” E29

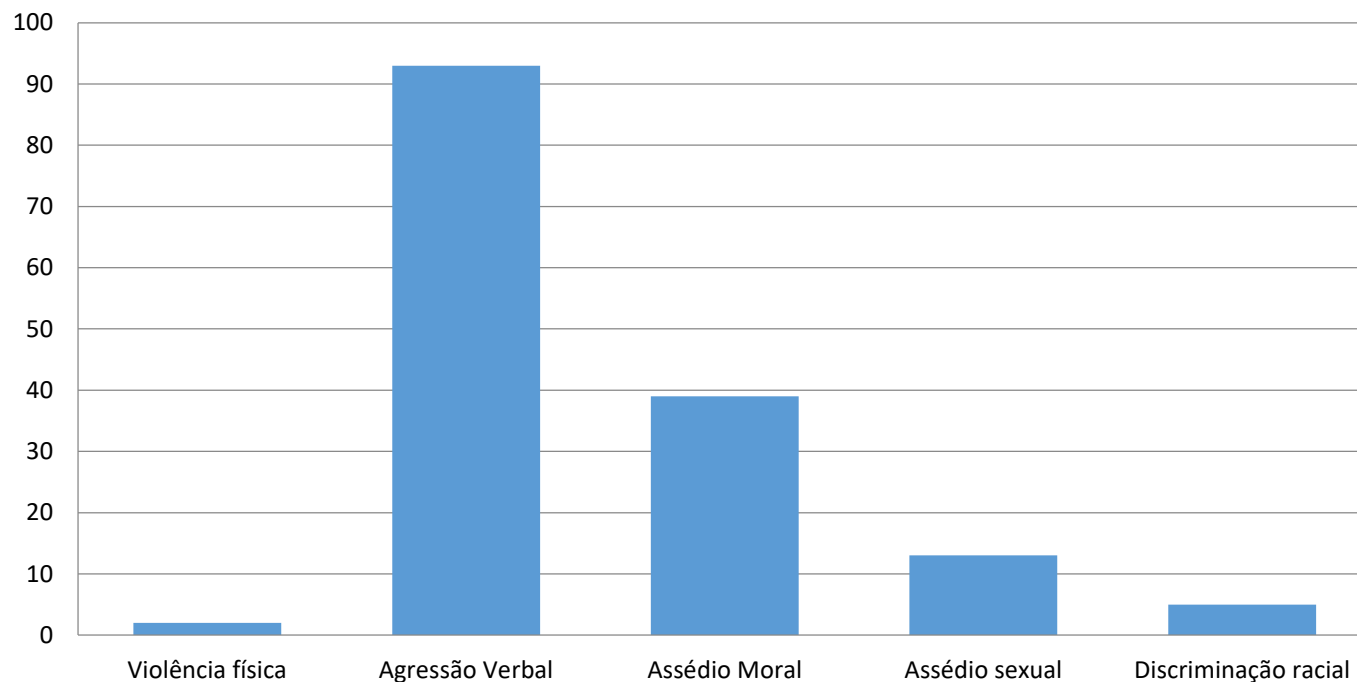
Existe algum estímulo para o relato da violência no seu local de trabalho?



■ Não ■ Sim

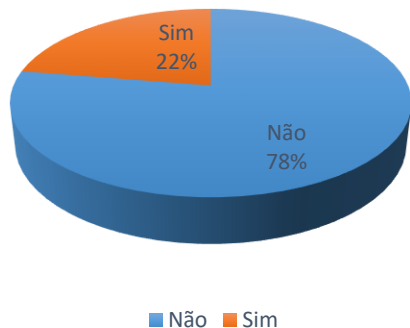
Resultados Encontrados

Tipos de violência



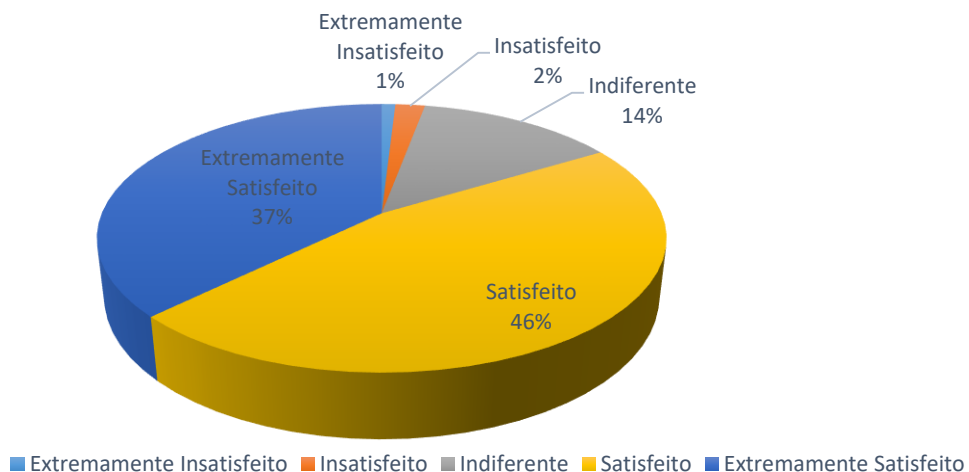
Fonte: Banco de dados das autoras,
2019

Nos últimos 12 meses, você foi intimidado, humilhado, desqualificado ou desmoralizado de forma persistente em seu local de trabalho

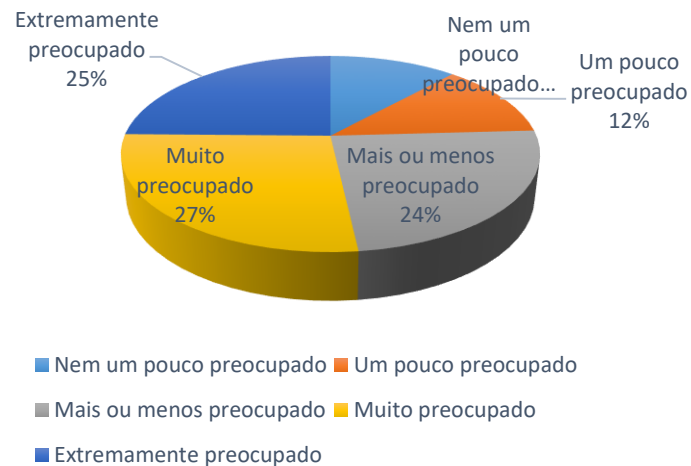


“[...] assédio moral foi uma das minhas superiores né, que ela fazia muita pressão, ela tinha um assédio terrível contra os funcionários, principalmente contra a minha pessoa e que ela não tinha muitas papas na língua né, ela conseguia mesmo te humilhar, te ofender, fosse na frente de quem fosse.” E6

Satisfação nas relações de trabalho



Preocupação com Violência no Trabalho



Resultados parciais

Tabela 3 – Distribuição dos trabalhadores expostos e não expostos à violência no trabalho, segundo as dimensões avaliadas para cultura de segurança do paciente em hospitais do sul do país. Porto Alegre/RS, 2019

Dimensões	Violência no Trabalho		P
	Sim	Não	
Trabalho em equipe	50 (25 – 75) [‡] 55,2 (±32) [†]	75 (50 - 100) [‡] 66,6 (±29,8) [†]	0,000 ^{§*}
Expectativa sobre o líder	75 (50 – 100) [‡] 62,2(±33,5) [†]	75 (50 - 100) [‡] 75 (±30) [†]	0,000 ^{§*}
Aprendizado Organizacional	66,6 (33,3 – 100) [‡] 71,3 (±32,4) [†]	100 (100 – 100) [‡] 78,9 (±27) [†]	0,009 ^{§*}
Apoio da gestão	66,6 (33,3 – 100) [‡] 55,4 (±38,4) [†]	66,6 (33,3 – 100) [‡] 66,5 (±37,8) [†]	0,000 ^{§*}
Percepção geral da segurança	50 (25 – 75) [‡] 46 (±29,5) [†]	50 (25 – 75) [‡] 56,6 (±29) [†]	0,000 ^{§*}
Retorno da informação	66,6 (33,3 – 100) [‡] 57 (±37,3) [†]	66,6 (33,3 – 100) [‡] 67,6 (±33,7) [†]	0,001 ^{§*}

Os trabalhadores que sofreram violência avaliam pior a percepção da cultura de segurança do paciente em 11 dimensões ($p \leq 0,05$).

Abertura da comunicação	33 (33,3 – 100) [‡] 50,8 (±36,7) [†]	66,6 (33,3 – 100) [‡] 61,1 (±33,5) [†]	0,001 ^{§*}
Frequência de relato de eventos	66,6 (0 - 100) [‡] 56,6 (±43,4) [†]	100 (100 – 100) [‡] 66,4 (±41,2) [†]	0,006 ^{§*}
Trabalho em equipe entre unidades	50 (25 – 75) [‡] 46,4 (±33,5) [†]	50 (25 – 75) [‡] 53,5 (±32,2) [†]	0,010 ^{§*}
Adequação de profissionais	25 (25 – 50) [‡] 35,1 (±27,1) [†]	50 (25 – 50) [‡] 40,8 (±30,1) [†]	0,020 ^{§*}
Passagem de plantão	50 (50 – 50) [‡] 40 (±31,3) [†]	50 (25 – 75) [‡] 49,4 (±32,1) [†]	0,001 ^{§*}
Respostas não punitivas aos erros	0 (0 – 33,3) [‡] 21,6 (±27,5) [†]	33,3 (33,3 – 33,3) [‡] 25,9 (±29,2) [†]	0,067 ^{§*}

Fonte: pesquisa documental em banco de dados. SANTOS, Cibele dos. Porto Alegre, 2019.

Notas: [‡] Mediana (intervalos interquartílicos); [†] Média (desvio padrão); [§] Mann-Whitney; * $p \leq 0,05$.

Violência



A Organização Mundial da Saúde (OMS) define violência como ***“uso intencional da força, real ou em forma de ameaça, contra outra pessoa ou contra um grupo, que resulta ou possa resultar em lesão, morte, dano psicológico, mau desenvolvimento ou privação”***.

(OMS, 2002, p. 5)

Violência

A violência pode ser classificada em:

Autodirigida:
resultando em
ideação suicida,
tentativa de suicídio,
suicídio e
automutilação;

Interpessoal:
subdividida em
familiar e
comunitária; e

Coletiva: subdividida
em violência social,
política e econômica

(OMS, 2002).



Organização Internacional
do Trabalho

Violência no Trabalho



A OIT determina violência no trabalho como **qualquer ação, incidente ou comportamento fundamentado em uma atitude voluntária do agressor, em decorrência da qual um profissional é agredido, ameaçado, ou sofre algum dano ou lesão durante a realização, ou como resultado direto, do seu trabalho.**

(OIT et al., 2002b)

CLASSIFICAÇÃO



- Violência Física
- Violência Psicológica
 - Agressão verbal
 - Assédio Moral/Intimidação
 - Assédio sexual
 - Discriminação Racial

A violência tornou-se um problema de saúde pública no Brasil e no mundo, sendo responsável por grande número de mortes, de adoecimentos e de sequelas na população

Violência Física

....caracterizada por atitudes violentas, intencionais, não acidentais, com o objetivo único de usar a força física para ferir, lesionar, provocar danos, dor e sofrimento (OMS, 2002).

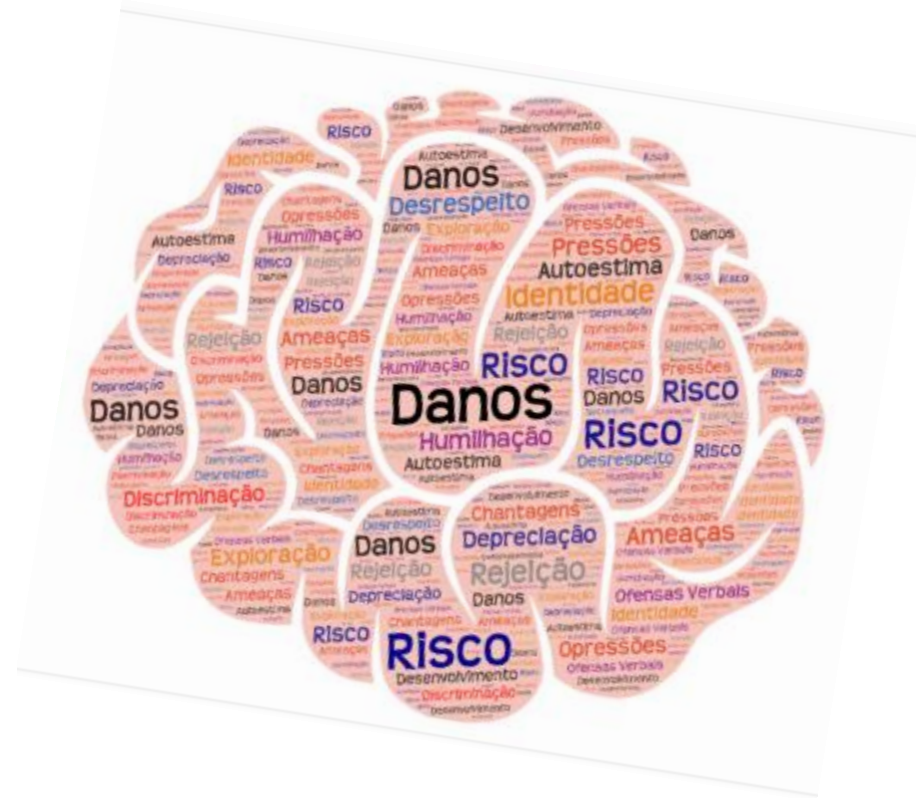


Nossas pesquisas na área hospitalar revelaram...manifestada por meio de empurrões, tapas, socos e até mesmo arremessos de objetos.

Violência Psicológica

AGRESSÃO VERBAL

Caracterizada como comportamento que humilha, degrada ou, de outra forma, indica uma falta de respeito com a dignidade e valor do indivíduo (OMS, 2002).



Violência Sexual

Atos libidinosos, linguagem erótica e interações sexuais de qualquer tipo. Ações em que o agressor utiliza-se de sua posição social e poder, fazendo uso de força física, intimidação, ameaça ou realiza influência e pressões psicológicas para ter, presenciar ou participar de interações sexuais.

...estupro, assédio, práticas não consentidas ou impostas.



(OMS, 2002).

Discriminação racial



Refere-se a qualquer conduta ameaçadora que é baseada em raça, cor, idioma, nacionalidade, religião, associação com uma minoria, nascimento ou outro status que seja unilateral ou indesejável e que afeta a dignidade do indivíduo.

Assédio Moral/Intimidação

...de condutas abusivas que ocorrem de modo repetitivo, prolongado e sistemático, atentando contra a dignidade ou integridade de alguém, podendo ameaçar o emprego ou degradar o clima de trabalho (OMS, 2002).



Tipos de Assédio Moral

**Assédio
Moral
Horizontal**

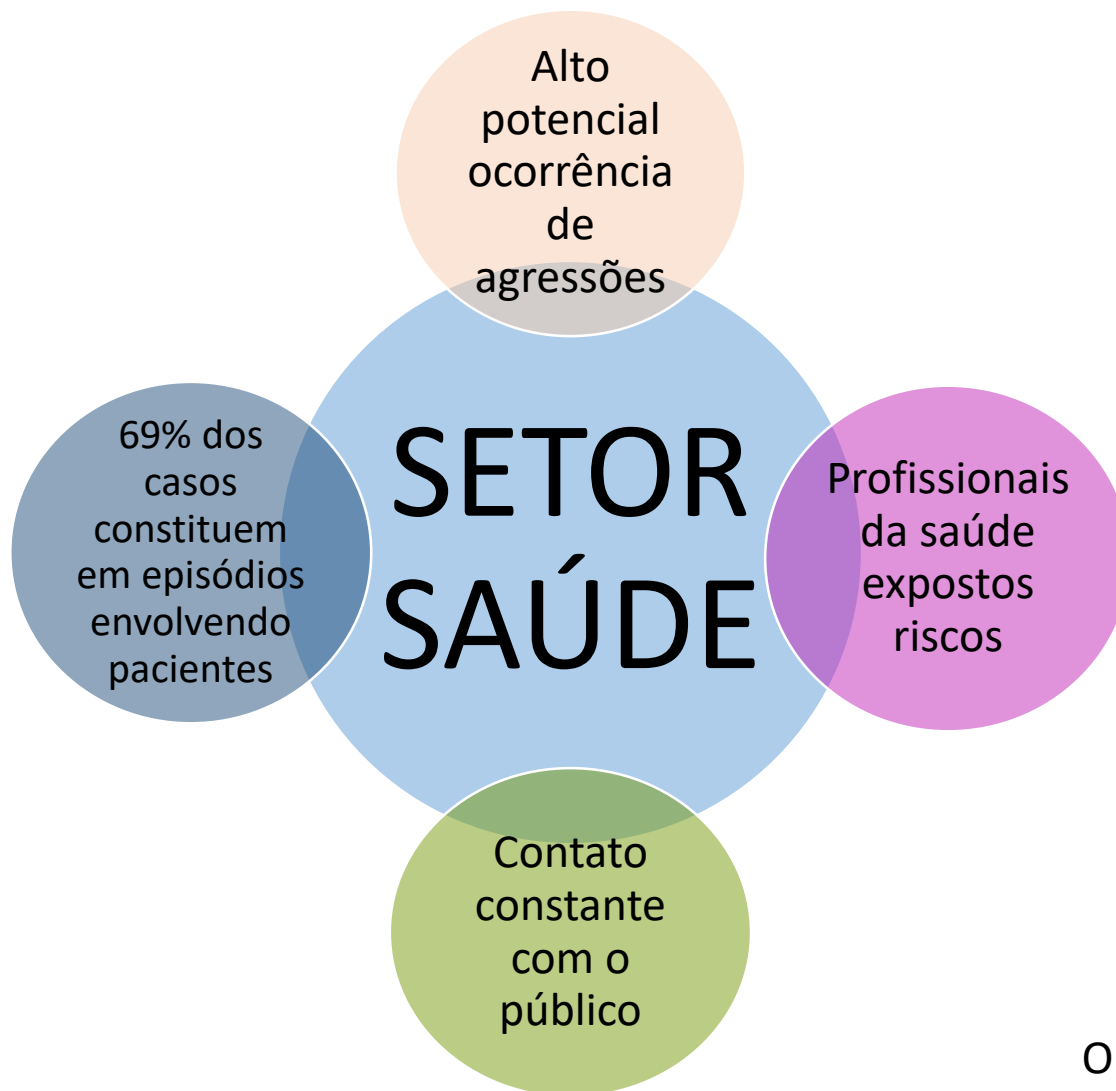
Ocorre entre
pessoas que
possuem o
mesmo nível de
Hierarquia

Assédio Moral Vertical:
Ocorre entre duas pessoas
de nível hierárquico
diferente

Descendente: Violência
causada pelo superior em
relação ao subordinado

Ascendente: Assédio
praticado por subordinado
ou grupo de subordinados
contra o superior.

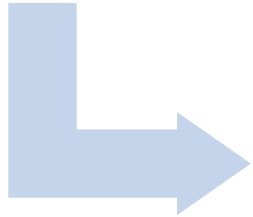
Violência no Trabalho em Saúde



Pesquisas indiciam....

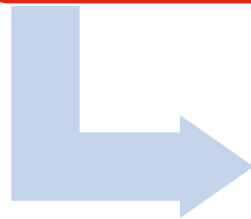
OIT e
OMS

- Em 49,8% desses casos, houve violência de repetição.



Abuso
Verbal

- Manifestado em 39,5% dos entrevistados



Assédio
Moral

- 15,25 % das amostras
- 44% da ocorrência de assédio moral e bullying, ocorrem em serviços de saúde

Pesquisas indiciam....



- Situações de violência no trabalho tiveram aumento de 25% para 34%.

(ANA, 2015)



- 74% dos trabalhadores sofreram algum tipo de violência no ambiente de trabalho.

(COREN-SP, 2015)

Consequências da Violência no Trabalho em Saúde

Consequências do fenômeno podem ser destruidoras para as vítimas

(CASTRONOVO, PULLIZZI, EVANS, 2016; DA SILVA, SALDANHA PORTELADA, 2016)

Reflexos na saúde física e psicológica, dos trabalhadores

(FERRI et al., 2016; DAL PAI et al., 2015; EDWARD et al., 2014)

Acidentes de trabalho, absenteísmo e tendência repercutir na satisfação com o trabalho

(DAL PAI et al., 2015).

Pesquisas indiciam....

Cochrane Database of Systematic Reviews

Organisational interventions for preventing and minimising aggression directed toward healthcare workers by patients and patient advocates

Evelien Spelten, Brodie Thomas, Peter F O'Meara, Brian J Maguire, Deirdre FitzGerald, Stephen J Begg | 18 May 2017

- Instabilidade fisiológica ou psicológica
- Eleva potencialmente esses espaços para a ocorrência de agressões físicas e psicológicas aos trabalhadores.

- A violência entre os membros da equipe de saúde tem grande potencial para prejudicar a segurança dos processos de atendimento ao usuário/paciente.

The New Age of Bullying and Violence in Health Care

The Interprofessional Impact

Ellen Fink-Samnick, MSW, ACSW, LCSW, CCM, CRP

- Poucos estudos sobre o tema em diferentes cenários...
- Atenção Primária à Saúde: ...produzir vínculos e a continuidade da assistência...

Consequências

Indivíduo



(BRASIL 2014; BRASIL 2007;
CAMARGO, ALMEIDA, JUNIOR, 2018)

Consequências

Local de trabalho e usuários/pacientes



“[...]a falta de concentração na hora de fazer a atividade, aquela vez que teve uma briga séria”. E20

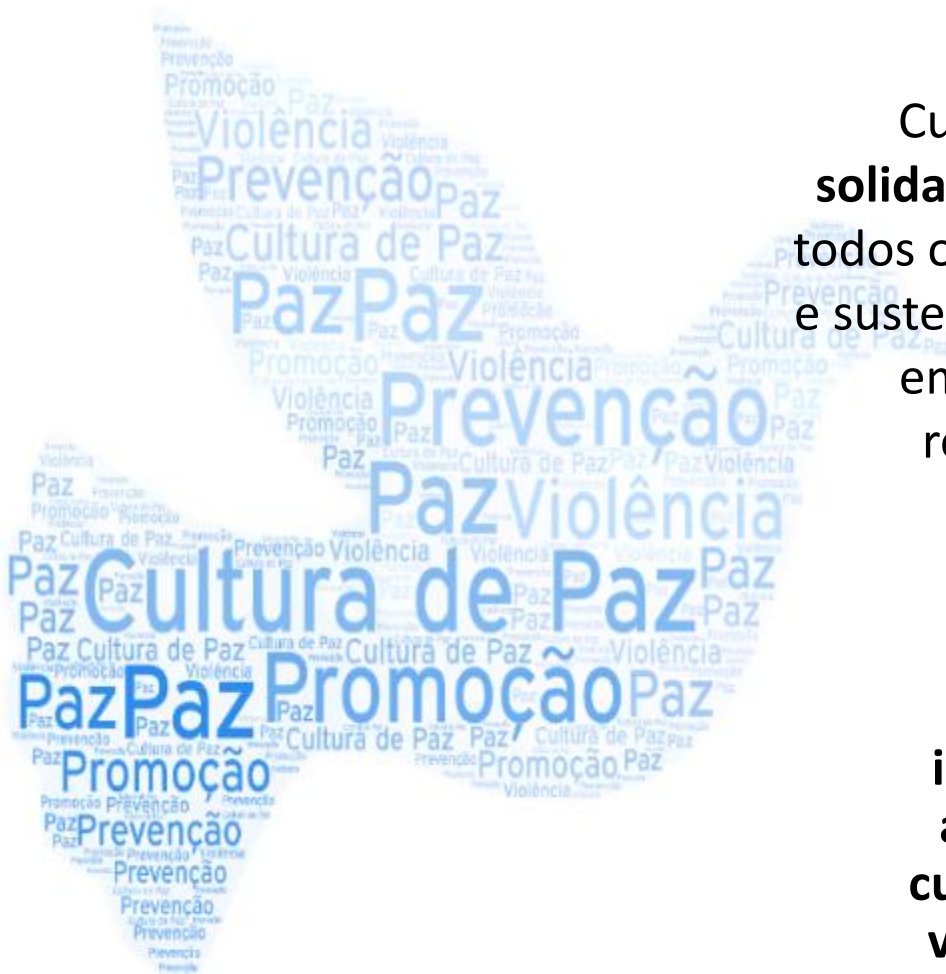
(VASCONCELOS 2015; EUROFOUND, 2015)

Consequências



(VASCONCELOS 2015;
EUROFOUND, 2015)

Cultura de Paz



Cultura baseada em **tolerância e solidariedade**, uma cultura que respeita todos os direitos individuais, que assegura e sustenta a liberdade de opinião e que se empenha em **prevenir conflitos**, resolvendo-os em suas fontes.

Os estudos revelaram a **importância e a urgência de atividades de promoção da cultura de paz e prevenção da violência no cenário da APS.**

Cultura de Paz

Promover uma cultura de paz para um ambiente de trabalho saudável implica **rever nossas ideias, atitudes e ações nas relações de trabalho.**

Formas de Enfrentamento

Cultura de paz

- Coletivas
- Todos os atores institucionais envolvidos

- **Educação e Informação** são fundamentais: O tema da violência deve ser amplamente discutido e divulgado de diferentes formas e meios

- A **mediação** e comunicação devem ser estratégias utilizadas para resolução de conflitos





Formas de Enfrentamento

Cultura de paz

- Incentivar e estimular o diálogo e o respeito, facilitando o **relacionamento interpessoal**;
- Preparo dos gestores;

- **Construir Relações Sociais baseadas na justiça, igualdade, respeito.**

Formas de Enfrentamento



- Os trabalhadores devem assumir **atitudes** que contribuam para evitar a violência, como: Buscar informações;

Não se isolar do grupo de trabalho

Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos;

Refletir antes de agir ou falar.

A violência no trabalho é um fenômeno capaz de **desencadear** diversas **situações negativas** ao local de trabalho, na saúde dos trabalhadores, na qualidade da assistência e na percepção da cultura de segurança do paciente.



EMERGÊNCIA DE ESTRATÉGIAS!!!

Referências

BRASIL, Ministério da Saúde, Assédio Moral e Sexual no Trabalho, prevenção e enfrentamento na Fiocruz, 2014. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>

BRASIL. Ministério da Saúde. Reflexões sobre a cultura de paz e não violência no trabalho / Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/reflexoes_cultura_paz_nao_violencia_trabalho.pdf.

CAMPO, Varinia Rodríguez; KLIJN, Tatiana Paravic. Abuso verbal e assédio moral em serviços de atendimento pré-hospitalar no Chile. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto , v. 25, e2956, 2017.

DAL PAI, Daiane et al. Violência, burnout e transtornos psíquicos menores no trabalho hospitalar. *Rev Esc Enferm USP*. 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/129470/000975217.pdf?sequence=1>.

Eurofound (2015), Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Dublin. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf

LAZARO CAMARGO, Mário; DE SOUSA ALMEIDA, Natália; GOULART JUNIOR, Edward. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. **Semin., Ciênc. Soc. Hum.**, Londrina , v. 39, n. 2, p. 129-146, dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003&lng=pt&nrm=iso

MEDEIROS, P.A.; SILVA, L.C.; AMARANTE, I.M.; CARDOSO, V.G.; MENSCH, K.M.; NAMAN, M.; SCHIMITH, M.D. Condições de saúde entre Profissionais da Atenção Básica em Saúde do Município de Santa Maria – RS. *R bras ci Saúde* 20(2):115-122, 2016. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rbcs/article/view/18961>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Relatório Mundial Sobre a Prevenção da Violência 2014. São Paulo: Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://nevsp.org/relatorio-mundial-sobre-a-prevencao-da-violencia-2014/>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE & PUBLIC SERVICES INTERNATIONAL. Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2002.

Referências

PALÁCIOS, Marisa. Relatório Preliminar de Pesquisa. Violência no trabalho no Setor Saúde - Rio de Janeiro - Brasil [Internet]. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro; 2002. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/pesquisa_sobre_Violencia_no_trabalho_Universidade_Federal_RJ.pdf.

SANTOS, Cibele Dos; **VIOLÊNCIA NO TRABALHO DA ENFERMAGEM E A PERCEPÇÃO DE CULTURA DE SEGURANÇA DO PACIENTE: um estudo multicêntrico de métodos mistos**, Dissertação Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre – RS, 2019.

Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Cartilha de prevenção ao assédio moral. Pare e Repare, por um ambiente de trabalho positivo. 2019. Disponível em: CSJT) <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

SILVA, Andréa T. C. et al. Depressão relacionada ao trabalho em equipes de atenção primária no Brasil. Revista Americana de Saúde Pública, vol. 106,11 2016. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5055765/>.

SORATTO, Jacks et al. INSATISFAÇÃO NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DA SAÚDE NA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA. Texto contexto - enferm. Florianópolis, v. 26, n. 3, e2500016, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072017000300325&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 mar. 2018.

SCHAEFER, Rafaela; ZOBOLI, Elma Lourdes Campos Pavone; VIEIRA, Margarida. SOFRIMENTO MORAL EM ENFERMEIROS: DESCRIÇÃO DO RISCO PARA PROFISSIONAIS. Texto contexto - enferm., Florianópolis, v. 27, n. 4, e4020017, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-07072018000400309&lng=en&nrm=iso&tlng=pt

UNESCO. Cultura de paz: da reflexão à ação; balanço da Década Internacional da Promoção da Cultura de Paz e Não Violência em Benefício das Crianças do Mundo. – Brasília: UNESCO; São Paulo: Associação Palas Athena, 2010. 256 p. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189919>.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos Cad. EBAPE.BR, v. 13, n. 4, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>

Perguntas e respostas