

BOAS PRÁTICAS

VERSÃO COMPLETA

Sabia como se prevenir e o que fazer em

situações de assédio moral e sexual no trabalho



Apresentação

Está no Código de Ética e de Conduta da **PRÓ-SAÚDE**, documento que orienta o comportamento de quem trabalha pela instituição:

— Todos os colaboradores devem ser tratados com respeito e dignidade, não sendo permitida (...) situações que configurem desrespeito, intimidação, discriminação, ameaça, coerção, abuso ou assédio moral ou sexual.

A defesa dos direitos humanos e da cidadania são a base que compõe a Política de Humanização da **PRÓ-SAÚDE**.



É dever e direito de cada colaborador não praticar e nem se submeter a atos de assédio moral e sexual. E mais: ao presenciar atos desse tipo, é importante registrar o ato imediatamente no Canal de Denúncias da PRÓ-SAÚDE.

Ambiente de trabalho livre de assédio moral e sexual

A qualidade das relações de trabalho influencia o clima organizacional e, conseqüentemente, os resultados da instituição ou do hospital. Essa qualidade pode ser impactada pelo preconceito e pela discriminação, que deixam os trabalhadores expostos a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho.

Discriminação x Preconceito



Preconceito é uma ideia formada previamente, concebida a partir da experiência cotidiana, que não envolve uma série de reflexões e questionamentos para que se chegue ao conceito. O preconceito pode existir nas pessoas sem ser manifestado.

Já a **discriminação** é o preconceito posto em prática.

assédio moral



O que é?

Violência psicológica no trabalho: caracteriza-se por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas — explícitas ou sutis —, desqualificadoras, discriminadoras, humilhantes e constrangedoras, decorrentes das relações de trabalho.

Assédio moral: caracteriza-se pela ocorrência, repetida e duradoura no tempo, de violência psicológica no trabalho.

Assédio moral prejudica o processo de aprendizagem

O compartilhamento de conhecimento, a comunicação aberta, a difusão de novas idéias e o espírito de equipe contribuem para o processo de aprendizagem. O Assédio moral prejudica a capacidade de aprendizado e a troca de novas informações no ambiente de trabalho, além de gerar um sentimento de insatisfação que interfere diretamente no bem-estar do profissional.

Ato isolado não é um assédio moral.

O ato de assediar pressupõe a conjunção dos seguintes fatores:

- **Repetição sistemática** (tornar a fazer o ato consecutivamente);
- **Intencionalidade** (agir com determinado propósito);
- **Direcionalidade** (estabelecer um fim específico);
- **Temporalidade** (realizar dentro de um período);
- **Degradação** deliberada das condições de trabalho.

E também acontece quando causa:

1

Violação à dignidade do trabalhador:

A prática humilhante e degradante visa atingir a moral, a integridade física e psíquica do trabalhador, no ambiente de trabalho. Inafastável, portanto, que a submissão do trabalhador a práticas degradantes representa violação à própria dignidade do trabalhador. A dignidade humana é o elemento central atingido pelo assédio moral.

— *O princípio da dignidade humana foi instituído de forma expressa no sistema jurídico brasileiro pela Constituição Federal de 1988, como fundamento da República Federativa do Brasil, previsto logo no seu artigo 1º, inciso III, fazendo deste um marco a ser respeitado em todas as demais atividades do ser humano.*

- Deterioração proposital das condições de trabalho.
- Isolamento e recusa de comunicação.
- Atentado contra a dignidade
- Violência verbal ou física

2. Natureza psicológica dos ataques:

A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima através da dominação. Através de métodos como recusar a comunicação, desqualificar, destruir a autoestima, cortar as relações sociais, vexar, constranger, a vítima é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade, com a súbita perda da autoconfiança.

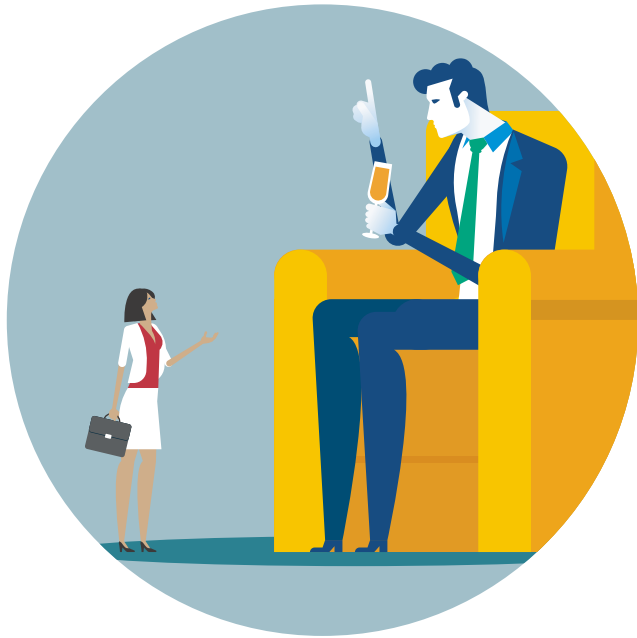
O sofrimento gerado por esse clima de terror é capaz de atingir diretamente a saúde física e psicológica da vítima, cujos resultados poderão tomar proporções tão significativas, que podem gerar graves danos, não só à saúde mental e moral da vítima, como também ao físico da pessoa humilhada.



3. O requisito da reiteração:

Para que se possa falar de assédio moral, é fundamental o requisito reiteração. A violência psicológica deve ser regular, sistemática e durar no tempo, ou seja, não é algo esporádico.

Assim, relevante se faz compreender o elemento reiteração como aquelas atitudes não isoladas, não eventuais, não pontuais, que visem à destruição da dignidade psicológica do indivíduo, quer por reprimendas constantes, quer por agressões aparentemente solitárias, mas particularmente humilhantes, como é o caso de certas demissões desumanas em que pequenos indícios de hostilidade e rejeição não admitidas pela vítima podem ser verificadas.



4.

Intencionalidade do ato:

É importante a investigação do elemento intencionalidade do ato. Deve-se perquirir se o agressor tinha a intenção de prejudicar, pois é ela que vai determinar se o ato configura ou não assédio moral.

O ato doloso do agente é componente inescapável do assédio moral. A conduta abusiva ínsita no conceito de assédio moral pressupõe ato doloso do agente, ou seja, a intencionalidade do agente. Com efeito, o abuso, excesso ou descomedimento revela, no contexto abordado, a intenção antijurídica, danosa, visada deliberadamente pela parte. O ato antes deriva da intenção manifesta de excluir ou discriminar um indivíduo no ambiente de trabalho.

5.

Finalidade de exclusão

O propósito de destruir a vítima é, em última análise, envidar todos os meios, seja veladamente ou não, para fazer com que aquela pessoa que representa perigo se retire do ambiente de trabalho, seja fazendo-a cometer erros que culminem em seu despedimento pelo empregador, seja tornando o clima de trabalho tão degradante que a force a pedir demissão, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde.

6. **Conduta Abusiva:**

A conduta consubstanciada em assédio moral traz implícitos os requisitos do ato ilícito que, além de violar o ordenamento jurídico, gera dano a outrem, restando claro que o tripé conduta, violação de dever jurídico e lesão estão ligados por um liame de causalidade (ALKIMIN, 2005, p. 49).

No âmbito das relações de trabalho, o assédio moral se caracteriza, ao mesmo tempo, como violador dos deveres contratuais de tratamento mútuo com lealdade e dignidade, e violador da regra legal e geral do dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e personalidade do outro, que por sua vez é inerente e implícito a todos os negócios jurídicos, inclusive o do contrato de trabalho.



Formas de assédio moral:



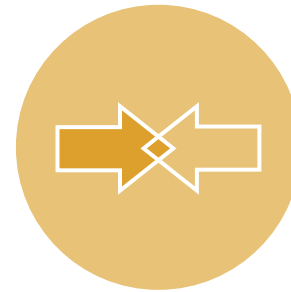
Assédio Moral VERTICAL DESCENDENTE

Ocorre quando o empregador (ou seus prepostos) pratica a conduta abusiva, tendo como o resultado o constrangimento dos subordinados.



Assédio Moral Vertical Ascendente

É o assédio praticado por um subordinado ou grupo de subordinados em relação ao superior hierárquico.



Assédio Moral Horizontal

Praticado por pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação ou interdependência.



Assédio Moral Misto

Praticado conjuntamente por superiores hierárquicos e pessoas de mesma hierarquia.

Sujeitos envolvidos

Perfil do agressor

O agressor é definido como perverso narcisista, aquele sujeito egocêntrico, que possui um sentimento de grandeza exacerbado. Tem fantasias de sucesso e poder ilimitado. Acredita ser especial e singular. Necessita ser admirado para viver. Tudo lhe é devido. Nas relações interpessoais, explora o outro. Embora tenha necessidade de ser admirado e aprovado pelos outros, não tem a menor empatia pelos demais. Muitas vezes é movido pela inveja que sente pelos outros, seja por estes possuírem coisas que o perverso não tem, seja simplesmente por saberem extrair prazer de suas próprias vidas. Não se envolve afetiva e emocionalmente, é incapaz de experimentar emoções depressivas, como luto e tristeza. Quando é abandonado ou decepcionado, aparenta estar deprimido, mas em verdade sente raiva, ressentimento e desejo de vingança.

- Perverso narcisista
- Egocêntrico
- Tem fantasias de sucesso e poder ilimitado
- Acredita ser especial e singular
- Necessita ser admirado para viver
- Nas relações interpessoais, explora o outro



A vítima alvo dos ataques

A vítima é normalmente dotada de responsabilidade acima da média, possui elevada autoestima, sente prazer em viver, acredita nas pessoas que a cercam. Por reunir essas qualidades, suscita inveja, torna-se incômoda para o agressor, representa uma ameaça a seu cargo ou a sua posição perante o grupo. Sua força vital a transforma em presa.

Na lógica perversa, aquela pessoa que tem capacidade de autonomia e independência, capacitação por sua inteligência e atitudes, iniciativa, popularidade, carisma, liderança inatas, alto sentido cooperativo e de trabalho em equipe, representam grande perigo ao agressor. Por inveja ou medo de ser suplantado, o agressor impõe um sistema de poder para anular a vítima.

Os espectadores

Espectadores são todas aquelas pessoas, colegas, superiores que, querendo ou não, de algum modo participem dessa violência e a vivenciem ainda que reflexamente. São denominados conformistas passivos aqueles que não estão envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua parcela de responsabilidade, pois nada fazem para frear a violência psicológica do perverso; e conformistas ativos são aqueles que favorecem claramente a ação do agressor.

Consequências do assédio moral no ambiente de trabalho

Efeitos sobre o ambiente de trabalho:

- O comportamento perverso nas relações de trabalho causa dano ao ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local.



Danos psicofísicos na vítima:

- O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima. A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. É que se tornou prática costumeira nas empresas onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, continuam a trabalhar. Isso revela uma das mais poderosas formas de violência sutil nas relações organizacionais.


Consequências para a empresa

- **Custo do absenteísmo:** A tendência é que a vítima passe a faltar o trabalho, como uma forma de escapar dos ataques dos assediadores. Não é raro o afastamento com a suspensão do contrato de trabalho, mediante apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho que provocam somatizações, com o surgimento de doenças que justificam o afastamento do local de trabalho
- **Rotatividade da mão-de-obra:** em função de substituições, desligamentos ou transferências de trabalhadores para outra localidade trazem pesadas consequências pecuniárias para a empresa. Além do pagamento dos encargos trabalhistas, o empregador terá que investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo trabalhador que, até adaptar-se aos ritmos do serviço, poderá causar queda na produtividade.
- **Queda da produtividade:** A redução da capacidade individual de trabalho da vítima, impõe à empresa considerável impacto econômico, em função dos gastos com salários de um empregado que não apresenta produtividade e ainda afeta a eficiência da equipe, posteriormente, com seu afastamento, a empresa terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento do novo empregado.



O que não caracteriza assédio moral

- **Estresse:** O processo de assédio moral comporta forte carga de estresse, mas é um estresse de natureza diversa do estresse próprio e exclusivo das condições de trabalho. Neste, a pressão que conduz ao estresse tem o propósito de aumentar a eficácia ou da rapidez na realização de uma tarefa, e causa danos à saúde por uma alteração imprevista, ou uma dosagem errada. Melhores condições de trabalho permitem ao empregado o recomeço, e o repouso demonstra-se reparador. Já no estresse detonado pelo processo de assédio moral, o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo, de se livrar da pessoa. A vítima do assédio tem dificuldades em recomeçar, pois a vergonha e a humilhação persistem por um longo espaço de tempo.
- **Gestão por injúria:** É notada por todos; todos os empregados são, sem distinção, maltratados. É o comportamento indigno e inadmissível de dirigentes mal preparados que por meio de insultos e injúria submetem os empregados a uma pressão terrível, com total falta de respeito. Por vezes, essas atitudes podem caracterizar o assédio moral, quando esses dirigentes tirânicos utilizam também procedimentos perversos como, por exemplo, colocar as pessoas umas contra as outras.

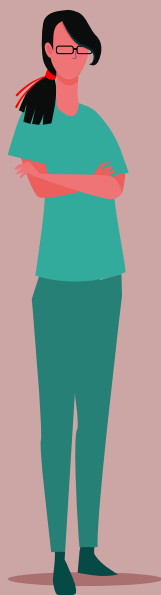
- 
- **Agressões pontuais:** São agressões que não se prolongam no tempo, consistindo em um caso isolado que não se repete, ou seja, carecem do requisito da reiteração das agressões. Embora seja um ato de violência, uma agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade, sem carga de premeditação. O assédio moral, ao contrário, sobretudo se é o ato de um indivíduo perverso narcisista, é uma agressão perpétua.
 - **Más condições de trabalho:** As más condições de trabalho, como pouco espaço, má iluminação, material de trabalho escasso, não constituem um ato de assédio em si, a não ser que somente um empregado seja alvo de tais condições com a intenção de desmerecê-lo.
 - **Imposições profissionais advindas de decisões legítimas:** As imposições profissionais advindas de decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho,

não consistem assédio moral. Assim, transferências, mudanças de função previstas no contrato de trabalho, críticas construtivas e avaliações de trabalho não consistem em assédio moral.

- **O conflito:** O conflito pressupõe situação de igualdade ou semi-igualdade de condições. A guerra é aberta, de alguma maneira. Já o assédio moral acontece justamente porque nenhum conflito pode ser estabelecido, ou seja, existe o não falado e o escondido; não há uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado. Por isso, o conflito no ambiente de trabalho não se confunde com assédio moral.



assédio sexual



O que é?

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.

Enquanto o assédio moral visa a eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima.

O ASSÉDIO SEXUAL: manifesta-se em cantadas explícitas ou insinuações constantes, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje. Homens e mulheres podem ser vítimas, mas, na maioria dos casos, as mulheres são as principais prejudicadas.

Requisitos para configuração de assédio sexual

- constrangimento de agente, favorecido pela ascendência;
- resistência da vítima;
- ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual;
- pelo comportamento reiterado do agente e pela postura indesejada da vítima.

Espécies de assédio sexual:

- **por chantagem** — positivado no art. 216-A, Código Penal;
- **ambiental** — “constitui forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento poder (hierárquico)”
R. Pamplona

*“O assédio sexual por intimidação, conhecido, ainda, como **assédio ambiental**, caracteriza-se, segundo a doutrina, por incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole (...) ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Situa-se nesta última hipótese a conduta do empregador que, além de simular a prática de relações sexuais com sua namorada no local de trabalho, utiliza o banheiro ali encontrado, para se exibir às empregadas, chegando, ainda, ao extremo de tentar tocar-lhe o corpo.”*

(TRT 3ª R.; RO 115/2009-054-03-00.6; 7ª. T.; Rel. Alice M.de Barros; DJEMG 04/08/2009)



Importunação sexual

Lei 13.718/18 acrescentou art. Ao Código Penal

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.”



O crime de importunação sexual tem como bem jurídico protegido, conforme o capítulo que foi inserido, a liberdade sexual da vítima, ou seja, seu direito de escolher quando, como e com quem praticar atos de cunho sexual.

É crime comum, ou seja, pode ser praticado por qualquer pessoa, seja do mesmo sexo/gênero ou não.

A vítima pode ser qualquer pessoa, ressalvada a condição de vulnerável, (que não impede sua subsunção do fato à norma, quando a vítima for vulnerável, desde que não haja contato físico).

Tem como requisito a vontade dirigida a satisfazer da própria lascívia ou de terceiros, não bastando o simples toque ou “esbarrão” no metrô, por exemplo. Deve existir o dolo, a vontade de satisfazer a lascívia do agente e ofender a liberdade sexual da vítima ao mesmo tempo.

Importunação sexual no ambiente hospitalar

As seguintes ações são vedadas:

- Tocar partes íntimas de pacientes sem que o procedimento seja necessário;
- Elogiar e fazer comentários inoportunos sobre o paciente e colegas de trabalho;
- Realizar investidas amorosas com pacientes e colegas de trabalho no ambiente hospitalar;
- Realizar atos sexuais com pacientes e colegas de trabalho no ambiente hospitalar;
- Enviar mensagens por WhatsApp ou redes sociais para pacientes sob seus cuidados (vamos nos conhecer melhor? Vamos sair? Te achei bonito (a));
- Examinar paciente em consulta ambulatorial sem a presença de outro profissional de saúde.



O que não caracteriza assédio sexual

Falas e mensagens com elogios e declarações, sem que haja forma de ameaça caso as investidas não sejam aceitas.

Decisão curiosa

“Faz-se necessário que a abordagem do assediador seja mal recebida, e que a vítima demonstre de modo inequívoco seu repúdio aos atos indesejados [...]

O teor das pieguices estampadas nas mensagens manuscritas apresentadas pela reclamante não demonstram a existência do assédio sexual.

Veja-se o teor (FRASE DE WHATSAPP):

“O reclamado, apesar de empregador doméstico, tentou declarar seu romantismo à reclamante, sem usar termos ofensivos ou que demonstrasse sua superioridade na relação de emprego, e ‘entrou pelo cano’. [...]

Quão felizes serão as mulheres quando na terra só existirem homens românticos.” [...]

(1ª VT de Contagem-MG; RTOrd-01674-2007-131-03-00-7. Juiz: Manoel Barbosa da Silva. Publicado em 05/12/2008)

Olá Rainha Bom Dia

Está tudo bem com você
Até estou com saudades de você ta
A esses doces são para você e seu filho tá (...)
Você é muito especial, por isso te adoro tanto
Gostaria de ter mais tempo para ficar perto de você
Mas sabe como é não é
Beijos e fica com Deus
A se não for sair à noite me faça companhia
Vamos comer uma pizza.”

Oi Nega Bom dia

Eu continuo apaixonado p/ beijar essa boca deliciosa. Você é uma mulher muito especial por isso quero tanto
Pense com carinho
Seria uma enorme alegria p/ mim uma mulher maravilhosa ao meu lado
Ti quero
Deliciosa
Beijos
Fica com Deus
Obrigado pela sua companhia ontem.
Adorei muito.”

Bom dia ‘Nega’

Oi tudo bem estou com saudades de vocês dois
1000 beijos em sua boca macia que eu sou apaixonado
Adorei o bilhete Nossa estamos progredindo nas negociações meu coração está vazio precisando de uma dona baixinha e folgada como você....
Brincadeira ta
Doces p/ um doce de pessoa
Beijos e bom dia.”

O que diz a lei?

No Brasil, a pena para quem comete assédio sexual varia desde pagamento de multa e indenização a 2 anos de prisão.

Art. 216-A CP. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se, o agente, da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

Assédio sexual é tratado nos seguintes códigos de ética assistenciais:

- Código de Ética Médica
- Código de Ética de Enfermagem
- Código de Ética e Deontologia da Fisioterapia e Terapia Ocupacional
- Código de Ética de Fonoaudiologia
- Código de Ética da Nutrição Clínica
- Código de Ética da Profissão Farmacêutica
- Código de Ética Profissional do Psicólogo
- Código de Ética do Assistente Social



códigos de ética

das classes assistenciais



Código de Ética Médica

Capítulo I – Princípios Fundamentais

IV – O médico guardará absoluto respeito pelo ser humano e atuará sempre em seu benefício, mesmo depois da morte. Jamais utilizará seus conhecimentos para causar sofrimento físico ou moral, para o extermínio do ser humano ou para permitir e acobertar tentativas contra sua dignidade e integridade.

Capítulo IV – Direitos Humanos

Art. 28. Desrespeitar o interesse e a integridade do paciente em qualquer instituição na qual esteja recolhido, independentemente da própria vontade. Parágrafo único. Caso ocorram quaisquer atos lesivos à personalidade e à saúde física ou mental dos pacientes confiados ao médico, este estará obrigado a denunciar o fato à autoridade competente e ao Conselho Regional de Medicina

Art. 30. Usar da profissão para corromper costumes, cometer ou favorecer crime.

Capítulo V – Relação com paciente e familiares

Art. 38. Desrespeitar o pudor de qualquer pessoa sob seus cuidados profissionais

Art. 40. Aproveitar-se de situações decorrentes da relação médico paciente para obter vantagem física, emocional, financeira ou de qualquer outra natureza.

Código de Ética de Enfermagem

Capítulo II – Dos Deveres

Art.24. Exercer a profissão com justiça, compromisso, equidade, resolutividade, dignidade, competência, responsabilidade, honestidade e lealdade.

Art.45. Prestar assistência de enfermagem livre de danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência.

Art. 53. Resguardar os preceitos éticos e legais da profissão quanto ao conteúdo e imagem veiculados nos diferentes meios de comunicação e publicidade.

Capítulo III – Das Proibições

Art. 64. Provocar, cooperar, ser conivente ou omissivo diante de qualquer forma ou tipo de violência contra a pessoa, família e coletividade, quando no exercício da profissão.

Art. 69. Utilizar o poder que lhe confere a posição ou o cargo, para impor ou induzir ordens, opiniões, ideologias políticas ou qualquer tipo de conceito ou preconceito que atentem contra a dignidade da pessoa humana, bem como dificultar o exercício profissional.

Art. 70. Utilizar dos conhecimentos de enfermagem para praticar atos tipificados como crime ou contravenção penal, tanto em ambientes onde exerça a profissão, quanto naqueles que não a exerça, ou qualquer ato que infrinja os postulados éticos e legais.

Art. 83. Praticar, individual ou coletivamente, quando no exercício profissional, assédio moral, sexual ou de qualquer natureza, contra pessoa, família, coletividade ou qualquer membro da equipe de saúde, seja por meio de atos ou expressões que tenham por consequência atingir a dignidade ou criar condições humilhantes e constrangedoras

Capítulo IV – Das Infrações e Penalidades

Art. 113. São consideradas circunstâncias agravantes:

III – Cometer infração dolosamente;

IV – Cometer infração por motivo torpe ou fútil;

VI – Aproveitar-se da fragilidade da vítima;

Código de Ética e Deontologia da Fisioterapia e Terapia Ocupacional

Capítulo II – Das Responsabilidades Fundamentais

Art. 10. É proibido ao fisioterapeuta:

II – Recomendar, prescrever e executar tratamento ou nele colaborar, quando:

- a) desnecessário;
- b) proibido por lei ou pela ética profissional;
- c) atentatório à moral ou à saúde do cliente/paciente/ usuário;

VII – usar da profissão para corromper a moral e os costumes, cometer ou favorecer contravenções e crimes, bem como adotar atos que caracterizem assédio moral ou sexual;

Capítulo IV – Do Relacionamento Com a Equipe

Art. 21. O fisioterapeuta deve tratar os colegas, membros e não membros da equipe de saúde e outros profissionais com respeito e urbanidade, sejam verbalmente, por escrito ou por via eletrônica, não prescindindo de igual tratamento de suas prerrogativas.

Código de Ética de Fonoaudiologia

Capítulo IV – Das Responsabilidades Gerais

Art. 7º. Constituem em infrações éticas gerais do fonoaudiólogo:

X – Provocar, cooperar, ser conivente ou omissivo com qualquer forma de violência, no exercício profissional;

Capítulo V – Dos Relacionamentos

Seção I – Com o Cliente

Art. 11. Constituem infrações éticas do fonoaudiólogo na relação com o cliente:

XII – usar a profissão para corromper ou lesar a integridade física, psíquica e social dos clientes ou ser conivente com essa prática;

Código de Ética da Nutrição Clínica

Capítulo II – Relações Interpessoais

Art. 29. É vedado ao nutricionista praticar atos que caracterizem agressão, assédio, humilhação, discriminação, intimidação ou perseguição por qualquer motivo contra qualquer pessoa.

Código de Ética da Profissão Farmacêutica

Resolução 431/2005

Art. 11. São infrações éticas e disciplinares:

XII. fornecer meio, instrumento, substância e conhecimento para induzir e/ou participar da prática de aborto, eutanásia, tortura, toxicomania ou outras formas de procedimento degradante, desumano ou cruel para com o ser humano;

Código de Ética Profissional do Psicólogo

Das Responsabilidades do Psicólogo:

Art. 2º - Ao psicólogo é vedado:

- a) Praticar ou ser conivente com quaisquer atos que caracterizem negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade ou opressão;
- j) Estabelecer com a pessoa atendida, familiar ou terceiro, que tenha vínculo com o atendido, relação que possa interferir negativamente nos objetivos do serviço prestado;

Código de Ética do Assistente Social

Título II – Dos Direitos e Das Responsabilidades do Assistente Social

Art. 4º. É vedado ao Assistente Social:

- b) Praticar e ser conivente com condutas antiéticas, crimes ou contravenções penais na prestação de serviços profissionais, com base nos princípios do Código de Ética, mesmo que estes sejam praticados por outros/as profissionais.

Título III

Capítulo III – Das Relações com Assistentes Sociais e outros Profissionais

Art.11. É vedado ao assistente social:

- c) Prevaler-se de cargo de chefia para atos discriminatórios e de abuso de autoridade;

denuncie!



Rua Guaicurus, 563 - Água Branca
São Paulo - SP | CEP 05033-001

Tel.: 11 2238-5566
prosaude@prosaude.org.br

