



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

**Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde**

**Assédio Moral: proposta de criação de uma comissão como meio de
formalização de queixas, prevenção e intervenção**

Estefânia Câmara Santos Lopes

Autor 2

Belo Horizonte

Julho, 2012

[U1] Comentário: Quem é o autor dois?
Você fez projeto em dupla?

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

O tema assédio moral tem ganhado cada vez mais espaço nas discussões entre os atores das instituições públicas. Este maior interesse sobre a temática deve-se ao aumento nos últimos anos na prevalência dos casos e aos novos estudos que esclareceram e nomearam a ação que, há muito tempo já ocorria nas relações de trabalho, mas se encontrava dispersa, confusa e até mesmo velada.

Neste sentido, HELOANI (2007, p.126) afirma que “a discussão sobre o assédio moral é nova. O fenômeno é velho. Tão velho quanto o trabalho. Isto é, quanto o homem infelizmente...”. Diante desse tipo de injúria, o trabalhador sente no próprio corpo e na alma, as consequências. Porém, apesar do seu impacto negativo na saúde da vítima, e de existir uma abordagem prática mais ampliada dos casos de assédio moral, **esse tipo de violação dos direitos dos trabalhadores**, ainda permanece no âmbito da informalidade.

O Ministério da Saúde (BRASIL, 2008), enumera, em uma publicação sobre o tema, as consequências que a vítima do assédio moral desenvolve sobre sua saúde. Dentre elas, destaca-se a depressão, a angústia, o estresse, o mal-estar físico e mental, o cansaço exagerado, a irritação constante, a insônia, os pesadelos, as alterações no sono, o aumento de peso ou emagrecimento exagerado, os distúrbios digestivos, o aumento da pressão arterial, os tremores e as palpitações.

GARBIN (2009, p. 15) corrobora com essas afirmativas e esclarece que “os impactos à saúde dos trabalhadores refletem um processo de adoecimento lento, com profundas marcas na subjetividade do trabalhador e evidenciam uma questão de saúde pública relativas às condições e contextos de trabalho”.

O impacto do assédio moral na saúde dos servidores públicos que atuam direta ou indiretamente nos serviços de saúde está intimamente relacionado com a qualidade da saúde prestada a população. Nesta perspectiva, o Ministério da Saúde (BRASIL, 2008) desenvolveu através da Coordenação-Geral de Recursos Humanos com a colaboração das entidades sindicais, a cartilha denominada “Assédio: Violência e sofrimento no ambiente de trabalho – Assédio Moral”, **com o intuito de apontar ações para combater de forma contínua “todo e qualquer tipo de violência que atente à dignidade dos trabalhadores”, visando a melhoria dos serviços públicos, mediante as políticas públicas que impactam positivamente na qualidade**

[U2] Comentário: Coloco como violação porque o assédio foi considerado um tipo de violência contra o trabalhador, passível de denúncia.

dos serviços prestados e no fortalecimento do Sistema Único de Saúde (SUS).

Portanto, faz-se necessário ressaltar que ocorrem impactos diretos na saúde do outro se, a saúde do próprio profissional, não está bem. Sendo assim, a implantação de medidas institucionais que visem evitar estes impactos negativos são justificáveis e urgentes.

Dentre as várias iniciativas governamentais que tem como objetivo dar subsídios legais para a tomada de decisões sobre melhorias no âmbito da saúde dos trabalhadores destaca-se a Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS. Logo no seu Art. 1º traz que, dentre os seus princípios inclui-se a necessidade de existir espaço para a negociação de interesses e conflitos oriundos das relações de trabalho. Já as diretrizes da política apontam que deve haver incentivo para instalação de espaços que proporcionem o diálogo entre gestores e trabalhadores do SUS, além de ser necessário o desenvolvimento de ações de promoção da saúde favorecendo ambientes de trabalho, não só seguros, mas também saudáveis e livre de assédios e violências.

Uma vez que a saúde do trabalhador tem sido pauta de várias discussões em diversos âmbitos e que, atualmente existem instrumentos, órgãos e políticas públicas para nortear e embasar a implantação de melhorias na área, torna-se importante que as discussões e as intervenções saiam da esfera informal e passem a fazer parte, através de meios como a comissão aqui proposta, da política de saúde do trabalhador de forma institucionalizada, a fim de reduzir o assédio sofrido pelos trabalhadores na instituição, o que, até o presente momento, têm sido exposto apenas em conversas informais e durante a entrega de licenças médicas, onde o trabalhador explícita o motivo que desencadeou o agravo a sua saúde. As consequências são percebidas no desempenho do trabalhador, na qualidade do serviço prestado, nas relações interpessoais, na saúde e na qualidade de vida do trabalhador.

[U3] Comentário: Acho que vale a pena você falar que essas ações devem ser pactuadas com as entidades sindicais que compõem a Mesas de Negociação Permanente do Ministério da Saúde.

2. OBJETIVOS

- **Levar** a Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS ao conhecimento dos trabalhadores e dos gestores na instituição;

[U4] Comentário:

[U5] Comentário: Faça uma síntese dessa parte para ficar mais objetiva (está repetitivo) e diminuir o número de páginas para não ultrapassar o máximo exigido no roteiro do projeto (cinco páginas enumeradas a partir da segunda, não se enumera a capa, ok?)

[U6] Comentário: Estefânia o seu primeiro objetivo deveria ser: Criar ou implantar uma comissão para discussão e planejamento de ações preventivas ou de intervenção sobre o assédio moral NA INSTITUIÇÃO...?? Você não quer falar o nome da instituição??

[U7] Comentário: Divulgar a Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS entre os trabalhadores e os gestores da instituição (qual? Coloque o nome);

- Criar uma comissão para discussão e planejamento de ações preventivas ou de intervenção de ações a fim de evitar o sobre o assédio moral;
- amparar aqueles que estão sofrendo com ele, servindo também como espaço de negociação entre trabalhadores e gestores;
- Permitir que o trabalhador exponha os seus sentimentos, suas percepções e angústias oriundas do trabalho de forma a minimizá-las;
- Reduzir os afastamentos oriundos de consequências à saúde provocadas pelo assédio moral;
- Proporcionar melhor qualidade de vida no trabalho;
- Otimizar o desempenho e os resultados produzidos pelos trabalhadores em virtude de um ambiente propício.

[U8] Comentário: De trabalhadores e gestores? Sindicatos?

[U9] Comentário: Criar um objetivo para falar da identificação precoce, acompanhamento e apoio à vítima de assédio moral.

[U10] Comentário: Cria espaços para garantir...

[U11] Comentário: São objetivos mais amplos que talvez você não consiga alcançar com esse projeto inicial.

3. PLANO DE AÇÃO

O projeto será implantado em uma instituição destinada a pesquisa e ao ensino em saúde que abriga servidores das mais diversas áreas. A comissão servirá como base de apoio para as medidas preventivas ao assédio moral e para auxiliar na intervenção e orientação para aqueles que se sintam vítimas deste assédio, bem como será um espaço para discussão de medidas institucionais que visem a promoção do bem-estar do trabalhador em consonância com a Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS. A política será apresentada, através de reuniões e materiais informativos, para os gestores e trabalhadores. Posteriormente, será discutido e definido o plano de ação da comissão que será divulgado e receberá manifestação dos que tem interesse em integrá-la, dirigida ao coordenador do projeto. O coordenador do projeto fará a triagem e as pessoas que farão parte da comissão devem ser escolhidas dentre aquelas que detenham um perfil ético, imparcial, sejam envolvidas com o tema e que tenham interesse em discutí-lo, propondo medidas de prevenção e intervenção. Será escolhido um local neutro e imparcial para recebimento das pessoas de forma que ela se sinta protegida, confiante e acolhida para trazer o seu relato. A composição da comissão será divulgada durante treinamentos, palestras, intranet, murais, etc, bem como, será esclarecido o trabalho e os objetivos da comissão e os meios para atendimento do trabalhador. A comissão receberá os pedidos por livre demanda bem como

[U12] Comentário: Para que seu plano fique objetivo e fácil de visualizar. Refaça-o como um roteiro, apresentando o passo a passo das ações necessárias para cumprir os objetivos do projeto.

[U13] Comentário: Aqui vc tem subsídios para criar os objetivos que sugiro a cima.

[U14] Comentário: Aqui também. Sugiro que refaça os objetivos de acordo com o plano para que seja possível cumprir depois.

[U15] Comentário: Não seria mais democrático uma votação entre os trabalhadores/

adotará medidas para levantar os possíveis assediados e assediadores. Após a demanda, um dos integrantes irá se reunir de forma individual com o trabalhador e, posteriormente, levará o caso ao grupo para triagem, análise e discussão. O grupo irá propor a condução do caso de acordo com a necessidade.

4. CRONOGRAMA

2013	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ações												
Apresentação do projeto para diretoria e vice-diretoria da Instituição	x	x										
Discussão e definição do plano de atuação da comissão			x	x	x							
Divulgação e esclarecimentos sobre o tema para todos da instituição					x	x						
Divulgação da proposta de montagem da comissão e manifestação dos interessados							x	x				
Triagem dos interessados									x	x		
Aquisição dos materiais de consumo e permanentes										x	x	
Preparo da sala para receber a comissão										x	x	
Divulgação da formação da comissão												x
Esclarecimentos sobre os trabalhos da comissão e meios de participação dos trabalhadores												x
2014	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ações												
Início dos trabalhos	x											

INVESTIMENTO

INVESTIMENTO (12 meses)		
Especificação	Valor unitário	Valor total
Material para divulgação	R\$ 100,00	R\$ 500,00
		Total: R\$ 500,00
Serviços de terceiros (especificados no formulário)		
Secretaria	R\$1.500,00	R\$1.500,00
Palestrantes	R\$2.000,00	R\$12.000,00
		Total: R\$ 13.500,00

Livros sobre o tema (20 unidades)	R\$ 50,00	R\$ 500,00
Material permanente		
2 Computadores	R\$2.500,00	R\$5.000,00
1 impressora	R\$ 500,00	R\$ 500,00
Total: R\$5.500,00		
Material de consumo		
- Papel A4 (10 pcts com 500 folhas)	R\$18,00	R\$180,00
- Lápis e borrachas	R\$2,50	R\$25,00
- Canetas	R\$3,00	R\$ 45,00
- Telefone	R\$ 40,00	R\$ 40,00
- Cartuchos (10 unidades)	R\$75,00	R\$750,00
-Envelopes (01 cx 500)	R\$32,00	R\$ 32,00
-Pastas suspensas (100 unid)	R\$22,00	R\$ 2.200,00
-DVD (01 cx c/ 50 unid)	R\$60,00	R\$ 60,00
- Caixas especiais de arquivo (50un.)	R\$13,00	R\$ 650,00
Total: R\$ 1.639,00		
Total Geral: R\$ 9.627,00		

6. AVALIAÇÃO

Serão utilizados como indicadores para aferir as mudanças ocorridas após o início dos trabalhos da comissão, aferidas transcorridos seis meses de implantação do projeto e a partir daí, mensalmente, o conhecimento dos trabalhadores e da gestão a cerca da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS por meio da discussão e implantação de medidas propostas; a análise quali-quantitativa do absenteísmo dos trabalhadores; a melhorias nas relações interpessoais e do desenvolvimento individual ou grupal dos trabalhadores por meio de metas atingidas, qualidade do trabalho ofertado ao público indicando um ambiente mais harmonioso nas relações interpessoais e na satisfação pelo trabalho; através de avaliação dos retornos diretos vindos dos trabalhadores sobre as intervenções propostas e implantadas para avaliar o impacto das medidas adotadas.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008. 36 p.

_____. Protocolo nº 008/2011 de 01 de dezembro de 2011. **Institui as diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema único de Saúde**. *Diário oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 de dezembro de 2011.

GARBIN A,D,C. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. [Dissertação de mestrado]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP; 2009.

HELOANI, J. R, M. Uma reflexão sobre ausência de saúde moral. In MATIAS M.C.M.; ADIB J,A,D. (Org). **Sociedade de Transformação**: estudo das relações entre Trabalho, saúde e subjetividade. Londrina, Eduel, p.123-138, 2007.