

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ- REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

ELZA LEMES DE SOUSA GRELL

**PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO
COMBATE DO ASSÉDIO MORAL NA MATERNIDADE VICTOR FERREIRA DO
AMARAL DA UFPR**

CURITIBA

2010

ELZA LEMES DE SOUSA GRELL

**PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO
COMBATE DO ASSÉDIO MORAL NA MATERNIDADE VICTOR FERREIRA DO
AMARAL DA UFPR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública do setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Mariane Lemos Lourenço

**CURITIBA
2010**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 OBJETIVO GERAL.....	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. JUSTIFICATIVA.....	6
4. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA.....	7
5. A MATERNIDADE VICTOR FERREIRA DO AMARAL / UFPR..	9
5.1 DESCRIÇÃO GERAL.....	9
5.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO.....	10
6. PROPOSTA.....	11
6.1 SISTEMA OU SUBSISTEMA PROPOSTO.....	11
6.1.1 Programa de prevenção ao Assédio Moral no trabalho.....	11
6.1.2 Plano de implantação.....	11
6.1.2.1 Estratégias de Implantação.....	11
6.1.2.2 Programa.....	12
7. METODOLOGIA.....	14
7.1 CRONOGRAMA.....	14
7.2 RECURSOS.....	17
7.2.1 Recursos Humanos.....	17
7.2.1.1 Profissionais responsáveis.....	18
7.2.2 Recursos Materiais.....	18
8. RESULTADOS ESPERADOS.....	19
9. CONCLUSÃO.....	20
10. REFERÊNCIAS.....	21

1. INTRODUÇÃO

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. É tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta esclarecer onexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil e tem ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada pela Dra. Margarida Barreto. O tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social foi defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/SP, sob o título “Uma Jornada de Humilhações”.

A primeira matéria sobre a pesquisa brasileira saiu na Folha de São Paulo, em novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérghamo. Desde então o tema tem sido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. O assunto tem sido discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito legislativo. Em agosto de 2000, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Hirigoyen “*Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*”. O livro foi traduzido pela Editora Bertrand Brasil com o título “*Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*”.

Para Margarida Barreto (2000) o assédio moral é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, envergonhado, indignado e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento. O assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas éticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego.

O assédio moral é também conhecido no Brasil como terror psicológico ou violência psíquica e, em outros lugares, como:

mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), *bulling* (Inglaterra), *moral harassment* (Estados Unidos e Japão), entre outras denominações. Constituindo-se em um fenômeno social, a despeito das diferenças culturais, a rigor, refere-se aos atentados contra a dignidade humana, ocorridos de forma intermitente, que podem manifestar-se na família, na escola ou no trabalho. (CANIATO; LIMA, 2008, p.05).

Para o Ministério da Saúde (2008) o assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Em resumo, um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este pressupõe: repetição sistemática, intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego), direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório), temporalidade (durante a jornada, por dias e meses), degradação deliberada das condições de trabalho. (Hirigoyen, 2008)

Em tal fenômeno isolado constata-se que a violência isolada não é verdadeiramente grave, o efeito destrutivo está nos microtraumatismos frequentes, repetidos e incessantes sob a vítima em um certo lapso de tempo. O deputado Georges Hage, defensor da proposta de lei da bancada comunista francesa, enviada a assembléia Nacional em 14 de dezembro de 1999, baseou-se na intencionalidade da ação para conceituar assédio moral e o citou como “qualquer degradação deliberada das condições de trabalho”.

A autora Márcia Novaes Guedes (2005) chega a comparar o assédio moral com o nazismo por este visar destruir e dominar psicologicamente a vítima.

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente a ação por se constituir de uma violência psicológica, causando danos a saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos a saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laboral, desemprego ou até mesmo a morte. Sendo assim, constitui um risco invisível, porém concreto nas condições de trabalho.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Conscientizar chefias, servidores, funcionários e terceirizados da Maternidade Victor Ferreira do Amaral, da UFPR, para o reconhecimento da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando desenvolver um melhor relacionamento interpessoal de maneira geral entre os dirigentes, chefias, colegas de trabalho e trabalhadores de empresas terceirizadas.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estimular a reflexão dos participantes quanto sua auto-percepção e seu papel nas relações interpessoais.
- Capacitar e qualificar os participantes para identificar, conhecer e evitar as formas de assédio moral no ambiente de trabalho.
- Potencializar os participantes para adoção de posturas preventivas que visem evitar as ocorrências de assédio moral.
- Instrumentalizar os participantes através do fornecimento de diretrizes institucionais que delimitem o que deve ser feito e onde devem buscar ajuda nos casos de assédio moral.

3. JUSTIFICATIVA

Em novembro de 2009 a direção da Maternidade Victor Ferreira do Amaral foi intimada a comparecer em audiência no Ministério Público do Trabalho devido a denúncias de profissionais da área de enfermagem com relação ao assédio moral praticados pela Coordenadora de Enfermagem nos anos de 2004-2009.

A juíza do Ministério Público do Trabalho orientou a direção da Maternidade Victor Ferreira do Amaral para que a coordenadora envolvida nas denúncias fosse afastada e para que se realizasse um trabalho de conscientização junto às chefias e funcionários a fim de que as práticas do assédio moral na instituição pudessem ser identificadas e evitadas.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, esta conscientização deve ser feita de uma forma contínua para que todos possam reconhecer e comunicar essas situações à direção antes que as denúncias saiam do âmbito da instituição.

O trabalho de humanização tem sido constante na Maternidade Victor Ferreira do Amaral no que diz respeito à assistência humanizada, assim como a humanização das equipes de profissionais que irão prestar essa assistência aos clientes e familiares atendidos nesta maternidade.

O trabalho de orientação para identificação e reconhecimento desta prática evita situações de confronto, levando a um bom relacionamento interpessoal nas relações de trabalho e, também, diminuindo os riscos de doenças físicas e psicológicas, causas que levam funcionários a afastamentos por licenças médicas devido ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Parte-se do pressuposto que nas equipes onde é preservada uma boa relação entre

funcionários e chefia, observa-se um maior rendimento na execução das atividades e uma satisfação geral desta equipe com o trabalho.

Deste modo, esta pesquisa torna-se relevante em sua finalidade de além de atender a solicitação do Ministério Público do Trabalho, melhorar o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, dando condições para que os funcionários que executam suas atividades na Maternidade Victor Ferreira do Amaral possam fazê-la com tranquilidade e certeza de que serão respeitados como profissionais e seres humanos.

4. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

O trabalho para Marx é um processo em que a atividade está voltada para a produção de valor de uso, visando a satisfação das necessidades humanas. Seu significado é qualitativo e refere-se à utilidade do resultado do trabalho. Porém, esse resultado inclui o processo de produção “que se relaciona ao dispêndio de energia humana, assumindo um significado quantitativo, e pressupondo um modo definido de relações de produção que determinam as condições sociais nas quais se realiza o trabalho em dado momento histórico” (Liedke, 2002 apud Caniato; Lima, 2008, p.02-03).

Segundo Roberto Heloani (2005, p. 101-108) existe outra concepção à qual nos filiamos que, não obstante mais complexa, também considera cada indivíduo como produto de uma construção sócio-histórica. Sujeito e produtor de inter-relações que ocorrem dentro do meio ambiente social, com suas leis e regras. Diretrizes estas que funcionam dentro de uma determinada lógica macroeconômica, a qual subentende e incorpora relações de poder.

Para Barreto (2000) a discussão sobre assédio moral é um tópico de repercussão atual. O fenômeno é velho. Tão velho quanto o trabalho, isto é, quanto o homem, infelizmente.

No Brasil colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou melhor, humilhados por colonizadores que, de certa forma, julgavam-se superiores e aproveitavam-se dessa suposta superioridade militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião e seus costumes. Não raro esse procedimento, constrangedor sob vários aspectos, vinha acompanhado de outro que hoje denominamos assédio sexual, ou seja, constranger uma pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo a manter qualquer tipo de prática sexual sem que esta verdadeiramente o deseje.

Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país, em relação ao assédio moral e vários destes projetos já foram aprovados.

Márcia Novaes Guedes (2005) defende que o assédio moral pode ser regular ou sistemático. Pode ser, também, tanto de longa duração, quanto pode ser pontual quando adotado como prática regular de uma empresa ou quando é adotado em seus prepostos no processo de seleção. Nesse caso, a duração da violência pode ser observada pelo lado do agressor. O fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico, especialmente quando se trata de jovens que buscam um estágio profissional ou um primeiro emprego.

Segundo a autora, a conduta de constranger os candidatos ao emprego no processo de seleção, não configura assédio moral, devido à equidade do tempo. Porém, sob o ponto de vista jurídico e segundo a mesma autora, o conceito de assédio moral deverá alargar-se para punir os que aproveitam dessas situações para maltratar e ofender a dignidade da pessoa humana.

Segundo a professora Leda Maria Messias da Silva, doutora em Direito do Trabalho do Centro Universitário de Maringá (CESUMAR), da Universidade Estadual de Maringá (UEM) e palestrante sobre o tema, a primeira coisa que precisa ser esclarecida é que o assédio moral pode acontecer não apenas no ambiente de trabalho onde é mais comum, mas também no meio social, familiar e estudantil. Sendo que, no ambiente profissional caracteriza-se quando o trabalhador é exposto a situações humilhantes e constrangedoras. De acordo com Leda Maria da Silva, 2006, “A Intimidade do Empregado e o Poder do controle do Empregador”, tudo isso é realizado com intuito de desestabilizar a relação desse trabalhador com o ambiente de trabalho. A professora acrescenta ainda que estas situações não são esporádicas, mas acontecem de forma repetitiva e prolongada durante toda a jornada de trabalho.

Além disso, se for de *praxe* do empregador apresentar uma conduta agressiva, tratando seus subordinados sem a devida dignidade e respeito que eles merecem, esse conjunto de fatores também pode caracterizar um caso de assédio moral.

A psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2000), primeira autora a tratar especificamente acerca do assunto, define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Em nosso país ainda não há uma concreta Legislação Federal que trate do tema em questão, o que há neste nível, em verdade, são projetos de leis que visam alterar as Leis

8112/90 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais) e o Código Penal.

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de elaboração. Segundo informações publicadas no site da internet <www.assediomoral.org>, no Brasil há, atualmente, mais de 80 projetos de lei em diferentes regiões do país. Diversos projetos que visam combater a prática do assédio moral já foram aprovados e outros estão em tramitação.

O Código Civil também trata a respeito do Dano Moral, que é a consequência do assédio moral. De acordo com o artigo de nº 186 deste Código, “[a]quele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

No entanto, mesmo nos estados que não há legislação específica, é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável garantidos pela Constituição Federal.

Uma novidade recente foi trazida pela lei nº 11.768, de 14 de Agosto de 2008, na qual proíbe o governo de oferecer financiamento público para quem praticar assédio moral. *De acordo com o artigo nº 91 desta lei*, “[a]s agências financeiras oficiais de fomento, respeitadas suas especificidades, observarão as seguintes prioridades: § 1º. É vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos: IV - a instituições cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente”.

5. A MATERNIDADE VICTOR FERREIRA DO AMARAL / UFPR

5.1 DESCRIÇÃO GERAL

A Maternidade Victor Ferreira do Amaral da Universidade Federal do Paraná foi fundada em 1914 com a finalidade de oferecer às gestantes carentes um lugar adequado para serem atendidas e, também, ser um local que pudesse servir de hospital-escola para estágio dos estudantes de obstetrícia da UFPR daquela época.

Atualmente a Maternidade, reconhecida como Hospital Universitário e Unidade Gestora da Universidade Federal do Paraná, tem como missão a assistência às gestantes de baixo e médio risco e recém-nascidos de Curitiba e Região Metropolitana vinculados ao SUS

- Sistema Único de Saúde – oferecendo campo apropriado para o ensino, a pesquisa e a extensão da ciência na área da saúde.

Em função de sua missão, a Maternidade Victor Ferreira do Amaral serve a diversos públicos, tais como: a população beneficiária do SUS e seu gestor local, a Secretaria Municipal da Saúde; ao corpo docente e discente do Setor de Ciências da Saúde da UFPR; e ao corpo discente de outras instituições de ensino médio e superior que mantém convênio com a UFPR. A Maternidade é um dos hospitais escola da UFPR, servindo como campo de estágio para formação de profissionais de medicina, enfermagem e odontologia da UFPR para os cursos de graduação, residência e pós-graduação, assim como para as instituições de ensino médio e superior conveniadas a ela.

A Maternidade Victor Ferreira do Amaral realiza a assistência de gestantes do programa Mãe Curitibana da Secretária Municipal de Curitiba, atendendo também a região metropolitana de Curitiba. Realiza, em média, 320 partos mensais, entre partos normais e cesáreos, atendendo mensalmente uma média de 1.700 pacientes no pronto atendimento. A instituição é referência em atendimento de gestantes adolescentes, possuindo ambulatório especializado no atendimento da gestação na adolescência. É referência, também, na assistência de parto humanizado na região metropolitana. Possui ambulatório de consultas para vasectomia, e realiza cirurgias deste tipo para a clientela da rede municipal de saúde.

Atualmente, a Maternidade conta com 227 colaboradores pertencentes aos seguintes vínculos:

- a) Servidores da UFPR admitidos pelo Regime Jurídico Único - 07 pessoas.
- b) Funcionários contratados e remunerados via FUNPAR por meio de contratos de pessoas físicas e de pessoas jurídicas – 213 pessoas.
- c) Professores da UFPR – 05 professores.

Tendo em vista os números acima apresentados, é necessária a urgente adequação do quadro funcional via UFPR, de acordo com o Acórdão do Tribunal de Contas da União que orientou para a regulamentação da contratação de servidores pelo Governo Federal.

5.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO

Existem evidências de problemas relacionados ao assédio moral na Maternidade Victor Ferreira do Amaral no período de 2005 a 2009, devido a denúncias de funcionários ao

Ministério Público do Trabalho.

Tendo em vista a notificação do Ministério Público do Trabalho do Paraná à FUNPAR (Fundação da Universidade Federal do Paraná), contratante dos funcionários da Maternidade Victor Ferreira do Amaral, e a direção da instituição sobre denúncias de funcionários com relação a assédio moral no trabalho, o Ministério Público solicitou que a Instituição desenvolvesse um trabalho de prevenção e combate ao assédio moral.

Diante disso, levantou-se dois questionamentos: 1. O que pode ser feito pela direção da instituição e da contratante dos funcionários para conscientizar e prevenir essa prática? 2. Quais as implicações legais e administrativas para a instituição em decorrência das notificações de práticas de assédio moral ocorridas no período de 2005 a 2009?

Como resposta aos questionamentos acima, foram realizados projetos e propostas conforme apresentadas a seguir.

6. PROPOSTA

6.1 SISTEMA OU SUBSISTEMA PROPOSTO

6.1.1 Programa de prevenção ao Assédio Moral no trabalho

Público Alvo: Funcionários da Maternidade Victor Ferreira do Amaral.

Objetivos:

- Estimular a reflexão dos participantes quanto sua auto-percepção, e seu papel nas relações interpessoais.
- Capacitar e qualificar os participantes para identificar, conhecer e evitar as formas de assédio moral no ambiente de trabalho.
- Potencializar os participantes para adoção de posturas preventivas que visem evitar as ocorrências de assédio moral.
- Instrumentalizar os participantes através do fornecimento de diretrizes institucionais que delimitem o que deve ser feito, onde devem buscar ajuda nos casos de assédio moral.

6.1.2 Plano de implantação

6.1.2.1 Estratégias de Implantação

O trabalho de conscientização e prevenção do assédio moral na Maternidade Victor do Amaral será feito em etapas.

Está sendo realizado um aprofundamento das informações já obtidas para maior entendimento das questões relacionais, processo de trabalho e adequação do conteúdo com as necessidades da instituição. Isso se dá através de observação, de reuniões com os responsáveis pelo projeto e entrevista com os gestores dos setores e alguns funcionários.

6.1.2.2 Programa

Módulo1: Desenvolvimento Pessoal e Profissional

Público alvo:

- Funcionários com vínculo FUNPAR que atuam na MVFA.
- Servidores da UFPR que atuam na MVFA.
- Coordenadores e diretores da MVFA.

Tópico 1: Autoconhecimento - Quem Sou Eu?

- Auto-conhecimento, seu jeito e suas emoções.
- Percepção e auto-percepção.
- O desenvolvimento pessoal e o desenvolvimento profissional.

Tópico 2: Relacionamento Interpessoal.

- Eu e os outros.
- A confrontação e os conflitos interpessoais.
- Diferenças individuais.
- A dimensão subjetiva das relações interpessoais, nas equipes e nos processos de atendimento em saúde.

Tópico 3: Comunicação Eficaz.

- O processo de comunicação.
- Comunicação X Relacionamento.
- Escutar o outro.
- Comunicação verbal e não verbal.

- Expressão verbal e não verbal para transmitir segurança e confiança no ato de argumentar.

Módulo 2: Relações e assédio moral no trabalho

Público alvo: Funcionários com vínculo FUNPAR e servidores da UFPR.

Tópico: Prevenção e Intervenção.

- Conceito e aspectos históricos de Assédio moral no trabalho.
- Sistematização de comportamentos.
- Assédio Moral Interpessoal e Organizacional.
- Fatores que estimulam e favorecem a ocorrência do assédio.
- Estratégias do agressor.
- Atitudes hostis e comportamentos destrutivos.
- Isolamento e recusa de comunicação.
- Repercussões da violência psicológica na saúde e na vida dos trabalhadores.
- Posicionamento do trabalhador diante da violência psicológica.
- Roda de conversa

Módulo 3: Toxicidades Organizacionais

Público alvo: Chefias

Tópico: O Papel da liderança nas ações preventivas para diminuição do assédio moral no trabalho.

- O líder e o papel de mentoria.
- O líder e a dor emocional nas organizações.
- Como a dor se torna tóxica?
- Fontes de toxicidade nas organizações.
- Lidando com a dor nas organizações.
- Reservando espaço para a intervenção na dor.
- Transformando a dor.

Módulo 4: Cuidar de si mesmo para poder cuidar do outro

Público alvo: Chefias

Tópico: Cuidar de si mesmo para poder cuidar do outro.

- Melhorando a capacidade emocional.
- O que as organizações podem fazer para apoiar o líder que lida com a dor na sua equipe.
- Líderes lidando com o fato de causar dor.
- A empresa compassiva arquitetando estratégias para manejar a dor.

Modulo 5: Educação em Serviço – Debate Assédio Moral

Público alvo: Todos os funcionários e servidores da Maternidade Victor Ferreira do Amaral (MVFA) e Gestores.

Ao término do treinamento de sensibilização, serão realizados encontros bimestrais através da “Comissão de Combate ao Assédio Moral da MVFA”, com o intuito de debater, reciclar conhecimentos e prevenir o assédio moral na MVFA.

7. METODOLOGIA

A metodologia utilizada baseia-se numa abordagem andragógica eminentemente participativa, com enfoque teórico-vivencial. Utilizam-se dinâmicas de grupo, vivências, jogos e simulações seguidas de exposições conceituais e reflexões, com entrega de textos de apoio/apostila.

Carga Horária: 20 hs

Número de Participantes: 167 funcionários

Endo marketing

Em função de o programa ser desenvolvido em módulos é importante que entre um módulo e outro, desde que não realizado de forma sequencial, os participantes recebam estímulos sobre o assunto trabalhado. Para isso sugere-se que sejam elaborados cartazes, textos, filipetas e outras formas de comunicação que a empresa tenha disponível. A Consultoria fica responsável em disponibilizar o conteúdo dos materiais e a empresa será responsável pela formatação, impressão (quando necessária) e distribuição do material.

7.1 CRONOGRAMA

Divisão de turmas por módulos:

MÓDULO 1

Mês: JULHO

Abertura: Ênfase na qualidade do relacionamento interpessoal. Com participação da Direção, Coordenação, SESMT-FUNPAR (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da Fundação Universidade Federal do Paraná).

Data: 09/07/2010

Hora: 14 horas

Local: Auditório da MVFA

Turno: Manhã

Módulo 1: Desenvolvimento Pessoal e Profissional.

Carga horária: 8hs.

Participantes por turma: 20

Local: Auditório da MVFA

Horário: 07:30 -12:00 com intervalo de 20 minutos.

- Turma A: 12/7 -16/7
- Turma B: 13/7-15/7
- Turma C: 19/7-22/7
- Turma D: 21/7-23/7

Mês: AGOSTO

Turno: Tarde

Módulo 1: Desenvolvimento Pessoal e Profissional.

Carga horária: 8hs

Participantes por turma: 20

Horário: 13:30h -18:00h com intervalo de 20 minutos.

- Turma E: 30/7 – 06/08
- Turma F : 09/08 – 13/08
- Turma G: 20/08 - 23/08
- Turma H: 26/08 – 27/08

MÓDULO 2

Mês: AGOSTO E SETEMBRO

Módulo 2: Relações e Assédio moral no Trabalho.

Turno: Manhã

Carga horária: 4h

Participantes por turma: 40

Local: Auditório.

- Turma A e B: 03/09 – 10/09
- Turma C e D: 14/9 - 16/9

Módulo 2: Relações e Assédio moral no Trabalho.

Turno: Tarde

Mês: Setembro

Carga horária: 4hs

- Turma E-F: 13/09 – 17/09
- Turma G-H: 27/9 - 30/9

MÓDULO 3

Mês: OUTUBRO

Módulo 3: O Papel da liderança nas ações preventivas para diminuição do assédio moral no trabalho.

Carga horária: 04h

Mês: Outubro

Participantes por turma: 10

Turno: Manhã

- Turma chefias A: 5/10 - 7/10

Turno: Tarde

- Turma chefias B: 22/10 - 25/10

MÓDULO 4

Mês: OUTUBRO E NOVEMBRO

Módulo 4: Cuidar de si mesmo para poder cuidar do outro.

Carga horária: 4hs

Turno: Manhã

- Turma chefias A:26/10 – 28/10

Turno: Tarde

- Turma chefias B: 08/11 - 12/11

MÓDULO 5

Turno: Manhã

Horário: 09 às 11 hrs

Datas: 08/12/2010

11/04/2011

11/08/2011

08/12/2011

Turno: Tarde

Horário: 14 às 16 hrs

Datas: 10/02/2011

09/06/2011

07/10/2011

7.2 RECURSOS

7.2.1 Recursos Humanos

Os palestrantes serão os profissionais dos recursos humanos pertencentes às instituições contratantes dos servidores, funcionários (UFPR e FUNPAR) e terceirizados, não tendo, portanto, custos para pagamento de palestrantes.

Sendo assim, para que os funcionários da Maternidade Victor Ferreira do Amaral possam participar das palestras serão utilizadas mãos de obra dos Servidores do Hospital de Clínicas e a remuneração será feita através de Adicional de Plantão Hospitalar (APH).

7.2.1.1 Profissionais Responsáveis

Silvia R. Silva: Consultora da área de Recursos Humanos e Saúde do Trabalhador com sólida experiência profissional em empresas públicas e privadas de grande porte. Atuação nas áreas de Recursos Humanos, saúde mental e saúde do trabalhador. Vivência em Desenvolvimento de Treinamentos e Palestras de temas como Rh Estratégico, Papel do Consultor em Recursos Humanos, Qualidade de Vida, Reabilitação Profissional, Papel Estratégico das Lideranças na Prevenção de agravos à Saúde Física e Mental, Prevenção de Acidentes, Atendimento ao Cliente.

João Paulo: Psicólogo com grande experiência em empresas públicas de grande porte. Atuando em diversos subsistemas de Recursos Humanos e SESMT/FUNPAR (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho). Vivência em assessoria de relações trabalhistas, desenvolvimento de treinamentos e palestras relacionados à saúde e segurança no trabalho, stress e qualidade de vida. Efetiva atuação em Gerenciamento de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

Rita Clara Gaza: Psicóloga Clínica com experiência em empresas públicas de grande porte. Formação Terapêutica em Gestalt com ênfase em atendimento clínico. Experiência em gerenciamento de equipes e serviços de saúde. Palestrante de temáticas relacionadas à qualidade de vida na área hospitalar.

Lauren Auer Lopes: Servidora Pública Federal através da UFPR, atuando como Enfermeira responsável pela Educação Continuada na MVFA. Especialista em Auditoria e Gestão em Saúde. Especializanda em Pediatria e Cuidados Intensivos Neonatais.

Elza Lemes de Sousa Grell: Servidora Pública Federal através da UFPR, atuando como Coordenadora de Enfermagem na MVFA, especializanda em Gestão Pública pela UFPR.

7.2.2 Recursos Materiais

A elaboração do material didático será feita com recursos da Instituição, tais como

cópias, impressões, papéis A4, equipamentos de informática e multimídia e, eventualmente, se utilizará a Imprensa Universitária da UFPR.

Materiais utilizados:

- Flip-chart
- Pincéis atômicos
- Projetor Multimídia
- Som
- Folhas de papel sulfite
- Canetas
- Reprodução dos materiais

O espaço físico para realização do trabalho será o auditório da própria instituição.

8. RESULTADOS ESPERADOS

Esperamos que com a implantação deste trabalho, as dificuldades encontradas no relacionamento interpessoal na instituição possam ser melhoradas, transformando o ambiente de trabalho em um local agradável para que o objetivo maior, que é a assistência humanizada do público alvo, possa ser realizado com excelência. O funcionário, servidor e terceirizado trabalhando em um ambiente tranquilo tem melhores condições de prestar este atendimento.

9. CONCLUSÃO

A Proposta de Implantação deste trabalho vem ao encontro das necessidades levantadas pelo Ministério Público do Trabalho visando melhorar as relações de trabalho na Maternidade Victor Ferreira do Amaral, junto a esta necessidade existia em paralelo o projeto para conclusão do Curso de Especialização em Gestão Pública da UFPR, no qual senti que seria importante utilizar essa situação existente na instituição que necessitava de intervenções urgentes.

Foi feito o projeto e levado à direção da Maternidade Victor Ferreira do Amaral, que junto ao SESMT- FUNPAR iniciou o trabalho com profissionais competentes por formação e experiência em recursos humanos.

O trabalho junto aos funcionários e servidores da Maternidade Victor Ferreira do Amaral deverá ter uma continuidade, pois entendemos que só assim o relacionamento entre as pessoas no ambiente de trabalho e o público externo poderá fazer o diferencial junto aos trabalhos de humanização na Maternidade Victor Ferreira do Amaral.

10. REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, J. **A arte de lidar com pessoas**. 7. ed. São Paulo: Ed. Planeta do Brasil, 2007.
- AMARAL, Deborah. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/textos/x/15/70/1570/>>. Acesso em: 26 jul. 2006.
- BARRETO, M. M. S. **Sintomas do assédio moral na saúde**. [S.I:S.N].2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/amsintomas.php>>. Acesso em: 05 jan. 2010.
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho**. Brasília. Ed. do Ministério da Saúde, 2008.
- CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. **Cadernos de Psicologia Social no Trabalho**. Vol 11, nº 2, p. 177-192. Maringá: 2008.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista Amatra II, ano IV, nº 10, 2005.
- GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães & RIMOLI, Adriana Odália. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Mai – ago, vol 22 n.2. p.183-192, Brasília: 2006.
- HELOANI, Roberto. **Alethéia**. nº 22,p.101-108, jul/dez. São Paulo: 2005.
- HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral a violência perversa no cotidiano**. 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- INÁCIO, Aparecido. **Assédio Moral e Discriminação no ambiente de trabalho**. São Paulo: ISP Brasil, 2009.
- MACIEL, Regina Heloiza; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Tereza Gláucia Rocha. **Psicologia e Sociedade**. 19 (2): 117-128. Ceará: Universidade de Fortaleza, 2007.
- MOLON, R. C. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, nº 56826, jan.2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>>. Acesso em: 05 jan. 2010.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 12ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.
- PEREIRA, A. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2007.
- RIBEIRO, Herval Pina. **Assédio moral: questão nova ou despolitização de uma velha questão?** Disponível em:<<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/her.html>>. Acesso em: 20 dez. 2005.

SANTOS, A. R. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.

SILVA, Leda Maria de Messias da. **Monitoramento de e-mails e sites, a intimidade do empregado e poder de controle do empregador – abrangência e limitações**. Revista LTr, São Paulo, V. 70, n. 01, jan. 2006

TADEU, A. **O drama da liderança**. 1ª ed. São Paulo: Educator, 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. SISTEMA DE BIBLIOTECAS PROJETOS. **Universidade Federal do Paraná, Sistema de bibliotecas**. Curitiba: Ed. UFPR, 2007.