

Hospital Universitário Onofre Lopes

Autoria: Gracimara Santos do Nascimento
Maria Valéria Pereira de Araújo

Resumo

O campo utilizado para o presente trabalho é uma Unidade Hospitalar de grande porte é um órgão suplementar da Universidade Federal. Unidade Especializada do Centro de Ciências de Saúde da mesma Universidade. Após longos anos de existência comprometidos com a formação de Recursos Humanos e com a melhoria da qualidade de vida e de saúde da população, a referida unidade congregava duas importantes funções: de ensino e de assistência. É nos dias atuais um órgão que procura agregar condições estruturais e funcionais adequadas para uma boa assistência aos pacientes do SUS e ao mesmo tempo servir de campo para estágios em Medicina, Farmácia, Fisioterapia, Psicologia Hospitalar, Nutrição, Enfermagem e Serviço Social. O Hospital apesar de ser um órgão público federal, apresenta uma política de gestão de pessoas ainda norteadas por profissionais desqualificados e despreparados quanto ao tocante nos direitos e deveres do servidor que lá atua, questão com legislação trabalhista e totalmente desconhecido pelos funcionários que exercem cargos de gestão de pessoas. Fato evidenciado em 2011 e denunciado por uma servidora gestante, que foi hostilizada, ameaçada, não teve tratamento igual dado a outras gestantes, desacreditada, e discriminada, devido sua gestação. No entanto essa servidora resolveu lutar pelos seus direitos e exigir que as leis que protegem as gestantes sejam cumpridas. O que uma organização pode fazer para que uma funcionária gestante tenha seus direitos garantidos e exerça suas funções na medida de suas desigualdades físicas e de fato uma questão de solução simples, já que existem leis que protegem as gestantes. Este caso apresenta uma situação real, vivenciada no ano de 2011, em uma empresa pública federal da área da saúde e educação. Os dados foram coletados através do depoimento da funcionária e também informações colhidas através dos registros realizados, tais como: livro de ocorrência do plantão e registros realizados no Departamento de Assistência ao Servidor (DAS). Essa história mostra a realidade que cerca a política de gestão de pessoas, de uma empresa diretamente ligada a educação. Sugere-se sua aplicação em cursos de graduação e/ou pós-graduação Administração, Administração de Recursos Humanos, Gestão Hospitalar, Gestão da Saúde,

Sistema de Gestão Integrada, Segurança no Trabalho e Direito. Nas disciplinas de: Gestão de Pessoas, Legislação Trabalhista, Segurança no Trabalho.

A situação da colaboradora Graça Santos

Em março de 2011, chega a notícia a chefia de pessoas do Centro Cirúrgico que a funcionária Graça Santos estava grávida, de fato uma notícia muito comemorada naquele setor, pelos colegas de trabalho. A funcionária ao dar a notícia estava não só comunicando alguma coisa, mas principalmente querendo que durante procedimentos como anestesia geral e raio X, que são amplamente realizados no centro cirúrgico ela fique afastada durante sua gravidez, já que esses procedimentos podem acarretar má formação fetal, aborto, parto prematuro dentre outros problemas. Essa história tinha tudo para ter um começo, meio e fim “feliz” ou pelo menos tranquilo, já que é muito comum em qualquer hospital seja público ou privado, mulheres engravidarem e necessitarem temporariamente de um “tratamento” especial, não por generosidade de chefias, mas sim por que existem leis que protegem as gestantes. Contudo a servidora Graça, ainda com poucas semanas de gestação, foi surpreendida com a ordem de sua chefia imediata que ela fosse render uma sala que iria ter uma cirurgia de grande porte com anestesia geral, imediatamente a funcionária se recusou, afirmando que seu chefe sabia que ela estava grávida e não podia entrar em sala com anestesia geral. Graça pediu então que escalasse outra pessoa, Sr. Nunes se recusou a aceitar a sugestão da funcionária que disse então para seu chefe, Sr. Nunes, que ajudaria na cirurgia até começar a anestesia, depois Graça não iria permanecer na sala, o Sr. Nunes insistiu, alegando que havia poucos funcionários e que ela tinha que ficar. Com a ordem dada, seu Nunes saiu do plantão e a funcionária permaneceria no plantão, porém desobedecendo a ordem dele, Graça ao começar a anestesia geral se retirou da sala.

CONTEXTO

Graça Santos é funcionária da Universidade Federal lotada em um hospital universitário, trabalha lá há sete anos, dentre os quais seis anos no centro cirúrgico, ela se formou em meados de 2010 em Gestão Hospitalar e logo após iniciou sua pós-graduação em gestão de pessoas. Em fevereiro de 2011 no seu curso de pós-graduação ela participou de uma disciplina chamada: legislação trabalhista aplicada à gestão de pessoas, a disciplina teve um fator determinante nessa história. Durante as aulas foram abordados de maneira clara os

direitos das gestantes, tanto os direitos sociais quanto os direitos trabalhista, mal sabia a funcionária Graça que já no mês seguinte esse conhecimento seria de grande importância no seu ambiente de trabalho.

Um mês após a aula sobre legislação trabalhista a funcionária Graça descobriu que estava grávida e que necessitaria de afastamento das funções que cause riscos para sua gravidez e/ou para o feto. A situação de Graça parecia simples, provisoriamente ela deveria ser afastada de procedimentos como raios-X e anestesia geral, ocupando outras funções até o fim da gravidez. No entanto seus chefes se recusavam a atender ao pedido de Graça, alegando o reduzido número de funcionários naquele momento. Graça, consciente de seus direitos, pelos quais ela havia no mês passado assistido aula de legislação trabalhista, sabia que as leis que protegem as gestantes devem ser cumpridas e não são “favores” oferecidos pela chefia. Dentro desse contexto como a funcionária Graça, poderia fazer seus direitos serem respeitados? Houve uma comoção geral no setor, seus colegas achavam um absurdo aquela atitude do enfermeiro Nunes, ao final do plantão a funcionária Graça entrou em contato com a chefe geral do centro cirúrgico, enfermeira Dalva comunicando o que havia acontecido, surpreendentemente a Enfermeira Dalva, deu razão ao enfermeiro de plantão, surpresa com a atitude de sua chefe, a funcionária afirmou que existem leis que protegem as gestantes, como por exemplo, procedimentos que possa causar problemas na gestação, a funcionária gestante tem o direito de se afastar dessas funções, porém sua chefe afirmou que desconhecia esses direitos, e que teriam que encontrar uma solução para seu “problema” , Graça indignada deixou claro que a gravidez dela não era um “problema” e que não poderia ser hostilizada só por que estava grávida. A funcionária registrou tudo o ocorrido no livro de ocorrência do setor e estava disposta a lutar pelos seus direitos. Só não sabia por onde começar.

O primeiro passo foi procurar assessoria jurídica e o sindicato dos servidores da Unidade em questão, o advogado procurado pela funcionária foi Doutor, Carlos Alberto, seu objetivo era saber se seus superiores podiam obrigar ela a exercer função que poderia prejudicar sua gestação, o advogado foi claro afirmando que de maneira nenhuma ela poderia exercer atividades que a prejudica-se na gravidez, a empresa tem a obrigação, devido às condições da gestante de se necessário for, transferência de função, sendo assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (art. 392 § 1º da CLT); o advogado orientou a funcionária a procurar a diretora de enfermagem, que é a chefe geral em enfermagem de todo o hospital, e conversa-se com ela, caso a mesma se recusa-se a aceitar o seu afastamento dessas funções, ele iria juridicamente resolver esse problema.

A diretora de enfermagem Cleide Batista, já ciente da situação, alegou a funcionária

Graça que existia naquele momento um reduzido numero de funcionários e mesmo Graça estando correta nas suas queixas não poderia garantir que ela no centro cirúrgico ficasse afastada de funções que poderiam prejudicar sua gravidez, Graça afirmou que havia varias outras funções que ela poderia exercer, sem acarretar riscos a gravidez e que era só ela Chefe Geral, dar uma ordem as demais enfermeiras para que não escalassem a nesses procedimentos, Graça comunicou que havia procurado um advogado, especialista em direito do trabalho e o mesmo disse que eles não poderiam obrigar a exercer função que causassem prejuízo a gravidez. A diretora bastante alterada com a audácia da funcionária, disse a mesma que quem mandava lá era ela e nenhum advogado, juiz, seja a quem for iria passa por cima de uma ordem dela.

Graça ficou perplexa, pois até então achava que a Diretora de Enfermagem, iria dar razão a ela, porém o que aconteceu foi que a gestora, ficou alterada e ainda chegou a fazer ameaças a funcionária. Diante dessa atitude, Graça não se intimidou e mesmo sendo uma técnica de enfermagem, e não exercendo nenhuma função ou cargo “importante”, no sentido de hierárquico, ela mesmo temendo represarias não se calou, denunciando o ocorrido ao sindicato, e ao departamento de assistência ao servidor da (DAS). Graça não entendia como funcionários com cargos de chefia de recurso humanos não tinham nenhum conhecimento sobre os direitos que assistem seus funcionários e ainda agiam com assedio moral tentando intimidar-la.

Hospital Universitário

No Hospital em questão é Uma unidade suplementar da Universidade Federal, diretamente vinculado à Reitoria, se orienta pelas diretrizes do Complexo Hospitalar e de Saúde, tem como finalidade promover a assistência à saúde, o ensino, a pesquisa e a extensão no âmbito das ciências da saúde, e correlatas, com qualidade ética e sustentabilidade. O Hospital Universitário integra o Sistema Único de Saúde (SUS), conforme estabelece a Lei Orgânica da Saúde (Lei no 8080/90), na qualidade de hospital de referência, sem prejuízo dos objetivos fundamentais da Universidade a qual faz parte.

A missão da instituição é Promover de forma integrada o ensino, a pesquisa, a extensão e a assistência, no âmbito das ciências da saúde e correlatas, com qualidade, ética e sustentabilidade. Tem como visão: Ser reconhecido como hospital universitário de referência, identificado pela excelência, sentido humanitário e relevância social.

Os servidores concursados como a funcionaria Graça se dividem em dois grupos,

técnico administrativo e docente, além disso, o hospital conta com 155 funcionários de outros vínculos e 290 estagiários.

Nesse contexto a instituição conta com uma diversidade muito grande de relações trabalhista, existindo fortes confrontos dentro dessas relações, como a vivenciada por Graça.

Política de Gestão de Pessoas

A Diretoria de Recursos Humanos é encarregada de coordenar os assuntos relativos aos profissionais, articulando-se com as demais diretorias de maneira a proporcionar o suporte necessário ao desenvolvimento das atividades do HUOL, em consonância com as diretrizes da Universidade.

O Diretor de Recursos Humanos é responsável pela atenção aos profissionais, gerenciando seus relacionamentos e suas necessidades, sejam eles do quadro permanente, terceirizados, estagiários ou voluntários, através do recrutamento, da seleção, do desenvolvimento, da integração e da avaliação dos mesmos com as Pró-Reitorias responsáveis.

As políticas de gestão de pessoas, nem sempre estão voltadas para a preocupação e bem estar dos funcionários, já que os cargos de gerência de pessoas são ocupados por pessoas que por amizade, conhecimento é indicado para aqueles cargos. E dentro desse “coleguismo” nos cargos de gerência de RH torna fraca essa política de gestão de pessoas em uma instituição federal diretamente ligada a uma Universidade, onde deveria ter profissionais de RH altamente qualificados e preparados. A funcionária Graça afirma que: Apesar do setor público transmitir a impressão que tudo é muito bom e maravilhoso, Predominam práticas abomináveis de assédio moral, desvalorização do servidor, protecionismo, Bajula mentos, discriminação... Graça comenta: “Essa última conheço muito bem! Toda discriminação é motivada por uma situação fática, como por exemplo, o tratamento que eu estou recebendo devida minha gravidez, a desigualdade de uma gestante em si se justifica pela própria desigualdade de condições. Trata-se de uma desigualdade substancial, matéria devidamente sopesada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.”

Cabe às chefias entenderem a necessidade de tratamento igual aos iguais e tratamento desigual aos desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

O problema

Os gerentes de pessoas do centro cirúrgico, diretoria de enfermagem, resistiam em aceitar que existem leis que protegem a gestante e de garantir que essas leis fossem cumpridas.

Não admitiam que não era favor nenhum fazer valer essas leis e sim direitos adquiridos, será que seria necessário uma intervenção judicial? Em contrapartida a funcionaria Graça continuava indo ao trabalho, se recusando a exercer a qualquer atividade que pudesse prejudicar sua gestação ou ao feto, a colaboradora continuava firme na sua postura, já que sabia que a lei estava do lado dela, no entanto isso gerou uma grande indisposição com a chefia devido sua atitude.

Graça se questionava: por que funcionários que exercem cargos de gestão hesitam tantos em respeitar os direitos que assistem os funcionários? E o que as organizações podem fazer para garantir que seus funcionários sejam respeitados e os gestores de pessoas sejam qualificados?

NOTAS DE ENSINO

Fonte dos Dados

Este caso apresenta uma situação real, vivenciada no ano de 2011, em uma empresa pública federal da área da saúde e educação. Os dados foram coletados através do depoimento da funcionária e também informações colhidas através dos registros realizados, tais como: livro de ocorrência do plantão e registros realizados no Departamento de Assistência ao Servidor (DAS). Essa historia mostra a realidade que cerca a politica de gestão de pessoas, de uma empresa diretamente ligada a educação.

Objetivos de aprendizagem

O caso leva a uma reflexão sobre a qualidade de vida no trabalho em uma instituição de saúde e educação. Além disso, discute as necessidades de garantir aos profissionais de gestão de pessoas, a capacitação adequada para atuar atendendo os interesses organizacionais e a legislação trabalhista e da saúde do trabalhador. Tendo ainda, como objetivos: a) gerar uma discussão sobre o que as empresas podem melhorar para capacitar seus profissionais em

recursos humanos; b) Apresentar reflexões de como prevenir o assédio moral nas empresas; c) Buscar alternativas para equilibrar as necessidades organizacionais e os direitos dos trabalhadores; d) apresentar discussões sobre as necessidades de atendimentos diferenciados para situações vivenciadas por alguns funcionários (como a gestante) e solução em ambiente empresarial específico.

Sugestões para discussão do caso

Este caso pode ser lido em 30 minutos em sala de aula. Sugere-se sua aplicação em cursos de graduação e/ou pós-graduação Administração, Administração de Recursos Humanos, Gestão Hospitalar, Gestão da Saúde, Sistema de Gestão Integrada, Segurança no Trabalho e Direito. Nas disciplinas de: Gestão de Pessoas, Legislação Trabalhista, Segurança no Trabalho. Recomenda-se a seguinte metodologia para a aplicação do caso em sala de aula: a) Aula expositiva voltada para direito, legislação de saúde e segurança do trabalhador; b) leitura individual e discussão em grupos voltadas para a temática; c) discussão em plenária; d) finalizando com o fechamento da discussão por parte do professor e alunos.

Questões para discussão:

- 1) Apresente alternativas, levando em consideração o ambiente de trabalho, para a situação vivenciada pela funcionaria da organização.
- 2) Qual estratégia utilizar contra o assédio moral na organização?
- 3) Como o setor de recursos humanos pode interferir na situação em questão, apresentando alternativas para solucionar?

Análise do caso

Pode-se considerar como início da discussão do caso, algumas questões voltadas para o conhecimentos que os alunos tem sobre direitos da gestante, funcionários com necessidades especiais e outras situações, tanto nas organizações privadas, quanto no serviço público, levando em consideração o contexto organizacional apresentado no caso, especificamente quanto ao nível de conhecimento que os alunos possuem em relação aos direitos garantidos dos funcionários. Deve-se destacar ainda que a melhor maneira de prevenir o assédio moral

nas organizações é garantir gestores de pessoas preparados no tocante os direitos dos colaboradores.

Na atualidade a problemática envolvendo o assédio moral está cada vez mais ganhado força, no sentido de prevenir essa pratica abusiva, os profissionais estão cada vez mais buscando informações a respeito dos seus direitos e da qualidade de vida no trabalho, através de relações baseada no respeito. Segundo Maciel et al (2007, p. 118):

Assédio moral no trabalho compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo.

Ainda de acordo com Maciel (2007, p. 117), assédio moral é conhecido também como violência moral. No Brasil, o assunto não tem tido a atenção devida dos pesquisadores, embora haja um crescente interesse pelo tema, segundo Maciel (2007, p.117): “a legislação brasileira está restrita a algumas organizações da administração pública de alguns estados, apesar de alguns projetos de lei em discussão”.

Diante do apresentado, pretende-se, buscar o interesse do aluno em garantir a busca de alternativas no tocante à gestão de pessoas, para atuar de forma preventiva contra o desrespeito aos direitos dos funcionários.

Segundo Andrade (2006), o conceito de assédio moral institucional, envolve a cultura de gestão da empresa. Quando a política empresarial favorece, todos os funcionários podem estar à mercê do assédio moral. Acerca deste tipo de gestão, caracterizada perversa.

É importante destacar que a qualidade de vida no trabalho, baseada no respeito e no bem- estar do trabalhador deve estar diretamente ligado à satisfação em desenvolver as atividades no seu trabalho.

Diante de tudo, faz-se necessário que os administradores aprendam a respeitar as diferenças individuais de seus subordinados e passem a transmitir de forma respeitosa suas mensagens. (HIRIGOYN, 2002).

A organização em estudo resolveu o problema juridicamente, através da intervenção do sindicato e de um Advogado, a colaboradora conseguiu garantir que durante sua gestação fosse afastada de atividades, diante da possibilidade de algum problema a gestação ou ao feto. Conseguiu também a promessa da Diretora de Enfermagem que iria instituir um protocolo de ações para os setores nos casos de funcionárias gestantes, para que nenhuma outra funcionária

venha sofrer assédio devido sua gravidez. Porém, até janeiro de 2013 esse protocolo não foi criado.

Segundo Freitas (2001), as organizações hodiernas já estão se conscientizando da importância de políticas que previnam e mesmo tratem desse fato, uma vez que o prejuízo que ele causa é incalculável. E apesar de não haver uma legislação específica e nem ser mencionado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o assédio moral é uma preocupação atual.

Algumas alternativas de curto prazo seria a criação de um protocolo voltado as funcionárias gestantes, levando em consideração seu setor de atuação. A médio prazo a organização deveria criar um programa de capacitação aos chefes dos setores, em relação aos direitos que assistem seus funcionários, poderia ainda desenvolver uma pesquisa em relação ao clima organizacional. É importante destacar que os objetivos organizacionais não devem divergir com os objetivos individuais. Uma alternativa a considerar para longo prazo seria solidificar ações que valorizem seus servidores, através de fiscalização que previnam o assédio moral.

Segundo Aguiar e Castro (2003) O trabalho nas organizações é uma reeducação de valores que impacta em uma mudança cultural, com incentivo à pratica do diálogo contínuo e a implantação de um código de ética e de conduta de todos os empregados, inclusive as chefias, baseado no respeito mútuo e no companheirismo.

Certamente são questões bastante complexas, que envolve interesses organizacionais x interesses individuais, através de políticas de gestão de pessoas consistentes é importante destacar aos alunos a grande importância do tema. Contudo deve existir uma crescente busca não só das organizações mais de toda sociedade, com a finalidade de se construir um ambiente mais saudável, não apenas nas relações trabalhistas e sim em todas as formas de relação humana.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza; CASTRO, Rocio. Assédio moral nas organizações da Bahia. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. **Anais...**Atibaia: [s.n.], 2003.

ANDRADE, L. M. M. Assédio Moral: diversidade e discriminação nas relações do trabalho. Instituto de Pesquisas Tecnológicas. **Grupo de Estudos de Recursos Humanos na Administração Publica** n. 9, 2006.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: FGV, v. 41, n. 2, p.8-19, abr./jun. 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

MACIEL, R. H. et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 19, n. 2, p. 117-128, 2007.