

GESTOR COMO PROMOTOR DE SAÚDE EMOCIONAL

Justiça Paz Modelo Conexão
 Padrão Abertura Harmonia Eficácia
 Sabedoria
 Motivação Liderança Exemplo
 Paciência Acessibilidade Paz Fluidez Padrão
 Justiça Sensibilidade Padrão Conexão
 Organização Incentivador Mediator
 Exemplo Reconhecimento Acessibilidade
 Conexão Motivação Sabedoria
 Paz Padrão Controle
 Mediador Sintonia
 Conciliação Fluidez Justiça
 Abertura Liderança Paz Sensibilidade
 Paciência Justiça Reconhecimento Motivação Harmonia
 Paz Incentivador Exemplo Resolução
 Liderança Controle Motivação Eficácia
 Acessibilidade Paz Exemplo
 Sintonia Modelo
 Mediador Organização
 Sintonia Padrão Conciliação Fluidez Paz
 Sensibilidade
 Conexão Sintonia Incentivador Reconhecimento
 Resolução Paz Sabedoria Fluidez Conciliação Incentivador
 Fluidez Abertura Controle
 Harmonia



Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal | UFPA



PROGEP

Pró-Reitoria de Desenvolvimento
e Gestão de Pessoal | UFPA

Equipe Organizadora

Raimundo da Costa Almeida

Pró-reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal

Bárbara Maria Moura da C. Troeira

Diretora de Saúde e Qualidade de Vida

Márcia Milene Jacob C. Branco

Coordenadora de Assistência Psicossocial

Luiza Cristilene da Costa Horta

Assistente Social

Jeisiane Lima Brito

Psicóloga

Debora dos Santos Ramos

Assistente Social

Apresentação

Este material é uma iniciativa da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal da Universidade Federal do Pará, construído pela Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS vinculada à Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV, que tem a finalidade de oferecer assistência biopsicossocial ao servidor e sua família e se encontra inserida no Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS.

A proposta de disponibilizar aos gestores um material com orientações sobre cuidados e promoção da saúde surgiu na realização da Ação “Cuidando da Cuidador” que tem como finalidade contribuir para a saúde e qualidade de vida no trabalho de profissionais da equipe de saúde do SIASS/UFGPA e de servidores que estão em função gerencial na Universidade Federal do Pará.

Sua idealização partiu da percepção da equipe psicossocial da Coordenadoria de Assistência sobre o papel estratégico dos gestores para que equipes de trabalho, no contexto da UFGPA, tenham acesso à saúde e qualidade de vida no trabalho e que estes precisam ser fortalecidos e desenvolver ferramentas de autocuidado para desempenhar bem este papel.

Neste sentido, a cartilha “O Gestor Como Promotor de Saúde Emocional” tem a finalidade de disponibilizar orientações que possam contribuir para a qualidade de vida dos gestores da UFGPA, por meio da sensibilização para o cuidado emocional, possibilitando benefícios para si e para sua equipe.

Gestor, como está a sua saúde?

Cuidando de si, para ser um bom cuidador.

Os gestores exercem papéis essenciais para o desenvolvimento das organizações e instituições, visto que é dele a função de orquestrar as contribuições de cada trabalhador para o alcance dos objetivos institucionais. Desta forma, em suas figuras se encontram os papéis de educador, formador de equipe, motivador e mediador de diversidades.

No contexto das Universidades Públicas os gestores são estratégicos para a manutenção da autonomia universitária e aplicação da política de educação de nível superior. Nesse campo específico, grande parte das funções gerenciais são exercidas por docentes, estes profissionais unem a ação de educador com as atividades de representante institucional, líder administrativo e gerencial.



O cumprimento destes diversos papéis associados aos inúmeros desafios institucionais mediados pelos gestores, se não for bem trabalhado pode comprometer a saúde destes profissionais, isto porque o trabalho apresenta dualidades; ao mesmo tempo em que constitui fonte de felicidade, pode resultar em sofrimento e desgaste emocional caso não seja bem gerenciado.

Na função da gestão há enfrentamento do conflito entre a necessidade de orientar e determinar atribuições e o desejo de ser aceito pelo grupo. Este desejo se concretiza na medida em que o gestor é reconhecido e se sente pertencente ao grupo. Porém o processo de mediação de pressões internas e externas pode apresentar riscos à saúde emocional do gestor. Sendo que na luta para elaborar as dificuldades e as dores resultantes desse processo pode-se construir soluções favoráveis à saúde, da mesma forma que pode chegar a resultados desfavoráveis à geração de saúde.



Algumas estratégias são importantes para que o gestor possa assegurar sua saúde e qualidade de vida:

Bem-estar no ambiente de trabalho

- Realização profissional, com busca de projetos com os quais se identifique.
- Desenvolver a capacidade de escuta e postura dialógica.
- Utilização das ferramentas de conciliação.
- Buscar espaço para compartilhar as dificuldades.
- Bem-estar na vida pessoal
- Manter os exames de rotina em dia.
- Realizar atividades físicas, optando pelos exercícios dos quais mais gosta.
- Manter-se hidratado.
- Ter uma alimentação saudável e nunca desrespeitar os horários das refeições.
- Cuidar das relações familiares.
- Desenvolver atividades prazerosas ao longo da rotina semanal.



O gestor como um bom líder

O bom líder é aquele que consegue estimular sua equipe e envolvê-la nos objetivos institucionais, proporcionando um bom clima no ambiente de trabalho. Logo, a liderança consiste na capacidade de influenciar pessoas, utilizando-se do argumento e convencimento. Contrapõe-se ao autoritarismo e à imposição.

As ações do líder devem buscar com que as pessoas se automotivem e sejam capazes de direcionar suas tarefas. Isto exige dos novos gestores aquisição de novas habilidades de gestão e envolvimento de pessoas. O bom líder é capaz de detectar e promover talentos, assumir riscos e conviver com erros e fracassos, com os quais obtém aprendizados e aprimoramentos.

A capacidade de gestão relaciona-se em manter foco em ações que sejam primordiais às finalidades institucionais. Isto significa gerenciar cotidianamente uma lista de não's, priorizando fazer isto por meio do diálogo, socializando com as equipes as potencialidades e limitações institucionais.

As equipes nem sempre estão preparadas para o perfil deste novo líder, mas mudanças são possíveis e, embora trabalhosas, certamente resultam em benefícios ao ambiente institucional e às pessoas.



Gestor como promotor de saúde emocional

A qualidade de vida no trabalho consiste em níveis de bem-estar e satisfação no trabalho e relaciona-se principalmente com uma gestão participativa que cultive uma cultura de consideração e respeito com as pessoas. Requer atenção a ações de desenvolvimento de pessoas, segurança e boas condições de trabalho, assim como possibilidades de participação na organização do mesmo.



A promoção de qualidade de vida no trabalho, portanto, considera como benéfico o acesso a aspectos como: estabilidade, ação sindical, acesso a informações, liberdade de expressão, qualidade da relação com a gestão, remuneração justa, segurança e condições adequadas do ambiente de trabalho, carga horária, possibilidade de desenvolvimento na carreira, participação nas decisões, um espaço criativo e autonomia.

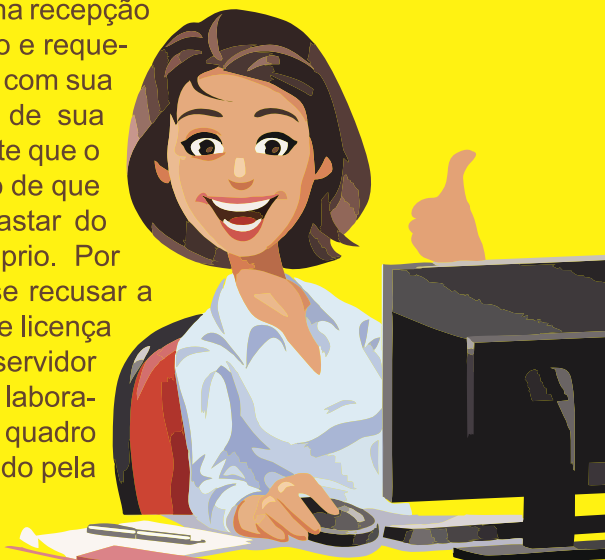
Entretanto, o bem estar no trabalho também resulta do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sendo importante estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para convivência e momentos de lazer com a família. Por isso, é primordial que o gestor considere os fatores pessoais que estejam afetando o desempenho da sua equipe, exercendo um tratamento humanizado e justo que preserve a saúde emocional e favoreça a produtividade dos servidores.

O líder que busca a promoção da qualidade de sua equipe prioriza intervenções focadas na motivação e valorização dos servidores, desenvolvimento de potencialidades das pessoas, criando espaços de diálogos e liberdade criativa.

O líder que gera bem estar emocional é o oposto de um líder opressor que atua como um dispensador de tarefas as quais as pessoas estão obrigadas a cumprir. O gestor certamente fará orientação e condução da equipe para a busca de objetivos, mas entende-se que se agregam conhecimentos e benefícios quando o caminho é trilhado de forma participativa, compartilhada e dialogada.

O líder, portanto, é um ator estratégico para gestão da qualidade de vida no trabalho.

Enquanto promotor de saúde, é importante que o gestor tenha conhecimento e saiba orientar sobre questões relacionadas inclusive sobre a Perícia Oficial em Saúde da UFPA. Um dos procedimentos que precisam de avaliação pericial que demanda a colaboração do gestor é a licença saúde, pois para solicitá-la o servidor deve protocolar na recepção laudo ou atestado médico e requerimento de licença saúde com sua assinatura e assinatura de sua chefia imediata, que ateste que o gestor tem conhecimento de que o servidor poderá se afastar do trabalho por motivo próprio. Por isso o gestor não deve se recusar a assinar o requerimento de licença saúde, pois é direito do servidor se afastar das atividades laborais, caso esteja doente, quadro que só pode ser constatado pela Perícia Oficial em Saúde.



O gestor como facilitador de espaços democráticos

O gestor pode atuar para democratização do ambiente de trabalho, tanto atuando de acordo com as leis e orientações técnicas, como promovendo mudanças nos processos de trabalho.

Para o pleno desenvolvimento institucional da administração pública, além das competências técnicas, é necessário que o gestor desenvolva competências interpessoais pautadas na ética e na justiça social. A ética como pressupostos teóricos e conhecimentos, quando incorporada voluntariamente ao comportamento humano, colabora para o crescimento dos sujeitos e aprimoramento das relações coletivas. É a socialização de valores éticos, pautados na solidariedade e bem comum que podem conduzir a gestão pública para mudanças sociais significativas.

A intervenção do gestor, em especial no setor público, tem a principal função de orquestrar contribuições coletivas, desta forma, uma gestão que não promova processos participativos e democráticos certamente tem poucas chances de sucesso. O exercício democrático de socializar as decisões e responsabilidades fortalece a liderança do gestor, já que a equipe percebe nele um ator justo na mediação das diversidades.



A atuação ética, humanizada e de acordo com princípios democráticos não somente é uma necessidade das instituições e organizações, como está prevista como obrigação nas legislações e normativas que regem o serviço público. Portanto, os gestores também têm a função de efetivadores da ética, da democracia e da justiça nos espaços que estão gerenciando.

Para garantir a aplicabilidade destes princípios éticos e democráticos e evitar situações abusivas que podem expor os servidores e comprometer o desenvolvimento da gestão, algumas orientações são importantes:

- Conheça legislações específicas da área onde atua e objetivos institucionais.
- Conhecimento das atribuições de sua equipe e evitar solicitar aos servidores a realização de tarefas que não estejam previstas nas suas atribuições e obrigações funcionais.
- Desenvolva uma escuta qualificada, buscando, em situação de conflito, ouvir todos os pontos de vista envolvidos.
- Mantenha-se sempre aberto ao diálogo.
- Evite elevar o tom de voz com subordinados ou pessoas que esteja atendendo.
- Evite adotar expressões corporais agressivas como bater na mesa ou apontar o dedo na face das pessoas. Posturas como estas são agressivas e violam direitos do outro, assim como expressam a falta de controle emocional e insegurança do interlocutor, criando barreiras para um ambiente de trabalho saudável.

Busque fazer avaliações e correções aos servidores de forma individualizada. É importante evitar chamar a atenção da pessoa na frente da equipe, para que ela não se sinta constrangida.

- Ao solicitar a colaboração dos servidores para uma determinada atividade forneça o máximo de informações necessárias para a realização do trabalho. Também é importante verificar as condições estruturais para operacionalização do que é solicitado.
- Busque socializar com as equipes os processos de trabalho e dar amplo conhecimento aos servidores sobre os objetivos e demandas das unidades.
- Aprimore as ferramentas de comunicação em sua unidade.
- Procure compartilhar as decisões que afetam os processos de trabalho desenvolvidos.
- Possibilite oportunidades iguais de desenvolvimento aos servidores da sua equipe.



Principais serviços que a PROGEP oferta para a atenção à saúde dos servidores

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal-PROGEP, por meio da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida-DSQV, implementa ações que ampliem a relação saúde e trabalho a partir do protagonismo dos servidores de acordo com a Política de Atenção Saúde do Servidor Público Federal (Decreto nº 6.833/2009), incorporada pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor(SIASS), estruturada nos seguintes eixos:

Perícia Saúde:

Avaliação da Capacidade Laborativa do Servidor;

Promoção à Vigilância:

Informações acerca dos Ambientes e Processos de Trabalho e Prevenção a Agravos e Acompanhamento da Saúde do Servidor;

Assistência à Saúde:

Benefício Saúde Suplementar – Plano de Saúde ou SUS.

Na UFPA, o SIASS está vinculado à DSQV, que tem o intuito de promover a saúde integral e segurança do servidor visando a sua qualidade de vida e à responsabilidade social da Instituição junto à comunidade interna. A diretoria é composta por três coordenadorias e dois serviços:

Coordenadoria de Assistência Psicossocial (CAPS):

Desenvolve ações de prevenção e melhoria de aspectos biopsicossociais do servidor, procurando garantir a qualidade de vida do servidor no ambiente institucional.
Contato: (91) 3201-72 08.

Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social (CQVRS):

Planeja, gerencia e desenvolve ações de responsabilidade social, programas e projetos que propiciem a qualidade de vida do servidor e de seus familiares. Contato (91)3201-72 46.

Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor (CVSS):

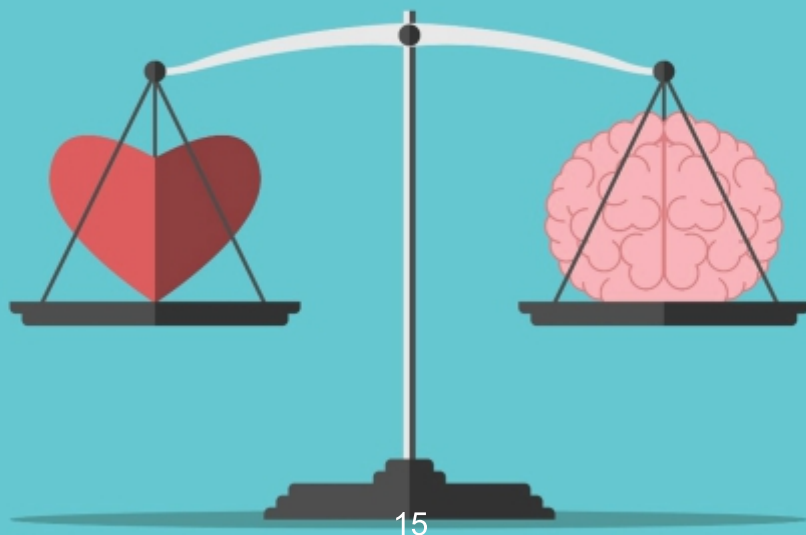
Planeja e gerencia programas de Medicina preventiva na área ocupacional, pericial e programas de higiene e segurança do trabalho, bem como orienta servidores em questões de saúde e segurança. Contato: (91) 3201-83 12.

Serviço Médico-Pericial:

Avalia a capacidade laborativa dos servidores para fins de habilitação aos benefícios previdenciários, pensões e aposentadorias previstas em lei. Contatos: (91) 3201-75 41 (recepção); Secretaria (91)3201- 83 07.

Serviço de Segurança e Saúde:

Coordena e desenvolve atividades de perícia ambiental e inspeções programadas para verificação de áreas insalubres e/ou perigosas. (91) 3201- 87 27; (91) 3201-87 26.



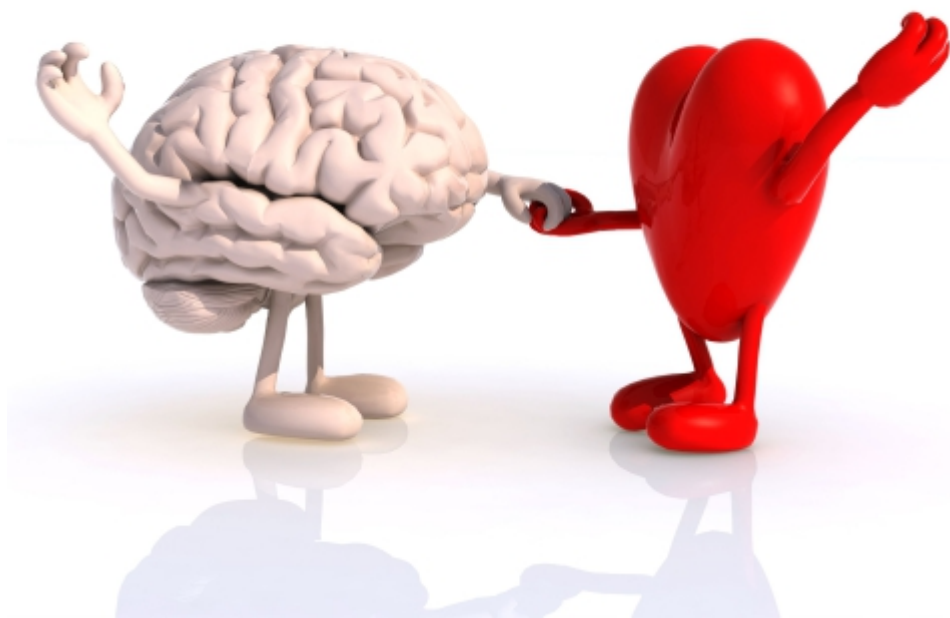
Atendimento de Demandas Psicossociais do Servidor

Na UFPA os serviços de saúde psicossocial para o servidor e seus familiares são realizados pela Coordenadoria de Assistência Psicossocial da UFPA, que atua de acordo com os Princípios e Diretrizes em Saúde Mental do Servidor Público Federal, estabelecidos por meio da Portaria nº 1261 de 05/05/10 e oferta os seguintes serviços:

- Abordagem Biopsicossocial.
- Acolhimento do servidor da UFPA e/ou familiar de demandas espontâneas e encaminhadas pelos gestores das unidades na UFPA.
- Visitas Domiciliares e hospitalares.
- Encaminhamento ao PAPS - Programa de Assistência Psicossocial do servidor da UFPA.
- Subsidiar junta médica/pericial por meio parecer técnico.
- Estudos e intervenções em interface com as Diretorias da PROGEP e outras unidades da UFPA.
- Circuito da Saúde Biopsicossocial no trabalho e integrada a equipe multiprofissional.
- Cuidando do Cuidador: Contribuindo para saúde e qualidade de vida no trabalho de profissionais da saúde e/ou que estão em função de Gestão na UFPA.
- Visitas Técnicas aos Campi do Interior para elaboração de diagnóstico e intervenção.

O serviço pode ser agendado presencialmente na sala da Coordenadoria de Assistência Psicossocial, localizada na Unidade SIASS, no térreo do Espaço Recreativo Vadião ou pelo telefone: (91) 3201-7208.

**Gestor,
Cuide bem de si e do outro!**



MATERIAIS CONSULTADOS

Ministério do Planejamento.

Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal.
2 ed. Brasília, 2014.

SODERAL, M.S; CONSTANTI, E.CONSTANTINI, F.

Liderança e Sofrimento Psíquico:

Um estudo com gerentes de uma organização empresarial. Disponível em:

<http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170411131103.pdf.

> Acesso em: março 2018.

COSTA, P.H; MEIRIÑO, M.

O Papel do Líder na Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho.

In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. 12., 2016. Anais. Rio de Janeiro. CNEG & INOVARSE, 2016. P. 1-16.

Ministério do Planejamento.

Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal.

Brasília, 2010.

OLIVEIRA, R.S; PASSOS, E. S.

O Gestor na Motivação dos Seus Colaboradores.

Cairu em Revista. Bahia, jan. 2013. Ano 02. nº 02. p33-41.

CABRAL, V. K; RODRIGUES, Z. A. L.

O Perfil do Gestor: Ética e Liderança na Organização.

2014. Disponível em:

<<http://astecor.com/downloads/artigo2014EspecAdmPublicaUNINTERVagnerKunzCabral.pdf>>. Acesso em: junho 2018.



PROGEP

Pró-Reitoria de Desenvolvimento
e Gestão de Pessoal | UFPA