



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS
PÚBLICAS E GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR - POLEDUC

TIPO DE PRODUTO
Cartilha para o Fortalecimento de Vínculos e Promoção da Saúde Mental

Assunto: Produto técnico oriundo dos resultados da dissertação “DESAFIOS EMOCIONAIS E POSSIBILIDADES DE SUPORTE PSICOSSOCIAL AOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO MATO GROSSO - UNEMAT” pertencente ao Mestrado Profissional em Políticas Públicas e gestão da Educação Superior

ADRIELLE PÂMALA SILVA
PROF^a. DR^a. CONCEIÇÃO DE MARIA PINHEIRO BARROS

FORTALEZA, 2026

RESUMO

O produto técnico, intitulado "Cartilha para o Fortalecimento de Vínculos e Promoção da Saúde Mental", constitui-se como uma ferramenta estratégica voltada à mitigação dos impactos emocionais decorrentes do trabalho, e ao fomento de um ambiente laboral humanizado. A proposta organiza orientações práticas para a gestão e para o corpo funcional, visando fortalecer as redes de apoio e a segurança emocional no cotidiano universitário. Parte-se do pressuposto de que servidores que usufruem de políticas de cuidado e reconhecimento tendem a apresentar maior satisfação laboral e um senso renovado de pertencimento institucional.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. PÚBLICO-ALVO DA PROPOSTA	5
3. OBJETIVOS	5
3.1. Objetivo geral	5
3.2 Objetivos específicos	5
4. DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO-PROBLEMA OU NECESSIDADE	6
5. PROPOSTA DE ATIVIDADES / INTERVENÇÃO (DE ACORDO COM O PRODUTO ESCOLHIDO)	7
7. CONCLUSÃO	9
8. REFERÊNCIAS	9

1. INTRODUÇÃO

O produto técnico insere-se no contexto da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), especificamente no âmbito da gestão de pessoas e do cotidiano laboral dos servidores técnico-administrativos.

A universidade, enquanto instituição multicampi de relevância estratégica para o desenvolvimento regional, possui uma estrutura complexa onde o capital humano constitui o pilar de importante nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Todavia, as evidências colhidas nos câmpus de Colíder, Juara e Nova Mutum apontam para uma realidade de intensificação do trabalho, que demanda mecanismos institucionais de suporte mais robustos e humanizados.

A proposta foi desenvolvida para ser aplicada tanto em nível macroestrutural, nas políticas de gestão de pessoas da Reitoria, quanto em nível microestrutural, no cotidiano das diretorias administrativas de cada câmpus.

O guia fundamenta-se na necessidade de equilibrar as exigências institucionais com o suporte emocional e relacional oferecido aos servidores, visando a superação de quadros de estresse e invisibilidade funcional.

Os impactos esperados com a implementação deste produto abrangem diversas dimensões da vida organizacional:

1. **Impacto Subjetivo e Emocional:** Promoção do bem-estar e da segurança psicológica, permitindo que o servidor ressignifique seu papel institucional e recupere o sentido de propósito em suas funções.
2. **Impacto Coletivo e Relacional:** Fortalecimento dos vínculos interpessoais e da cultura de colaboração, mitigando conflitos e favorecendo um ambiente de acolhimento mútuo.
3. **Impacto Institucional e Social:** Alinhamento estratégico com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2022-2028), resultando na redução de índices de absenteísmo, maior engajamento laboral e, conseqüentemente, na otimização da entrega de serviços à comunidade acadêmica e à sociedade mato-grossense.

Dessa forma, este guia não se limita a um conjunto de instruções técnicas, mas configura-se como um dispositivo de valorização humana, reafirmando que o cuidado com a saúde mental é condição essencial para a excelência da gestão pública universitária.

2. PÚBLICO-ALVO DA PROPOSTA

A presente proposta direciona-se aos gestores, à Reitoria e às Pró-Reitorias, visando que a implementação das estratégias delineadas neste estudo alcance o maior número de profissionais técnico-administrativos, assegurando que estes sejam efetivamente atendidos e beneficiados pelas ações de cuidado.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo geral

Propor a implementação de estratégias transversais de cuidado, acolhimento e valorização destinadas ao corpo técnico-administrativo da Universidade do Estado de Mato Grosso, buscando por meio de diretrizes institucionais, promover a saúde mental e o reconhecimento profissional como pilares fundamentais para a excelência da gestão universitária.

3.2 Objetivos específicos

- Promover a desmistificação acerca do cuidado com a saúde mental e do suporte emocional no contexto laboral;
- Viabilizar períodos de pausa e recuperação funcional durante a jornada de trabalho, visando à mitigação da fadiga;
- Implementar atividades de ginástica laboral e práticas integrativas, mediadas por profissionais especializados;
- Fomentar programas de treinamento e capacitação técnica descentralizados por setores, com periodicidade regular, como estratégia de dinamização das competências e renovação do engajamento profissional.

4. DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO-PROBLEMA OU NECESSIDADE

A escassez de recursos humanos emerge como o fator predominante e alarmante no contexto analisado. A carência de pessoal gera um efeito cascata que compromete a indissociabilidade entre as esferas laboral e pessoal; embora as demandas institucionais sejam formalmente cumpridas, o custo emocional e o comprometimento do ambiente familiar podem revelar um processo de adoecimento invisibilizado.

Somam-se a esse cenário a ausência de fluxos processuais definidos e a carência de padronização nas demandas. Tais lacunas, aliadas a uma estrutura burocrática complexa e muitas vezes desconhecida, potencializam a exaustão mental do servidor, que, sob condições de esgotamento, vê-se impossibilitado de buscar o aperfeiçoamento necessário para a execução das tarefas.

Observa-se, ainda, um descompasso entre o avanço tecnológico — marcado pela celeridade informacional — e a capacidade humana de absorção e processamento. O aumento na complexidade dos processos, desacompanhado de suporte institucional e de momentos de interação coletiva, intensifica a sobrecarga.

Considerando a natureza humana do trabalhador, é fundamental que existam espaços de troca de saberes e cooperação entre pares, especialmente em uma instituição com a capilaridade da UNEMAT, presente em todas as regiões do estado.

O objetivo é fomentar não apenas a valorização profissional, mas o sentimento de pertencimento, reconhecendo que a extensão da jornada diária torna o ambiente de trabalho um espaço central na constituição da identidade e do bem-estar do indivíduo.

A fundamentação deste estudo pressupõe que o dimensionamento do quadro de servidores técnico-administrativos é um fator determinante para a saúde organizacional.

Evidencia-se que um contingente reduzido acarreta a acumulação de funções e a sobrecarga de setores em um único servidor, resultando em desmotivação, exaustão física e mental, além de um sentimento de isolamento perante o coletivo.

Diante desse cenário, a presente proposta visa instituir estratégias que fomentem o sentimento de pertencimento e a valorização do indivíduo, promovendo um ambiente laboral pautado na segurança psicológica e na satisfação profissional.

5. PROPOSTA DE ATIVIDADES / INTERVENÇÃO (DE ACORDO COM O PRODUTO ESCOLHIDO)

O planejamento e o respectivo cronograma de atividades devem ser centralizados pela Administração Superior (Sede), visto que esta reúne as Pró-Reitorias competentes e a equipe multiprofissional, composta por assistentes sociais, psicólogos e técnicos de segurança do trabalho.

Tais ações devem possuir periodicidade regular ao longo do ano, viabilizadas por meio da implementação desta cartilha de orientações, bem como pela oferta sistemática de palestras e oficinas temáticas.

- **Programas de Treinamento e Capacitação Setorial:** Promover ações de formação contínua direcionadas aos servidores de unidades específicas, por meio de encontros periódicos que fomentem o diálogo entre membros da mesma unidade laboral. Tais momentos visam a reflexão sobre o sentido do trabalho e a construção coletiva de estratégias para o enfrentamento de desafios locais.

- **Programas de Formação Continuada e Desenvolvimento Profissional:**
- **Capacitações em Temas Transversais:** Promoção de saberes interdisciplinares que perpassam as diversas áreas de atuação, focando em competências socioemocionais, ética pública e bem-estar no trabalho;
- **Capacitações em Eixos Temáticos Específicos:** Ações formativas direcionadas às particularidades técnicas e operacionais de cada setor, visando o aprimoramento das rotinas exclusivas de cada unidade;
- **Atualização Normativa e Procedimental:** Treinamentos focados na atualização de fluxos, novas legislações e ferramentas tecnológicas, assegurando a conformidade e a eficiência frente às inovações administrativas.
- Desenvolvimento de trilhas de aprendizagem em ambientes virtuais de ensino (EaD), estruturadas em eixos temáticos que contemplem a gestão estratégica do tempo, o fortalecimento da inteligência emocional e a implementação de protocolos de prevenção à síndrome de *burnout*.

- **Ciclos de Diálogos e Formação Temática:**
- **Comunicação Assertiva e Não Violenta:** Promoção de oficinas voltadas ao aprimoramento das relações interpessoais e ao fortalecimento do clima organizacional no ambiente universitário;
- **Oratória e Expressão Profissional:** Desenvolvimento de competências comunicativas para o exercício das funções administrativas e acadêmicas;
- **Enfrentamento aos Assédios (Moral, Sexual e Psicológico):** Ações de caráter formativo e preventivo, visando à conceituação, identificação e compreensão dos fenômenos, para além do viés punitivo, focando na conscientização institucional;
- **Calendário Alusivo e Datas Comemorativas:** Realização de atividades integrativas em consonância com o cronograma institucional anual;

- **Campanhas de Conscientização Mensal (Meses Coloridos):** Implementação de ações específicas de cuidado e promoção da saúde, pautadas nas temáticas globais de prevenção e bem-estar previstas para cada mês.
- **Promoção de Saúde Física e Pausas Recuperativas:**
- **Implementação de Ginástica Laboral:** Realização de atividades físicas orientadas no ambiente de trabalho, visando à prevenção de doenças ocupacionais e à redução da fadiga muscular;
- **Institucionalização de Pausas para Recuperação Funcional:** Viabilização de períodos de descanso durante a jornada laboral, em ambientes especificamente projetados para a descompressão e o bem-estar dos servidores.
- **Estratégias de Reconhecimento e Valorização por Tempo de Serviço:**
- **Implementação de Protocolos de Reconhecimento Institucional:** Instituir ações formais e simbólicas que celebrem a trajetória do servidor, abrangendo desde honorarias oficiais (como moções de aplausos) até manifestações de apreço imediatas e humanizadas via canais de comunicação interna, visando fortalecer o sentimento de pertencimento e o prestígio profissional.

7. CONCLUSÃO

A temática da saúde mental e emocional deve permutar todas as instâncias laborais, contemplando tanto o setor público quanto o privado. É importante reconhecer que, embora a estabilidade ocupacional seja um fator de atratividade na carreira pública, na atualidade este atributo não atua como garantia isolada de bem-estar ou de qualidade de vida no trabalho.

A segurança jurídica do vínculo não anula a necessidade de políticas de cuidado e de ambientes laborais saudáveis, uma vez que a realização profissional transcende a mera permanência no cargo.

A implementação de tais propostas deve ser iniciada de imediato, sob a premissa de que a reversão dos quadros de esgotamento mental e emocional do trabalhador não ocorre de forma instantânea.

Trata-se de um processo contínuo e gradual, cuja eficácia depende da consolidação de ações que embora demandem tempo para maturação e percepção de resultados, revelam-se urgentes e inadiáveis.

A efetiva implementação de tais ações visa elevar os índices de satisfação do corpo técnico, fomentando, simultaneamente, o autoconhecimento necessário para que o servidor identifique a necessidade de suporte e busque ativamente o auxílio profissional adequado.

8. REFERÊNCIAS

Documento original "PRODUTOTÉCNICOPOLEDUC.docx" fornecido pelo usuário.

UNEMAT, Universidade do Estado de Mato Grosso. Plano de Desenvolvimento Institucional 2022-2028: relatório final /Universidade do Estado de Mato Grosso – Comitê de desenvolvimento do PDI 2022-2028 – Cáceres [MT]: UNEMAT, 2023. 161p. Il. Color.- ISBN: 978-85-7911-218-8.