

Tá tudo bem mesmo?

Tema de hoje: Saúde mental na equipe

Mudanças no estado emocional e no comportamento das pessoas nem sempre são visíveis. Muitas vezes, aparecem de forma silenciosa, como cansaço, desânimo ou irritação. No ambiente de trabalho, é comum que colegas e gestores não percebam esses sinais, o que pode afetar negativamente o **clima da equipe**. Estar atento e acolher essas situações é essencial para **fortalecer uma cultura de cuidado e colaboração nas UREs**.



Por que é **importante** em uma URE?

Nas Unidades Regionais de Ensino e nas escolas, há uma grande quantidade de demandas, prazos, múltiplas frentes de trabalho, contato com o público e grandes responsabilidades. Esse cenário impacta diretamente o **clima organizacional**, influenciando a forma como as equipes se relacionam, colaboram e se sentem no ambiente de trabalho. Quando esses sinais passam despercebidos, podem surgir **desgastes nas relações, afastamentos, conflitos e queda na qualidade das entregas**. Uma gestão atenta e acolhedora percebe o que não é dito e age com empatia e responsabilidade.

Como colocar em prática?

1

Fique atento aos sinais de alerta

Mudanças no comportamento podem ser os primeiros indícios. Fique atento a:

- Queda repentina de produtividade
- Afastamento ou isolamento
- Irritabilidade ou explosões incomuns
- Falas negativas recorrentes (“não dou conta”, “não tem sentido”)
- Esquecimentos frequentes ou confusão mental

Exemplo: uma servidora que antes era comunicativa começa a evitar conversas e aparece cabisbaixa nas reuniões

2

Evite julgamentos e rótulos

É comum que se pense que algum membro da equipe está simplesmente desmotivado, mas isso pode ser um reflexo de algo mais profundo. O primeiro passo é acolher sem pressa de explicar ou corrigir o outro.

Exemplo: trocar o “você precisa melhorar” por “percebi que você está diferente, quer conversar?”

3

Crie um ambiente de segurança

Ninguém fala de suas dores se não se sentir seguro. Cultivar relações respeitadas, manter a confidencialidade e demonstrar interesse genuíno são atitudes que abrem espaço para que as pessoas se expressem

Exemplo: use a escuta ativa: Olhe nos olhos, não interrompa, e valide o que está sendo dito.

4

Aja com responsabilidade, mas com limites

Você não precisa (nem deve) assumir o papel de terapeuta. Seu papel como gestor ou colega é escutar, apoiar e, quando necessário, orientar para buscar ajuda profissional

Exemplo: sugerir que a pessoa procure o serviço de saúde do servidor ou acolher um pedido de afastamento sem julgamento.

5

Fortaleça o coletivo

Ambientes saudáveis são construídos com base na confiança, no respeito mútuo e na colaboração entre colegas. Pequenas ações cotidianas fortalecem o senso de pertencimento e ajudam a evitar o isolamento emocional.

- **Estimule trocas regulares:** crie espaços para que a equipe compartilhe dificuldades e boas práticas, mesmo que brevemente. Pode ser no início de uma reunião ou em grupos informais
- **Valorize atitudes de cuidado entre colegas:** quando alguém ajuda outro espontaneamente, reconheça isso publicamente. Isso reforça que colaboração é mais importante do que competição.
- **Crie rituais simples de convivência:** aniversários, cafés coletivos, almoços por adesão ou até uma pausa conjunta para o lanche fortalecem laços e tiram o time do modo automático
- **Evite culturas de comparação e cobrança excessiva:** Prefira abordagens que valorizem o processo, não só o resultado

Dica para colocar em prática

Nas reuniões de 1<>1 ou feedback com os membros da equipe, se pode implementar um pequeno “**guia de escuta**”, com três perguntas simples:

1. Como você tem se sentido nos últimos dias?
2. O que tem sido mais difícil na rotina?
3. Como posso te ajudar?

Deixe claro que o espaço está aberto – o que é fortalecido por meio do ambiente seguro que é promovido!



Dica: a temática dessa pílula tem uma grande ligação com o tema da Pílula de Gestão #9: Inteligência Emocional. Vale revê-la!

Fim!



O que achou dessa pílula?

Compartilhe suas impressões, dúvidas e sugestões de próximos temas com o **Líder Regional** que te acompanha!

Referências:

- Cartilha “Saúde Mental e Trabalho” – Fiocruz
- Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) – Sinais e sintomas de sofrimento emocional
- Instituto Cactus – Guia de Saúde Mental para Gestores Públicos