

ACOMPANHAMENTO DE PESSOAL - REALIDADE HOJE

Osmarina Dias Alves. DGRH/Unicamp

Descrição: Três décadas se passaram. A Unicamp nasceu, cresceu e está em desenvolvimento contínuo. Não sei se já posso considerá-la na fase adulta, mas com certeza está caminhando para esta nova etapa. Em face a isto, faz-se necessário dirigir nossa atenção para os recursos humanos que auxiliam no movimento deste desenvolvimento. No que tange a Recursos Humanos propriamente dito, temos pessoas se relacionando com pessoas. Neste universo onde cruza as pessoas, o trabalho, as máquinas e os objetivos gerais da instituição, ocorrem tantos acontecimentos simultaneamente que seria impossível controlar todas as variáveis, mas aquelas que se manifestam com maior intensidade, fazem-se notórias, sendo possível descrevê-las e analisá-las. A estrutura organizacional está estabelecida, porém como está em processo evolutivo, há a necessidade de novos ajustes. Talvez lapidar os objetivos, modernizar-se quanto às novas tecnologias, formas de racionalização do trabalho e especialmente dar melhores condições tanto física quanto emocional ao trabalhador. Várias iniciativas estão em desenvolvimento, mas ainda são insuficientes ou precisam ter novos redimensionamentos. Dentre estas iniciativas está o acompanhamento de pessoal que reúne o suporte à unidade, o atendimento ao servidor, a orientação a familiares e o intercâmbio com equipe multidisciplinares. **Objetivos:** 1) dar suporte às unidades, quando estas não se sentirem em condições de lidar com a situação problemática de um determinado servidor; 2) detectar os conflitos e diagnosticar se a origem do problema é de ordem pessoal ou fruto de conflitos oriundos do trabalho, do ambiente de trabalho, das atividades e/ou do relacionamento no campo do trabalho, dando o atendimento psicoterápico necessário; 3) desenvolver um trabalho biopsicossocial de forma que ela possa retomar seu equilíbrio e conseqüentemente seu fluxo normal de produtividade, mas com preservação de sua saúde mental. **Metodologia:** 1) convocação do servidor ; 2) intercâmbio com equipes multidisciplinares ; 3) atendimento psicoterápico propriamente dito, com abordagem organizacional; 4) convocação de familiares; 5) orientação e posterior avaliação de resultados junto às chefias. **Resultados:** Dentre as circunstâncias narradas pelas unidades e após a avaliação geral dos conflitos descritos e observados na pessoa, detectamos: 1) servidores com ausência constante ao trabalho, motivados por vícios, problemas familiares, financeiros, doenças físicas, emocionais e atividades externas à Unicamp; 2) servidores com distúrbios de comportamento, psiquiátrico e com rebaixamento intelectual; 3) desmotivação. Detectamos também os seguintes conflitos no campo do trabalho: interação com a chefia de forma deficitária, falha na interação com o grupo de trabalho, desmotivação pela atividade/ambiente/salário/avaliação de desempenho. **Conclusão:** Tem-se verificado que em muitos casos o objetivo tem sido atingido. Em outros, após esgotados todos investimentos de melhoria, verifica-se o rompimento do servidor com a Universidade. Com a crescente demanda, torna-se necessário criar formas preventivas visando preservar a saúde mental do trabalhador e da organização.