

P R O J E T O
**GERENCIAR
CONFLITOS**
NOS ESPAÇOS DE TRABALHO

PRÁTICAS E CONSEQUÊNCIAS



GOVERNO DO
TOCANTINS
Secretaria da Educação,
Juventude e Esportes



GOVERNO DO
TOCANTINS
Secretaria da Educação,
Juventude e Esportes

O Governo do Estado do Tocantins, por meio da Secretaria da Educação, Juventude e Esportes – Seduc, implementa as ações do Projeto “Gerenciar Conflitos nos Espaços de Trabalho – Práticas e Consequências”. Todas as iniciativas do projeto têm como objeto principal o ser humano, valorizar as iniciativas das lideranças e liderados em uma relação proativa para que possam lidar com os conflitos intrapessoais e interpessoais, visando atender às diferenças, limitações de recursos humanos para as tomadas de decisões, ocupação de espaço e execução do trabalho.

Quais objetivos?

Trabalhar com as lideranças o gerenciamento de conflitos nos espaços de trabalho, viabilizando o bom desempenho nas relações interpessoais.

Incentivar atitudes de respeito, gentileza e diálogo para a resolução dos problemas e dificuldades.

Sensibilizar os líderes e liderados quanto à importância de manter boas relações, intra e interpessoais, para manter um clima de respeito, ética, cooperação e solidariedade, visando evitar atitudes de assédio moral.

Quem participa?

Secretaria da Educação, Juventude e Esportes - Seduc

Superintendentes - diretores - gerentes - assessores - técnicos

Diretoria Regional de Educação - DRE

Diretor Regional - assessores - técnicos

Unidades Escolares - UE

Diretor de Unidade Escolar - coordenadores pedagógicos - coordenador de apoio financeiro - orientador educacional - secretários - auxiliares



Como acontece?

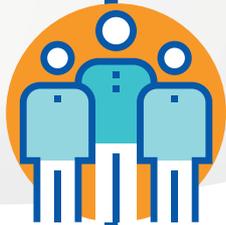
- Mobilização para o Projeto Gerenciar Conflitos nos Espaços de Trabalho - Práticas e Consequências.
- Palestras.
- Reuniões setoriais e multissetoriais.
- Formação semipresencial.
- Troca de experiências.
- Registro das evidências.
- Avaliação.



PROJETO
**GERENCIAR
CONFLITOS**
NOS ESPAÇOS DE TRABALHO
PRÁTICAS E CONSEQUÊNCIAS

Quais as Temáticas?

Maio



Causas e efeitos psicológicos no indivíduo que sofre assédio moral

O assédio moral é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade economicamente globalizada, que visa basicamente à produção e ao lucro. A atual organização do trabalho é marcada pela competitividade e pela opressão dos trabalhadores, expondo o indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva, durante o exercício de suas funções.

Relacionamento interpessoal

O gestor e sua equipe têm o desafio de liderar e demonstrar autoridade, nas relações interpessoais de trabalho, sem o uso do autoritarismo para alcançar as metas estabelecidas. Para tanto, é necessário considerar o alinhamento nas tomadas de decisões, a política de relacionamento, o papel dos recursos humanos, a divulgação de valores, a avaliação de desempenho, os treinamentos e os momentos de lazer.

Junho



Legislação e Normas - Assédio Moral

O Estatuto dos Servidores, Lei nº 1.818/2007, trata de assédio moral no art. 157, que estabelece as situações ensejadoras da aplicação da pena de demissão. No inciso XXIV é descrita, como causa para a demissão, "assédio moral no trabalho" e o § 1º traz a definição completa de assédio moral.

Direitos e Deveres

Considerar o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Tocantins - Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007.

Agosto



Conciliação

- As atitudes do mediador
- A escuta e a comunicação na mediação
- O desenvolvimento da mediação

O uso da mediação como método de resolução de conflitos deve considerar algumas características: imparcialidade, credibilidade, capacidade e confiabilidade.

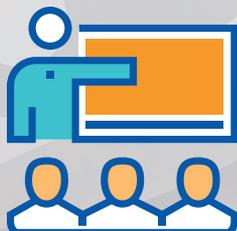
Setembro



Ética profissional

Ética profissional e adequação às normas de conduta de uma instituição são condições cada vez mais valorizadas no reconhecimento dos trabalhadores e no processo seletivo de novos funcionários. Os fatores importantes para o sucesso no ambiente de trabalho são: honestidade, sigilo, competência, prudência, humildade e imparcialidade.

Outubro



Liderança eficiente

Competências pessoais que sustentam um líder no exercício de sua função: honestidade, integridade e coragem, imagem positiva; inteligência emocional; bom humor; capacidade de comunicação; níveis de desempenho; responsabilidade; autoconfiança e humildade.

Novembro



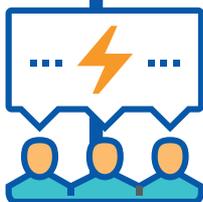
Delegar responsabilidades

O líder que confia e acredita na competência dos seus liderados delega tarefas, divide demandas, oferece para a sua equipe a oportunidade de aprender novas habilidades, de crescer e de se fortalecer profissionalmente.

Clima organizacional

Aspectos internos da organização que influenciam as mudanças, evitam estresse, incentivam a liderança e proporcionam a motivação.

Dezembro



Tensão e desgaste

A equipe deve ter suporte para evitar estresse na rotina de trabalho e poder apresentar resultados satisfatórios no espaço educacional. Para isso, deve-se valorizar o bom relacionamento, oferecer programas de incentivo à qualificação e propor troca de experiências.

Desafio de Mudanças

O ambiente de trabalho está em constante transformação, devido às alterações tecnológicas, científicas, climáticas, familiares, sendo assim, é fundamental que ocorram adaptações, tanto nas estruturas organizacionais quanto nas relações interpessoais.

Em caso de práticas negativas, quais consequências?

- Prejuízos econômicos com baixa produtividade no trabalho.
- Aumento de gastos com benefícios previdenciários.
- Incapacidade laborativa.
- Sobrecarga.
- Ausência de política de relações humanas - rivalidade no setor.
- Gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade.
- Inveja, ciúmes e medo.
- Isolamento.
- Estresse e ansiedade.
- Confusão e dúvidas.
- Renúncia.
- Descompensação.
- Depressão.

Consequências específicas - distúrbios psicossomáticos:

- Estresse pós-traumático.
- Desilusão.
- Vergonha e humilhação.
- Perda dos sentidos.
- Modificações psíquicas.

O que fazer, caso sofra assédio moral?

- Viabilizar o diálogo
- Buscar um conciliador, ou seja, uma pessoa que seja imparcial

Informar via
ouvidoria:

162

ou na página
da Seduc:

SEDUC
.TO.GOV.BR





GOVERNO DO
TOCANTINS

Secretaria da Educação,
Juventude e Esportes

SEDUC.TO.GOV.BR

f FACEBOOK.COM/SEDUCTOCANTINS

t @SEDUCTOCANTINS

TV TVSEDUCTOCANTINS

MARCELO DE CARVALHO MIRANDA
Governador do Estado

WANEISSA ZAVARESE SECHIM
Secretária de Estado da Educação,
Juventude e Esportes

JARBAS FERREIRA DA COSTA
Subsecretário de Estado da Educação,
Juventude e Esportes

JUCYLENE MARIA DE CASTRO S. BORBA DIAS
Superintendente de Desenvolvimento da Educação

VALDETE FERREIRA PAGANI
Diretora de Desenvolvimento
da Gestão Educacional

EQUIPE DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO

Adelândia Resende de Sousa Castro
Adriano Cardoso Coelho
Ana Maria Silva Santos
Ailha Vieira da Silva
Cláudia Martins dos Santos Sousa
Izelda Torres Barbosa Gomes
Jacirene Barbosa Rodrigues
Larissa Barbosa Aires
Luciene Alves Pereira
Sueliane Izaque Bras
Renato F. Nogueira
Fernando Alves da Silva Souza
Manoel de Jesus Ferreira dos Santos