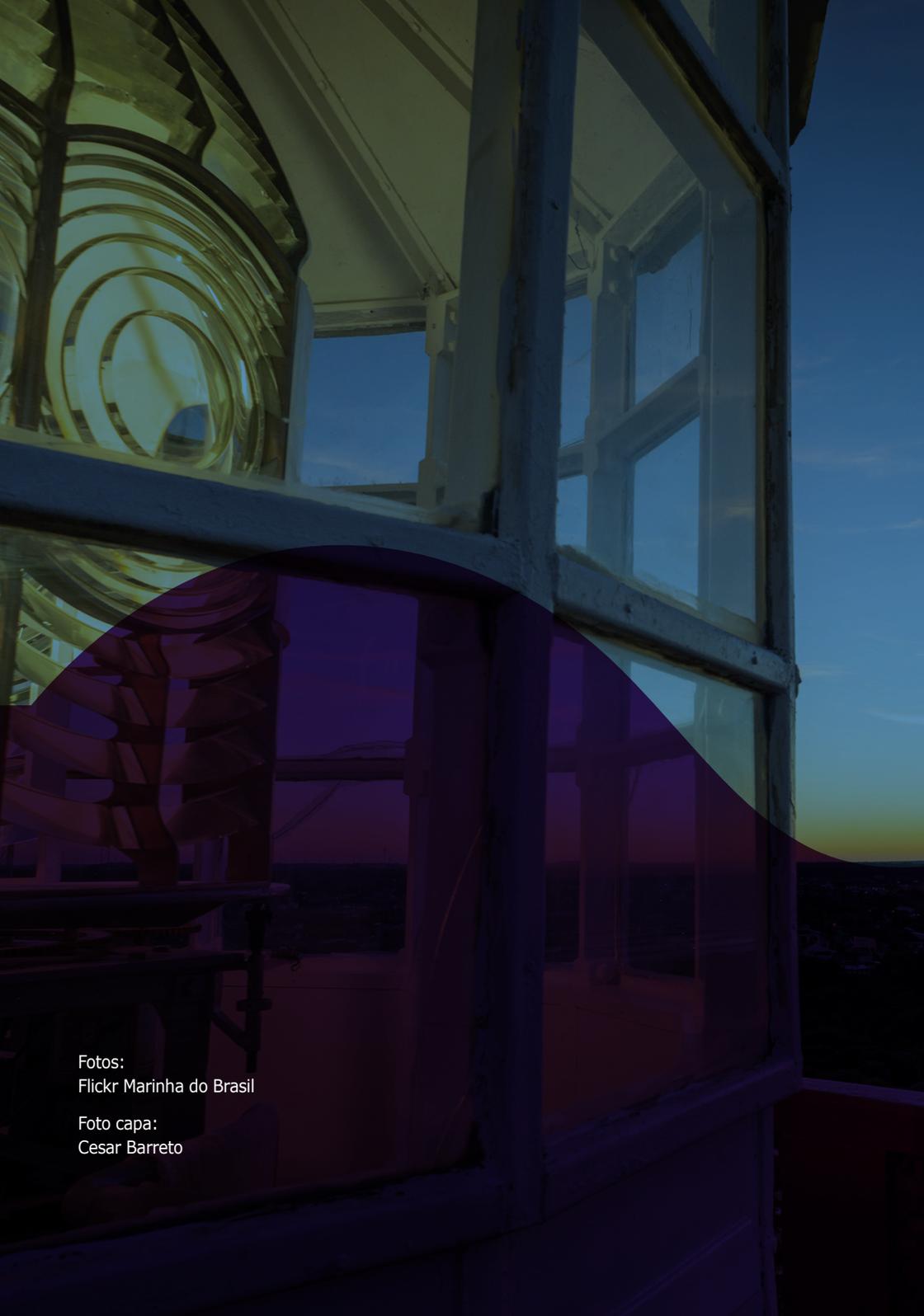


SAÚDE MENTAL E LIDERANÇA



ASSISTÊNCIA SOCIAL
DA MARINHA



Fotos:
Flickr Marinha do Brasil

Foto capa:
Cesar Barreto



"Desnecessário é lembrar que a capacidade de qualquer Poder Naval é tão boa quanto a dos homens que o guarnecem. E o homem só estará no máximo da sua aptidão se tiver a necessária tranquilidade para o exercício da sua profissão."

Almirante de Esquadra Miguel Angelo Davena,
Diretor de Assistência Social da Marinha – 23AGO1999



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
1. CONCEITO DE LIDERANÇA	5
2. ATUAÇÃO DO LÍDER	6
2.1. Tríade do Comando	7
2.2. Diálogo com os subordinados.....	8
2.3. Criando tempo e espaço	9
2.4. Como lidar com o problema	10
3. FERRAMENTAS DISPONÍVEIS PARA OS LÍDERES	16
3.1. Recursos na Marinha.....	17
3.1.1. Assistência Social	17
3.1.2. Saúde.....	21
3.1.3. Assistência Religiosa.....	22
3.1.4. Material e vídeos informativos	23
3.1.5. Pesquisas	24
3.2. Recursos Extra-Marinha.....	25
4. ELEMENTOS DE LIGAÇÃO E SUBOFICIAL-MOR	26
5. CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	28



INTRODUÇÃO

Preparar o nosso pessoal e deixá-los aptos para qualquer missão significa garantir que cada membro esteja pronto. Por isso, zelar pelo bem-estar de todos é primordial.

Este manual foi elaborado para ajudar os líderes da Marinha do Brasil a prevenir, mitigar ou abordar questões de saúde mental em seus Comandos. Assim, este trabalho inicia bem antes de ocorrer um problema dessa natureza: começa com o clima criado por nossos líderes e a liderança exercida por eles.

Proporcionar um ambiente de confiança e respeito, com comunicação aberta e bilateral, e empenhar-se pelo fim do estigma em torno dos cuidados com a saúde mental é papel de cada líder. Uma escuta ativa com conversas que vão além do desempenho profissional pode ajudar. Recorrer aos recursos disponíveis dentro e fora da Força para acolhimento e tratamento também é fundamental.

A exposição a estressores ocupacionais é inerente à carreira dos militares, portanto, o manejo de emoções negativas é constante e necessário.

O exercício da liderança demanda que o líder conheça os principais fatores de estresse e suas possíveis consequências no desempenho organizacional.



1. CONCEITO DE LIDERANÇA

A Marinha do Brasil define liderança como: ***"o processo que consiste em influenciar pessoas no sentido de que ajam, voluntariamente, em prol do cumprimento da missão"***.

Fica evidenciado, pela definição, que a liderança inclui não só a capacidade de fazer um grupo realizar uma tarefa específica mas, sobretudo, executá-la de forma voluntária, atendendo ao desejo do líder como se fosse o seu próprio. (EMA-137, Rev. 1, p. 1-2, 2013).

UM LÍDER:

tem o papel de estimular seus subordinados a atuarem em prol da missão da Instituição;

pode lançar mão de várias ferramentas, em auxílio próprio, garantindo assim o pronto emprego de sua equipe; e

precisa preocupar-se com tarefas e relações humanas.

O CAMINHO PARA A LIDERANÇA PASSA PELO CONHECIMENTO PROFISSIONAL, MAS TAMBÉM PELO AUTOCONHECIMENTO E PELO PROCESSO DE CONHECER BEM SEUS SUBORDINADOS.





2. ATUAÇÃO DO LÍDER

DE ACORDO COM O EMA-137 (REV. 1, P. 2-3, 2013), TODO LÍDER DEVE BUSCAR:

- a. ser sempre sincero com seus superiores, pares e subordinados;
- b. obedecer e assegurar-se que as normas disciplinares são obedecidas;
- c. estimular em seus subordinados o sentimento de sempre dizer a verdade;
- d. ser justo e criterioso na aplicação de recompensas, elogios e punições;
- e. desenvolver o gosto por atividades esportivas e intelectuais;
- f. respeitar a dignidade humana dos seus subordinados, evitando o uso de expressões depreciativas, preconceituosas ou grosseiras;
- g. desenvolver a coesão e a disciplina; e
- h. ser criativo.

O líder precisa unir esforços para promover comportamentos saudáveis no ambiente de trabalho, desenvolvendo habilidades e técnicas, sobretudo, para o gerenciamento de situações adversas.

NA MARINHA DO BRASIL, HÁ UM ESTÍMULO PARA A PROMOÇÃO DA LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL, PAUTADO EM 4 PILARES:

CARISMA

**INSPIRAÇÃO
MOTIVADORA**

**ESTÍMULO
INTELCTUAL**

**CONSIDERAÇÃO
INDIVIDUALIZADA**

CONSIDERAÇÃO INDIVIDUALIZADA - esta consiste em alcançar uma percepção individualizada de cada subordinado para melhor orientá-lo frente às suas necessidades, seja no sentido de possibilitar o seu desenvolvimento profissional ou no apoio às dificuldades socioassistenciais por ele vivenciadas.

Um líder deve conhecer e utilizar os programas, projetos, ações, benefícios e serviços para apoiar seus subordinados da melhor maneira possível.

2.1 TRÍADE DO COMANDO

O líder precisa estabelecer um clima de confiança e respeito para identificar sinais de estresse, eliminando o estigma, conversando sobre os problemas e estimulando a busca pelo atendimento profissional.

A construção de um ambiente seguro e empático, a clareza na comunicação interpessoal e programas voltados para o bem-estar são algumas ações que devem ser adotadas para o cuidado das equipes. **Fatores que podem intervir na saúde mental e possíveis consequências:**

FATORES

Aumento da carga de trabalho

Dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal

Falta de sentido e satisfação com as tarefas realizadas

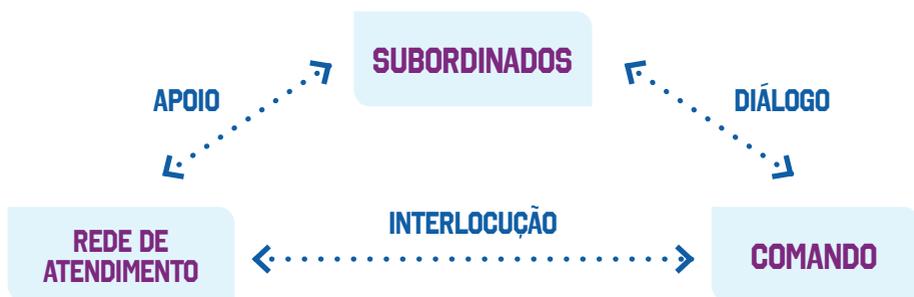
CONSEQUÊNCIAS

Cansaço excessivo, sensação de esgotamento, irritabilidade

Queda no desempenho e absenteísmo

Risco à segurança, seja numa missão ou em serviço

A falta de atenção a essa realidade pode ocasionar: depressão, crises de ansiedade, síndrome de burnout, entre outras. **Na Marinha, deve existir uma relação triangular entre os subordinados, seu Comando e a rede de atendimento.**



Respostas bem coordenadas, construídas sobre relacionamentos dentro deste triângulo, levam a melhores resultados.

2.2 DIÁLOGO COM OS SUBORDINADOS

O LÍDER NÃO PODE EXERCER O PAPEL DE PSICÓLOGO E NÃO PRECISA TER AS HABILIDADES TÉCNICAS PARA LIDAR COM O ADOECIMENTO MENTAL.

O LÍDER PODE SEGUIR ALGUMAS DICAS PARA COLABORAR COM O BEM-ESTAR DA EQUIPE:

- diálogo e empatia diante de problemas relacionados à saúde mental;
- reconhecer o sofrimento alheio sem tentar minimizá-lo, passando a mensagem de que cuidar da saúde mental é algo normal;
- colaborar para desconstruir o estereótipo da fraqueza diante de questões relacionadas à saúde mental;
- implementar uma cultura de promoção de saúde e prevenção de doenças, como, por exemplo, o estímulo ao TFM, alimentação saudável, ginástica laboral, cuidados ergonômicos com o ambiente de trabalho, etc.;
- estar disponível para escutar as pessoas ativamente, sendo acolhedor e oferecendo o suporte disponível na OM;
- oferecer ajuda ao observar mudanças de comportamento, como atrasos, mudanças bruscas de humor, ausências, falta de concentração e desmotivação; e
- buscar assessoria especializada para promover ações preventivas adequadas às especificidades da equipe.



2.3 CRIANDO TEMPO E ESPAÇO

INICIAR CONVERSAS IMPORTANTES É SIMPLES.

Reserve um tempo do dia para perguntar a um subordinado como ele está e ouça a resposta atentamente. Os benefícios dessa abordagem são inúmeros, mas os principais são:

Definir o tom para você, como líder ou par, mostrando que você se importa.

Revela o seu lado humano e faz com que os outros sintam-se mais à vontade para compartilhar o que pensam sobre a vida fora do trabalho.

ESSAS CONVERSAS SÃO OS PRINCIPAIS BLOCOS DE CONSTRUÇÃO PARA O FORTALECIMENTO DA EQUIPE E CRIAÇÃO DE UMA CULTURA DE ACOLHIMENTO.

... ➤ **Empatia é a base para construir confiança e mostrar que o líder se preocupa com o bem-estar dos seus subordinados.**

... ➤ **Prestar atenção à linguagem corporal também é importante.**

... ➤ **Identificar e comentar as mudanças como, "Eu posso ver que você parece sobrecarregado" ou "Você parece atordoado" são maneiras de reconhecer as emoções do outro.**

Se uma conversa cotidiana mudar e ficar evidente que o subordinado precisa de cuidados fora de sua OM, o líder deverá estar preparado para falar positivamente sobre a opção de usar recursos adicionais.

2.4. COMO LIDAR COM O PROBLEMA

1 BILHÃO DE PESSOAS DIAGNOSTICADAS COM TRANSTORNO MENTAL EM 2019.

AUMENTO DE MAIS DE 25% DOS CASOS DE DEPRESSÃO E ANSIEDADE, APENAS NO PRIMEIRO ANO DA PANDEMIA.

OMS, 2022

O nosso pessoal, bem como as suas famílias, não estão imunes a isso.

Os problemas de saúde mental são frequentes e todo líder da Marinha precisa se sentir à vontade para falar sobre o assunto. Abordar o tema requer alguns conhecimentos, habilidades e ferramentas, mas, acima de tudo, uma atitude positiva.

SUGESTÕES PARA FALAR SOBRE O ASSUNTO:

- **Use a empatia:** na era online, com reduzido atendimento presencial na interação, muitas vezes falta um elemento-chave para uma comunicação saudável - a empatia. Enquanto a simpatia envolve sentimentos pelos outros, a empatia é sentida por alguém. Exemplo: "Entendo sua decepção por não ter sido selecionado para a comissão que você queria, lembro-me de quando aconteceu comigo. Tive o mesmo sentimento de frustração". Quando estamos conversando com alguém necessitado é melhor envolvê-lo com empatia. A empatia diz: "Você não está sozinho nisso" e fornece um caminho para a esperança e a ajuda.





- ➤ **Pratique uma escuta ativa:** até 70% da comunicação interpessoal é não verbal. Ouvir ativamente significa dar ao orador toda a sua atenção. A escuta ativa permite que os indivíduos se expressem livremente sem se sentirem julgados e possibilita ao líder prestar atenção às pistas e dicas não verbais que as pessoas dão. A escuta ativa requer intencionalmente que:
 - sejam direcionados nossos olhos e ouvidos com uma atenção consciente para a pessoa com quem se está falando, permitindo aos indivíduos se expressarem livremente;
 - sejam dadas respostas verbais com base no que está sendo dito, demonstrando que você realmente está ouvindo;
 - a concentração na mensagem reflita que você efetivamente ouviu.

- ➤ **Entenda os estressores:** os militares experimentam estresse de várias fontes, dentro e fora do trabalho. O que à primeira vista pode parecer um problema interpessoal no local de trabalho, pode ser sintoma de um problema maior em casa. As pesquisas de clima organizacional podem ser uma boa ferramenta para identificar estes estressores e aplicá-las é fundamental.

- ➤ **Observe mudanças comportamentais,** como declarações, comportamentos destrutivos, diminuição do desempenho no trabalho, conflitos interpessoais e retraimento social.

FATORES DE ATENÇÃO:

- ➤ Declarações suicidas, tentativas ou comportamentos relacionados são motivos para encaminhamento imediato ao tratamento.

- ➤ Indícios de impulsividade ou potencial para violência sem provocação, também devem ser encaminhados para tratamento.



- Declínio na aparência, atenção, concentração, comportamento ou controle de impulsos, podem refletir deficiências na capacidade de um militar de desempenhar suas funções com segurança. Nesses casos, o ideal é conversar sobre o assunto, tomar providências corretivas e, se necessário, envolver um profissional.

4 PONTOS IMPORTANTES:

RECONHEÇA E REDUZA O VIÉS PESSOAL

O cérebro humano é programado para tomar decisões rápidas com base em experiências e julgamentos anteriores. Estes, então, se tornam nossos preconceitos. São sinais que podem se transformar em estereótipos, preferências, preconceitos ou reações habituais que podemos ter em relação aos outros. O viés pode ser consciente ou, mais perigosamente, inconsciente. É uma parte natural da vida e nem sempre é negativo, mas se não for controlado pode causar grandes danos. Exemplos comuns em uma organização militar podem incluir itens como diferenças de posto ou graduação, idade, sexo, origem étnica, religião ou posição de liderança.

INTROVERSÃO/EXTROVERSÃO E PERSONALIDADE

Introvertidos e extrovertidos abordam as interações humanas de maneira diferente. O extrovertido procura conversas e interações com os outros à medida que é energizado pela interação humana. Em contraste, o introvertido encontra energia em seu tempo privado longe dos outros. Você pode descobrir que a pessoa com quem está conversando pode ter personalidade oposta a sua. Adaptar-se ao estilo dela ajudará a construir um relacionamento.

ESTIGMA

Infelizmente, o estigma associado à obtenção de ajuda para doenças ou distúrbios de saúde mental está historicamente enraizado em nossa cultura. Como líder, você deve ser explícito ao informar que não há problema em pedir ajuda.

ALGUMAS CONVERSAS SE TORNARÃO DIFÍCEIS

A pessoa necessitada pode não ser acessível e pode não querer se abrir, não importa o que você faça. Como líder, você pode se sentir pressionado a ter todas as respostas ou inseguro sobre como ter essas conversas. Saiba que você não está sozinho e que há uma estrutura de apoio disponível para ajudar (profissionais de saúde, assistência social e capelães). É importante estar preparado, conhecer a si mesmo, conhecer suas limitações e saber a quem se referir ou consultar antes de falar com alguém sobre saúde mental.

CONVERSAS DIRIGIDAS PELO COMANDO

Espera-se que a liderança mantenha uma cultura em que os militares sejam tratados com justiça e respeito, para que todos sintam-se à vontade em apresentar suas preocupações. E manter a confidencialidade é importante para construir confiança, no entanto, quando houver qualquer dúvida sobre a segurança de um militar, as informações devem ser passadas para a cadeia de Comando. Além disso, os líderes devem procurar ativamente a assistência de especialistas.

Quando alguém não está disposto a obter ajuda, pode ser necessária uma avaliação de saúde mental dirigida. Existem políticas e procedimentos para comandos a serem usados quando conversas importantes vão além da sua capacidade de ajudar.

Lembre-se: se alguém está pensando em ferir a si mesmo ou a outras pessoas, você tem a obrigação de avisar e obter ajuda.



INFORMAÇÕES MÉDICAS

CÓDIGO DE ÉTICA MÉDICA

O artigo 73 do Código de Ética Médica veda ao médico a revelação de fato que tenha tido conhecimento em virtude do exercício de sua profissão. O dever de manter em sigilo as informações obtidas no exercício da profissão, previsto no Código de Ética Médica, tem por objetivo assegurar a relação de confiança entre o médico e o paciente, pois somente quando o paciente tem confiança de que o médico não transmitirá a terceiros as informações passadas durante a consulta é que ele confia fatos fundamentais para o atendimento.

Ressalta-se que o sigilo médico não é uma obrigação absoluta, podendo ser relativizado em determinadas situações, conforme demonstrado no artigo 73 do Código de Ética. São elas:

- 1) Motivo Justo:** essa exceção justifica-se na proteção dos interesses da coletividade e em relação aos interesses do paciente. Deve ser adotada com muita cautela, haja vista a dificuldade de que sejam estabelecidos critérios específicos de motivo justo.
- 2) Dever Legal:** é quando existe Lei que preveja a quebra do sigilo. São exemplos de justa causa o estado de necessidade, legítima defesa, exercício regular de um direito ou estrito cumprimento do dever legal. Para os médicos são casos de justa causa a comunicação de doenças cuja notificação seja compulsória e comunicação de crimes de ação pública incondicionada, desde que não exponha o paciente a procedimento criminal.
- 3) Consentimento do Paciente:** deve ser obtido por escrito do paciente maior e capaz, e na hipótese de paciente menor ou incapaz deve ser obtido por escrito dos representantes legais. Frise-se que o consentimento deve ser esclarecido de modo que tanto o paciente ou representante legal tenham pleno conhecimento do que significa a quebra de sigilo e as consequências que podem acarretar para o paciente.



CÓDIGO PENAL

Não é somente o Código de Ética Médica que obriga o médico a guardar sigilo profissional. O Código Penal dispõe acerca do crime de violação do sigilo profissional ao descrever em seu artigo 154:

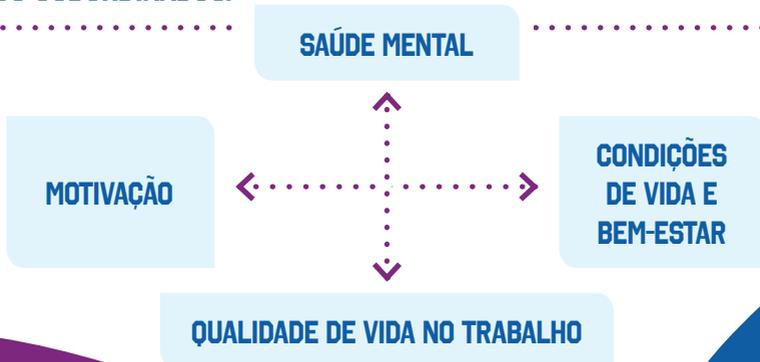
"Revelar a alguém, sem justa causa, segredo de que tenha ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem. Pena: detenção, de três meses a um ano, ou multa."

A vedação prevista no Código Penal tem por objetivo a proteção da liberdade individual e a vida privada do paciente.

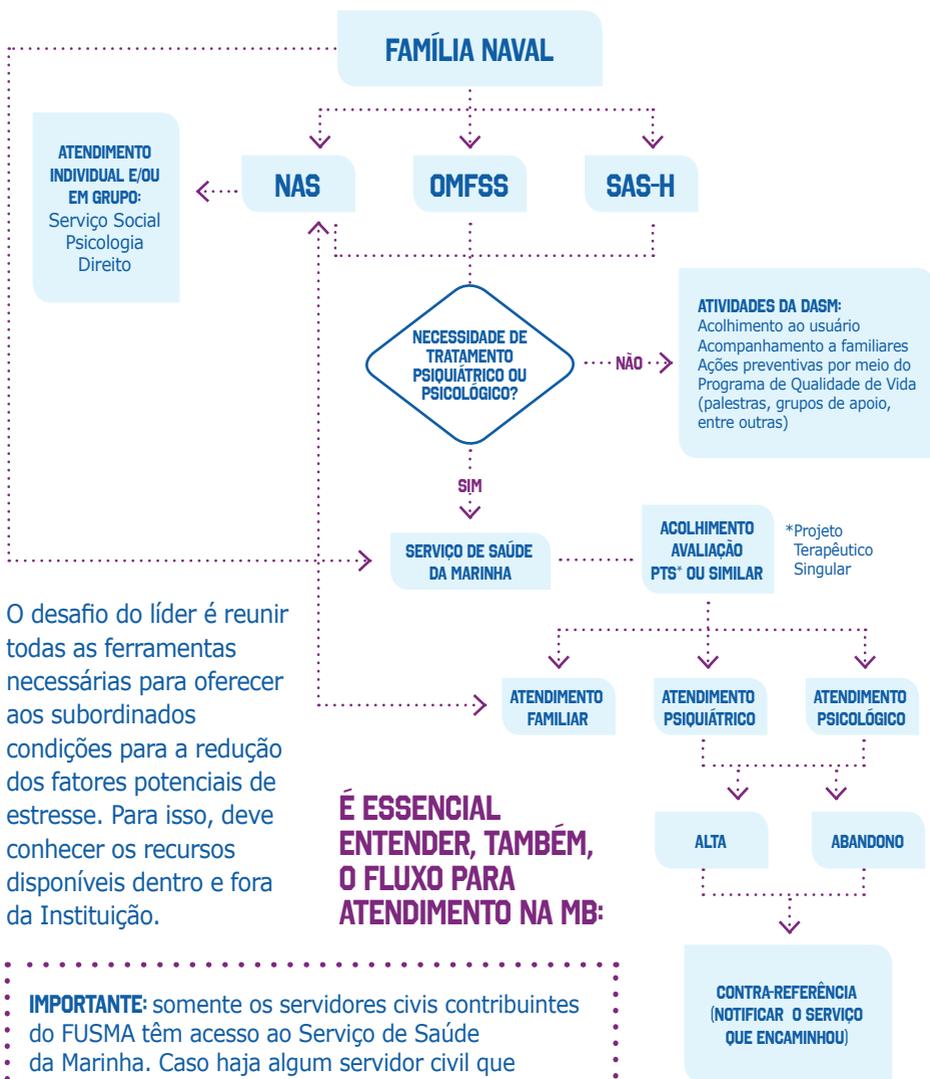
Assim, é evidente que o médico tem obrigação ética e legal de manter em sigilo as informações que tenha tomado conhecimento no exercício profissional, salvo as exceções previstas. Portanto, entende-se como exceções as que seguem:

- Prejudicar a si mesmo
- Prejudicar os outros
- Prejudicar a missão
- No atendimento ao paciente: o militar é internado ou recebeu alta de saúde
- Condições médicas crônicas que interferem no serviço
- Inserção do militar em algum programa de tratamento de abuso de substâncias psicoativas

O LÍDER QUE BUSCA A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL PRIORIZA INTERVENÇÕES FOCADAS NA MOTIVAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS SEUS SUBORDINADOS.



3. FERRAMENTAS DISPONÍVEIS PARA OS LÍDERES



O desafio do líder é reunir todas as ferramentas necessárias para oferecer aos subordinados condições para a redução dos fatores potenciais de estresse. Para isso, deve conhecer os recursos disponíveis dentro e fora da Instituição.

É ESSENCIAL ENTENDER, TAMBÉM, O FLUXO PARA ATENDIMENTO NA MB:

IMPORTANTE: somente os servidores civis contribuintes do FUSMA têm acesso ao Serviço de Saúde da Marinha. Caso haja algum servidor civil que necessite de tratamento é essencial conhecer a rede de atendimento extra-MB.

3.1. RECURSOS NA MARINHA

3.1.1. ASSISTÊNCIA SOCIAL

ATIVIDADES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DA MB:

- realizadas a partir das diretrizes estabelecidas nos Programas Sociais, previstos nas Normas sobre a Assistência Social da Marinha (DGPM-501);
- desenvolvem-se por meio de sete programas sociais;
- contam com profissionais de Serviço Social, Psicologia e Direito; e
- atendem diversas necessidades dos militares e servidores civis da ativa e veteranos, pensionistas e seus dependentes.

AS ATIVIDADES PODEM SER :

PREVENTIVAS

Educação financeira
Saúde mental
Gerenciamento do estresse
Trabalho em equipe
Entre outros

PROTETIVAS

Concessão de
benefícios sociais
Acolhimento
psicológico

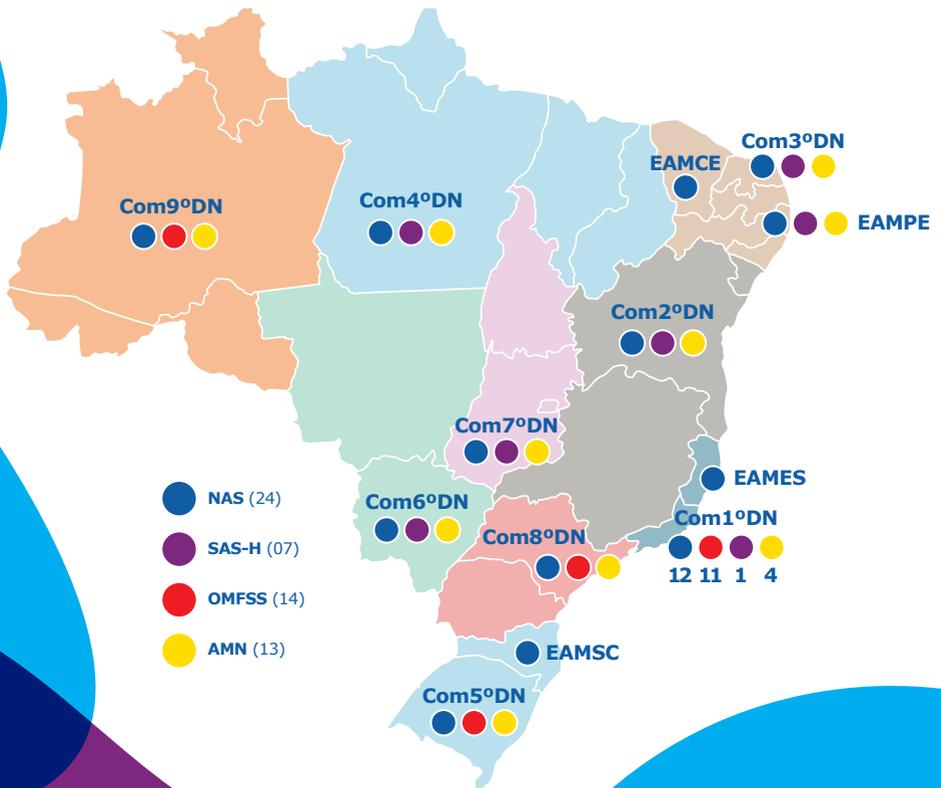


Os Programas da Assistência Social são supervisionados pela Diretoria de Assistência Social da Marinha e são desenvolvidos pelos Órgãos de Execução do Serviço de Assistência Social ao Pessoal da Marinha (OES), presentes em todos os Distritos Navais. São eles:

- Núcleos de Assistência Social (NAS);
- Organizações Militares com facilidade em Serviço Social (OMFSS); e
- Serviços Hospitalares de Assistência Social (SAS-H).

ESTRUTURA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DA MB:

Georreferenciamento



Nesta estrutura, a Assistência Social da Marinha também conta com o apoio da **Associação Abrigo do Marinheiro (AMN)**, entidade civil, que desenvolve diversos projetos e ações sociais destinados ao mesmo público-alvo da Assistência Social, ou seja, a Família Naval. Esta Associação conta ainda com uma equipe de voluntários, sob a coordenação do Departamento Voluntárias Cisne Branco.

MAIS INFORMAÇÕES:

ABRIGO DO MARINHEIRO

www.abrigo.org.br

ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO DO SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL AO PESSOAL DA MARINHA (OES)

www.dasm.mb/drupal/sites/default/files/locais_atendimento.pdf

PROGRAMAS DESENVOLVIDOS PELA ASSISTÊNCIA SOCIAL

www.dasm.mb/drupal/programas_sociais

Dentre os sete programas sociais desenvolvidos, o Programa de Qualidade de Vida atua ativamente na questão da saúde mental, por meio de ações preventivas.



O PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA

O objetivo do programa é contribuir para a melhoria do bem-estar da Família Naval, influenciando positivamente os determinantes sociais e de saúde, colaborando com a melhoria das relações interpessoais no ambiente familiar e promovendo um ambiente organizacional que possibilite o aumento da satisfação profissional.

AÇÕES NAS SEGUINTE ÁREAS :

- Atenção à família
- Cultura e lazer
- Clima organizacional
- Aspectos sociais da saúde

TEMAS DE DESTAQUE:

- Prevenção ao uso abusivo de álcool e outras drogas
- Gerenciamento do estresse
- Prevenção ao suicídio
- Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres

AS AÇÕES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL SÃO DESENVOLVIDAS DA SEGUINTE FORMA:

DASM

7 Programas Sociais

Equipes multiprofissionais, compostas por Assistentes Sociais, Psicólogos e bacharéis em Direito, que trabalham com programas, projetos, ações, benefícios e serviços socioassistenciais.

AMN

9 Projetos Sociais

Departamentos Regionais e Áreas Recreativas, Esportivas e Sociais (ARES) distribuídos em todo Brasil.

VCB

Centenas de voluntários

Dez Diretorias Seccionais, uma em cada Distrito Naval e uma em São Pedro da Aldeia-RJ. Para ser voluntário é preciso ter 18 anos ou mais, ser civil ou militar e ter interesse em trabalhar em projetos e ações para a Família Naval.

3.1.2. SAÚDE

A Saúde também desenvolve vários programas e possui OM em todos os Distritos Navais, com níveis de complexidade diversos, definidas como Organizações Militares Hospitalares (OMH) ou Organizações Militares com Facilidades Médicas (OMFM), responsáveis pelo gerenciamento do atendimento à saúde da sua área de abrangência.

Por meio das publicações DSM-2006: Manual dos Programas de Saúde da Marinha e DSM-2007: Plano de Ações e Protocolos Clínicos e Terapêuticos para enfrentamento das doenças crônicas e agravos não transmissíveis (Dant) na MB, o tema saúde mental é abordado e ações de prevenção e promoção à saúde são sugeridas como estratégia para mitigação e detecção precoce dos principais problemas de saúde.

As publicações também apresentam diretrizes para condução do atendimento no Sistema de Saúde da Marinha (SSM) e rede complementar, conforme o caso.

PUBLICAÇÕES DSM

www.dsm.mb/publicacoes-dsm

OMH

www.marinha.mil.br/saudenaval/unidades

SAÚDE NAVAL

A OMS afirma que a saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não só a ausência de doenças. Considerando isso, o Saúde Naval, em colaboração com a DASM e a Associação Abrigo do Marinheiro, criou em seu site uma seção chamada **Saúde Total**, voltada para informações que promovem um conceito amplo de saúde.

www.marinha.mil.br/saudenaval



3.1.3. ASSISTÊNCIA RELIGIOSA

A valorização da religiosidade/espiritualidade (R/E) favorece a saúde física e mental do homem, conforme atestam inúmeros estudos. Ainda que muitas pesquisas necessitem de avanços sobre os mecanismos associados, como apoio social, sentimento de pertencimento, melhores hábitos de vida, sentido na vida, entre outros, é consenso acadêmico a relevância da R/E para o bem-estar humano.

Concorre para tal afirmação a tradição naval que sempre prezou e nunca abriu mão da presença do Capelão Naval em suas principais missões. O Capelão, somando forças para que cada militar se torne mais forte e resiliente, ultrapassa fronteiras confessionais e o alcança nas suas mais diferentes vertentes religiosas/espirituais, promovendo palestras de cunho ético/moral, ministrando instruções breves e auscultando o militar em sua jornada existencial.



3.1.4. MATERIAL E VÍDEOS INFORMATIVOS SOBRE SAÚDE MENTAL

As ações de divulgação, principalmente no âmbito da prevenção, contribuem, sobremaneira, para o aumento da qualidade de vida de toda a Família Naval. É necessário, portanto, que seja dada, cada vez mais, visibilidade aos trabalhos desenvolvidos pela Assistência Social, pelo Sistema de Saúde e pela Assistência Religiosa.

PENSANDO NISSO, A DASM EM CONJUNTO COM A DSM PRODUZIU MATERIAIS RELACIONADOS À SAÚDE MENTAL, DENTRE OS QUAIS DESTACAM-SE:

- Cartilha e vídeos sobre saúde mental.
- Guia de orientação e vídeos sobre prevenção ao suicídio.
- Cartilha e vídeos sobre uso abusivo de álcool e outras drogas.

O material está disponível nas páginas da DASM, DSM e Saúde Naval. Em caso de dúvidas, entre em contato com o OES que assiste a sua OM.



3.1.5. PESQUISAS

... ➔ PESQUISAS DE PESSOAL

É importante que o líder utilize as pesquisas de pessoal, pois são mais um instrumento para ouvir a sua tripulação, buscando identificar e mitigar situações adversas que possam comprometer o grau de motivação e desempenho.

Essas pesquisas trazem farto material para repensar e ajustar a gestão em vários níveis, apresentando uma estrutura básica:

- a) satisfação e valor intrínseco do trabalho;
- b) liderança;
- c) ambiente de trabalho;
- d) qualidade de vida, condições de trabalho e transporte; e
- e) clareza organizacional e comunicação.

... ➔ PESQUISAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Além das Pesquisas da Assistência Social (SISPERFIL e SATPES), os líderes devem aplicar também a chamada Pesquisa de Clima Organizacional (PCO), normatizada pela SGM-107 (Rev. 8 – Mod.1), como parte do Programa Netuno.



3.2. RECURSOS EXTRA-MB

CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL (CAPS)

O Brasil possui o Sistema Único de Saúde (SUS), que garante acesso integral, universal e gratuito para toda a população do país. No SUS, existe uma rede de atendimento em saúde mental formada pelos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), distribuídos por todo o território nacional.

O serviço é voltado aos atendimentos de pessoas com sofrimento psíquico ou transtorno mental, incluindo aquelas com necessidades decorrentes do uso de álcool e outras substâncias, que se encontram em situações de crise ou em processos de reabilitação psicossocial. O CAPS é uma iniciativa de saúde mental implementada no Brasil para substituir hospitais psiquiátricos, oferecendo uma alternativa mais humanizada aos pacientes.

Nestes centros atuam equipes multiprofissionais, que empregam diferentes intervenções e estratégias de acolhimento, como:

- psicoterapia;
- atendimento clínico em psiquiatria;
- terapia ocupacional;
- reabilitação neuropsicológica;
- oficinas terapêuticas;
- medicação assistida;
- atendimentos familiares e domiciliares;
- entre outros.

Nos sites de cada Estado é possível encontrar as relações com os endereços e telefones das Unidades de Saúde Pública.

CENTRO DE VALORIZAÇÃO DA VIDA (CVV)

Além do serviço público, o Centro de Valorização da Vida (CVV) – associação civil sem fins lucrativos, de caráter filantrópico – é outra opção extra-MB no apoio às questões de saúde mental. O CVV presta serviço voluntário e gratuito, 24h, de apoio emocional e prevenção do suicídio para todas as pessoas que querem e precisam conversar. Tudo é feito por pessoas treinadas e de forma anônima.

O atendimento é disponibilizado pelo telefone 188 ou via chat online e e-mail. Mais informações: www.cvv.org.br

4. ELEMENTOS DE LIGAÇÃO E SUBOFICIAL-MOR

Além das equipes de profissionais da Marinha, o líder poderá contar com os elementos de ligação e, quando houver, o SO-Mor.

ELig

O ELig é um militar ou servidor civil, preferencialmente voluntário, responsável por atuar como multiplicador das atividades realizadas no OES e como facilitador do acesso dos militares e servidores civis da OM à Assistência Social. (DGPM-501 - Rev. 7, p. 3-1, 2020)

- ➤ Deve ser designado em Ordem de Serviço assinada pelo Comandante/ Diretor da OM.
- ➤ Mantém contato com os OES, pronto a auxiliar, tirar dúvidas e encaminhar o pessoal para atendimento e/ou participação em programas, ações e projetos sociais.

SO-Mor

O SO-Mor é um assessor direto do Comando da OM e terá a prerrogativa de acompanhar o Titular de OM na recepção de autoridades, por ocasião das honras de portaló e em comitivas. (DGPM-307 – Rev. 4, 2019, p. 11-1).

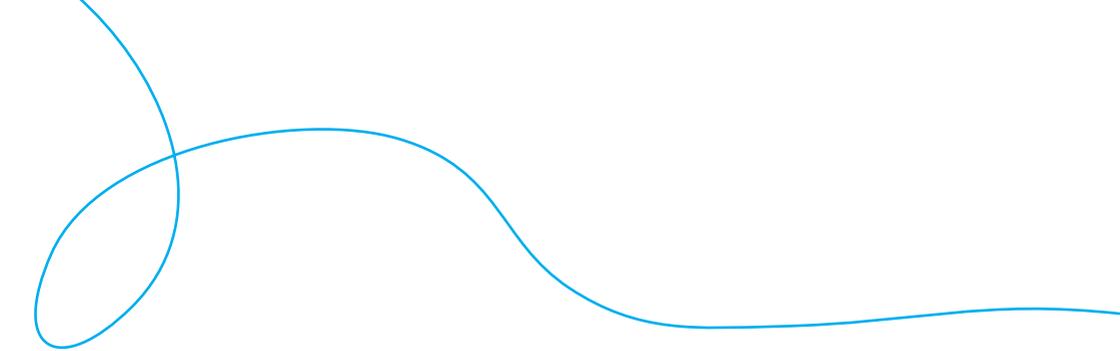
- ➤ Auxilia o Comando, sempre via Imediato, contribuindo no exercício da liderança junto à Guarnição.
- ➤ Atua como elo entre o Comando e a Guarnição, a fim de estimular o fluxo de comunicação e contribuir para a manutenção dos altos níveis de profissionalismo e satisfação das Praças.
- ➤ Assessoria o Titular de OM na orientação das Praças nas questões atinentes à manutenção do moral e do bem-estar, especialmente nos aspectos referentes a ambiente de trabalho, carreira militar, apoio à saúde e família, extensivo às Praças das OM subordinadas.

5. CONCLUSÃO

A liderança transformacional é fundamental para o sucesso das equipes no apoio à sua saúde mental. Essa abordagem prática resulta em linhas de comunicação bem estabelecidas com os subordinados e a rede de atendimento disponível.

Não se espera que os líderes tenham todas as respostas, mas espera-se que eles mantenham contato permanente com seus liderados, conhecendo suas necessidades e dificuldades e as ferramentas disponíveis para enfrentar o desafio da preservação da saúde mental de seus subordinados.





REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA:

Corrêa, Humberto (Org.) - Tratado de Suicidologia. 1. ed. Ed. Ampla, 2022.

Mental Health Playbook - MyNavy RH | Manual de Saúde Mental N17 | Versão 1.0 fevereiro 2023 (disponível em <https://www.mynavyhr.navy.mil/Support-Services/Culture-Resilience/Leaders-Toolkit/Mental-Health-Playbook/>).

Brasil. Marinha do Brasil. Estado-Maior da Armada - EMA-137 (1a Rev), 2013 – Doutrina de Liderança da Marinha.

Brasil. Marinha do Brasil. Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha - DGPM-307 (4a Rev. - Edição 2019 - MOD1 - 2022 – Normas sobre Seleção e Indicação para cursos.

Compreendendo o suicídio / editores Rodolfo Furlan Damiano ... [et al.]. - 1. ed. Santana de Parnaíba [SP] : Manole, 2021.

Brasil. Marinha do Brasil. Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha – DGPM-502 (4a Rev.) – Normas sobre o Serviço de Assistência Religiosa da Marinha. Rio de Janeiro, 2018.



**MARINHA
DO BRASIL**