



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DO MARANHÃO
PROGRAMA GESTOR EM AÇÃO 2023

PROJETO GERAÇÃO E .S. S. E

Equipe Secretaria Adjunta de Finanças

Ana Paula de Alencar Vasconcelos Gouveia
Caroline Silva Lima Ferreira
Cidalia Ghardênia Belo Carvalhêdo
Leonidas Francisco Rodrigues Primo
Matheus Pereira Farias
Monique Castro Gusmão
Nauana Mara Fabiano Campos
Renata Gomes Duarte
Sheila Regina Guimarães Silva
Tharlla Marinho do Egito Ferreira Arruda Aguiar

São Luís - MA
2023

PROJETO GESTOR EM AÇÃO

SECRETARIA ADJUNTA DE FINANÇAS - SAF

I. SITUAÇÃO/ PROBLEMÁTICA

O envelhecimento da população é uma realidade inegável em todo o mundo, e o Brasil não é exceção. O aumento da expectativa de vida tem consequências em várias esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. À medida que mais pessoas alcançam a terceira idade, surge a necessidade de reavaliar e redefinir a relação entre o idoso e o ambiente de trabalho, garantindo, acima de tudo, a preservação de sua dignidade.

A Secretaria Adjunta de Finanças-SAF da Secretaria de Estado da Saúde do Maranhão, conta atualmente com 87 servidores, sendo 27 idosos, com média de idade de 64 anos, o que representa 29,87% dos servidores da SAF, sendo a maioria em quantitativo por faixa etária. Essa força de trabalho, mesmo com preenchimento dos requisitos para aposentadoria voluntária, retarda esse processo por diversas razões, muitas das quais são específicas para cada indivíduo, podendo variar, entre questões pessoais, financeiras, falta de planejamento, circunstâncias familiares, estilo de vida, saúde mental e social, dentre outras.

Nesse contexto, primeiramente destacamos a necessidade de realização pessoal, uma vez que o trabalho pode proporcionar um senso de propósito, sendo inclusive uma questão de saúde mental e social, já que é uma maneira de manter a mente ativa e uma forma de interação social, o que é benéfico para o bem-estar emocional e mental do servidor.

Outro fator que possui influência nesse processo é a necessidade financeira, muitos idosos não têm economias suficientes para aposentar, sendo essa a situação de alguns dos nossos servidores, pois em razão da automática perda da gratificação quando do afastamento laboral, esses optam por continuar trabalhando. Essa circunstância, na maioria dos casos, resulta em servidores pouco engajados e desestimulados, impactando negativamente na qualidade dos serviços prestados.

As situações descritas revelam um desafio premente no ambiente de trabalho, onde temos um grupo de servidores idosos que desejam continuar trabalhando e outros que poderiam

estar usufruindo de sua merecida aposentadoria, e se sentem presos ao ambiente de trabalho devido aos obstáculos financeiros.

Ademais, o trabalho na terceira idade apresenta uma série de desafios significativos, pois ainda nesse contexto temos que lidar com a discriminação etária, os preconceitos, a desatualização das habilidades, os avanços tecnológicos, a falta de treinamento, a necessidade de flexibilidade, os problemas de saúde, dentre muitos outros desafios.

Ao se criar estratégias para enfrentar esses desafios é importante que tenhamos noção da sua complexidade e diversidade. É essencial que a administração pública desenvolva um ambiente de trabalho mais inclusivo e motivador para os servidores idosos, promovendo políticas de igualdade, investindo em programas de treinamento e educação continuada, através da criação de uma cultura inclusiva no ambiente de trabalho que valorize as contribuições de todas as faixas etárias.

Nesse contexto, a Secretaria Adjunta de Finanças pretende, através do **Projeto Geração E. S. S. E.** cujo público-alvo são os servidores “sessentões”, ou seja, aqueles nascidos nos anos 1960, promover o bem-estar daqueles que possuem **ESTABILIDADE**, cuidando de sua **SAÚDE**, e especialmente, através de seu conhecimento e **SABEDORIA**, fortalecer a equipe e contribuir para **EFICIÊNCIA** do serviço público.

II. OBJETIVO GERAL/ META A SER ALCANÇADA

No âmbito geral objetiva-se criar um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para a terceira idade, onde os servidores da SAF se sintam valorizados, respeitados e aceitos dentro do contexto profissional, fazendo com que as suas contribuições sejam reconhecidas e apreciadas pela administração e seus líderes.

O que se tem como meta é que esses servidores se sintam conectados aos colegas de trabalho e à cultura da SAF, criando laços sociais e profissionais, para que esses se identifiquem com a missão, visão e valores da nossa Secretaria Adjunta, trazendo para nosso cotidiano o sentimento de pertencimento, o que é fundamental para a satisfação dos servidores, bem como para um bom desempenho de suas atividades.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Em termos específicos, a presente proposta abrange a implantação de um ambiente de trabalho profundamente inclusivo, no qual todas as gerações sejam não apenas respeitadas, mas também valorizadas, com um foco especial nos nossos idosos. Este reconhecimento é particularmente relevante para aqueles que acumularam anos de experiência profissional, e que têm uma riqueza de sabedoria a compartilhar com a geração mais jovem.

Acredita-se que ao abraçar essa diversidade geracional, fortaleceremos significativamente nossa equipe criando uma dinâmica enriquecedora que resultará em uma equipe mais eficaz.

Esta iniciativa não se limita apenas ao nosso ambiente de trabalho, mas também se estende a possibilidade de atuar nas esferas vinculadas à saúde física e mental, permitindo que os servidores idosos tenham uma rotina de cuidados e continuem a contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento das ações da Secretaria.

Desta forma, é necessário que se proporcione oportunidades de treinamento e desenvolvimento contínuo, garantindo que os idosos possam atualizar suas habilidades e se manter proativos, bem como que se realize programas de conscientização para combater preconceitos etários e estereótipos no local de trabalho.

Além disso, é imprescindível a promoção da saúde, através de uma programação que disponha de consultas médicas periódicas, realização de “check-up”, acompanhamento psicológico, oferta de programas de promoção da saúde e bem-estar, como palestras sobre saúde e apoio para lidar com problemas comuns na terceira idade.

O Projeto Geração E.S.S.E. visa criar um ambiente de trabalho inclusivo que não apenas beneficia os funcionários da terceira idade, mas que também enriquece a administração com uma força de trabalho diversificada, promovendo a inovação e a melhoria do ambiente de trabalho a longo prazo para todos os servidores.

Ao implementar essas ações reafirmamos o nosso compromisso com a eficácia e eficiência do serviço público. Através da promoção da diversidade de experiências e

conhecimentos, seremos capazes de elevar o padrão de excelência dos serviços que oferecemos à sociedade.

IV. METODOLOGIA

O projeto será desenvolvido a partir de três pilares: **profissional, físico e emocional**, a ser promovido pelos Líderes dos Departamentos da SAF, conjuntamente com sua Secretária Adjunta. As ações a serem executadas serão desenvolvidas a partir dos conhecimentos adquiridos nos cinco módulos do Programa Gestor, quais sejam:

1. Comunicação estratégica: assertividade e feedback

- ✓ **Comunicação acessível aos idosos:** os líderes deverão ser treinados para ouvir atentamente, demonstrar compreensão e se comunicar de maneira clara e respeitosa, levando em consideração possíveis desafios de audição, visão ou cognição;
- ✓ **Criação de um canal de comunicação aberta:** para que todos os servidores possam expressar preocupações e sugestões em relação ao ambiente de trabalho;
- ✓ **Avaliação Contínua:** realização de pesquisas periódicas de satisfação e coleta feedback dos servidores para ajustar as iniciativas conforme a necessidade.

2. Inteligência emocional e gestão de conflitos

- ✓ **Sensibilidade etária:** a liderança será treinada para compreender as diferenças culturais e etárias que afetam os idosos. Isso inclui o respeito pelas tradições, valores e expectativas específicas desses servidores;

- ✓ **Conscientização e treinamento:** realização de treinamento para todos os servidores sobre a importância da diversidade etária e combate a estereótipos relacionados à idade.

3. Liderança e autorresponsabilidade

- ✓ **Conscientização sobre questões de saúde:** os líderes devem estar cientes das questões de saúde que afetam os idosos, incluindo doenças crônicas, mobilidade reduzida e necessidades de cuidados médicos específicos. Isso os ajudará a tomar decisões e a fornecer apoio adequado;
- ✓ **Valorização do bem-estar da equipe:** promoção de ambientes de trabalho inclusivos, apoiando o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e tendo empatia e sensibilidade para entender as necessidades da equipe.

4. Produtividade, ferramentas gerenciais e inovação no setor público

- ✓ **Treinamento e capacitação contínua:** investir na capacitação contínua dos nossos idosos é fundamental. Isso não apenas atualiza suas habilidades, mas também demonstra que a SAF valoriza sua contribuição, desse modo, pretende-se oferecer programas de treinamento e capacitação que permitam aos idosos atualizar suas habilidades e competências, incluindo cursos presenciais e *workshops*;
- ✓ **Adaptação de tarefas:** com a transição dos processos físicos para o ambiente virtual, torna-se necessário realocar esses profissionais em outras atividades, adaptar as tarefas e responsabilidades de acordo com suas capacidades e necessidades da SAF;
- ✓ **Implantação do plano de inclusão digital:** oferecer treinamento personalizado e acessível, com foco em conceitos básicos de

informática, uso de dispositivos, aplicativos e sistema, mantendo ainda um canal de suporte para dúvidas e orientações;

- ✓ **Flexibilidade:** é importante reconhecer que os idosos podem precisar de condições de trabalho mais flexíveis, com horários mais adaptados às suas necessidades de saúde como uma forma de manter sua produtividade e bem-estar;
- ✓ **Disponibilização de acesso a rede pública através da SES/MA:** pretende-se oferecer aos idosos da SAF, em períodos programados, o agendamento e deslocamento a consultas médicas em nossa rede estadual, inclusive sua inclusão em mutirão de cirurgias, como por exemplo, de catarata.

5. Letramento em Equidade Racial e de Gênero

- ✓ **Promoção de cultura inclusiva:** para que haja a valorização da experiência e a sabedoria dos idosos, destacando suas contribuições, criando um ambiente mais equitativo;
- ✓ **Criação de programa de mentoria intergeracional:** visando a conexão dos servidores mais jovens aos servidores idosos, promovendo a troca de conhecimento e experiência criando um ambiente que valoriza a diversidade;
- ✓ **Implementação da política de não discriminação:** que tem por objetivo a promoção da igualdade e a eliminação de discriminações com base em raça, gênero e idade no ambiente de trabalho.

V. RESULTADOS ESPERADOS

- ✓ **Aproveitamento da experiência:** os idosos têm uma riqueza de experiência e conhecimento acumulado ao longo dos anos, que pode ser valiosamente aproveitado;

- ✓ **Aumento da produtividade:** a inclusão de idosos pode levar a uma força de trabalho mais experiente e qualificada, resultando em maior produtividade e eficiência;
- ✓ **Aumento da satisfação dos servidores:** a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo beneficia não apenas os idosos, mas também outros servidores, que se sentirão valorizados e respeitados;
- ✓ **Bem-estar dos idosos:** os idosos que continuam trabalhando em um ambiente que os valoriza experimentam um senso contínuo de propósito e identidade. Isso tem um impacto positivo em seu bem-estar emocional, mantendo a motivação e a autoestima elevadas. Além disso, a continuação do trabalho pode melhorar a situação financeira dos idosos, proporcionando um futuro mais seguro e confortável.

VI. CRONOGRAMA

1ª ETAPA	
Mês	Atividade
Novembro e dezembro/2023	Mapeamento, coleta de dados e análise.
Janeiro/2024	Revisão e discussão de resultados.
Fevereiro/2024	Capacitação direcionada à liderança da SAF, com o intuito de habilitar os líderes a cultivar habilidades de escuta atenta, demonstrar empatia e comunicar-se de modo perspicaz e respeitoso, levando em consideração eventuais desafios sensoriais, visuais ou cognitivos dos idosos.
2ª ETAPA	



Março e abril/2024	Implementação do Programa de Treinamento e Desenvolvimento através de cursos presenciais ou <i>online</i> , tutoriais em vídeo ou sessões práticas, com base no mapeamento realizado.
Maio e junho/2024	Implantação de Plano de inclusão digital para realização de treinamento com foco em conceitos básicos de informática, uso de dispositivos, aplicativos e sistema, necessários para desenvolvimento das atividades laborais.
Julho e agosto/2024	Início do Programa de mentoria intergeracional, a fim de que servidores mais jovens possam orientar os idosos no uso de novas tecnologias, criando uma abordagem de aprendizado colaborativo.
3^a ETAPA	
Fevereiro a outubro/2024	<p>Promoção da Saúde e bem-estar: realização de programas de saúde, como ginástica laboral, exames médicos preventivos e acompanhamento psicológico, com a seguinte distribuição:</p> <p>1^a Fase: tratativas junto à SAAS para disponibilização de serviços médicos através da rede de serviços do Estado.</p> <p>2^a Fase: Fortalecer e incentivar a frequência em consultas psicológicas na SES.</p> <p>3^a Fase: Calendarização da ginástica laboral a fim de que ocorra semanalmente.</p>

