



Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Relatório Levantamento da Percepção do Estado Emocional dos Servidores (PEES) da UFTM referente ao retorno do trabalho presencial

Elaboração: Departamento de Atenção à Saúde do Servidor / DASS/ PRORH

Equipe: Bruno Batista Rabelo

Kelly Karina Fiomari

Apoio: Profa. Dra. Sabrina Martins Barroso

Gestão: Réa Silvia Kizewsky da Silva

Andrezza Bernardes Oliveira

MARÇO/2022

1. INTRODUÇÃO

Sabe-se que a pandemia da COVID-19 impactou de forma significativa a vida dos servidores públicos da UFTM em vários aspectos: social, pessoal, emocional, relacional, no trabalho, entre outros. Foi necessário buscar estratégias para enfrentar as adversidades e manter o funcionamento dos serviços prestados à comunidade interna e externa da instituição. Com a melhoria no controle da pandemia, iniciou-se a organização e o planejamento do retorno gradual às atividades presenciais, fato que mobilizou os servidores a reorganizar as rotinas de trabalho e de vida, bem como lidar com emoções e sentimentos relacionados ao retorno ao trabalho presencial.

Levando em consideração esse contexto, no intuito de promover ações de cuidado à saúde emocional, o Departamento de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), vinculado à Pró-reitoria de Recursos Humanos (PRORH), considerou necessário e fundamental se aproximar da realidade vivida e sentida por cada servidor, a partir da aplicação do Levantamento da Percepção do Estado Emocional dos Servidores (PEES) associado ao retorno das atividades presenciais. O objetivo do questionário foi identificar a percepção e os sentimentos dos servidores que estão em trabalho remoto sobre o retorno gradual às atividades presenciais.

O instrumento foi desenvolvido pela equipe do DASS com apoio da Profa. Dra. Sabrina Martins Barroso, docente do curso de Psicologia da UFTM. Os servidores não foram identificados em nenhum momento, sendo garantido o sigilo de suas informações, que serão utilizadas somente para planejamento de ações institucionais.

O levantamento foi organizado em três blocos. O primeiro bloco contemplou perguntas sobre dados pessoais para composição de perfil dos participantes (excetuando nome e não abarcando itens que pudessem gerar identificação pessoal, apenas de seguimento). A segunda parte investigou o estado emocional dos servidores quanto a presença de sintomas de ansiedade, depressão e estresse. Por fim, no último bloco foram realizadas perguntas referentes à percepção sobre o retorno às atividades presenciais, tais como: preocupações e sugestões de estratégias capazes de amenizar as angústias experimentadas.

A ação foi divulgada amplamente por meio dos canais de comunicação institucionais da UFTM, site, e-mails e grupos de WhatsApp. A participação dos servidores ocorreu através do preenchimento do formulário no GoogleForms® que ficou disponível para preenchimento entre os dias 18 de outubro a 19 de novembro de 2021.

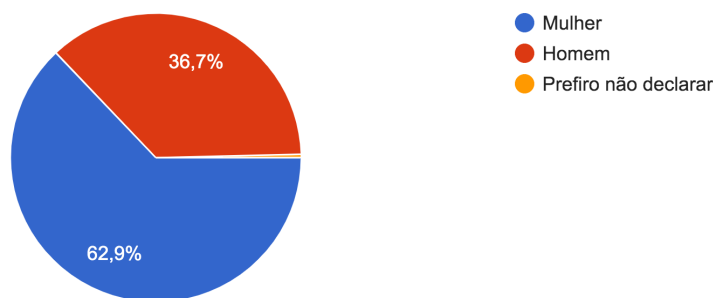
2. RESULTADOS

O levantamento sobre a Percepção do Estado Emocional dos Servidores teve como público-alvo os agentes públicos que estavam em trabalho remoto na UFTM, totalizando 1479 pessoas. Responderam ao questionário 518 servidores, 35% do público-alvo total.

2.1. DADOS PESSOAIS

O primeiro bloco de perguntas do questionário identificou os dados pessoais dos servidores e a relação com a COVID-19. As perguntas foram sobre sexo; faixa etária, formação; estado civil; filhos; seguimento profissional; tempo de serviço na instituição; cargo de chefia; teve COVID-19 e sequelas; perdeu algum familiar ou alguém próximo por COVID-19. Seguem abaixo as informações coletadas referentes aos dados pessoais dos participantes:

SEXO:
518 respostas

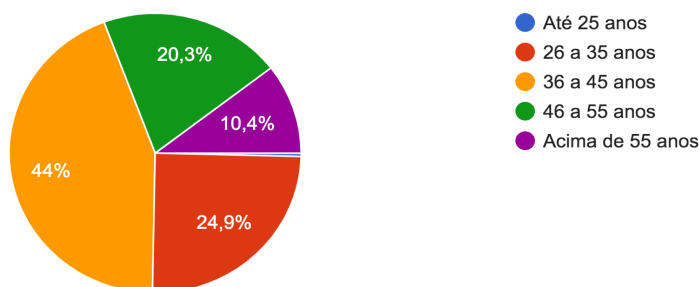


Quanto ao sexo dos participantes, 326 respondentes são mulheres, 190 são homens e 2 pessoas preferiram não declarar.

Com relação à faixa etária, a maior parte dos respondentes, 228 servidores, encontram-se entre 36 a 45 anos. Dos participantes, 129 pessoas têm entre 26 e 35 anos; 105 têm entre 46 a 55 anos e 54 servidores possuem idade superior a 55 anos.

Faixa etária:

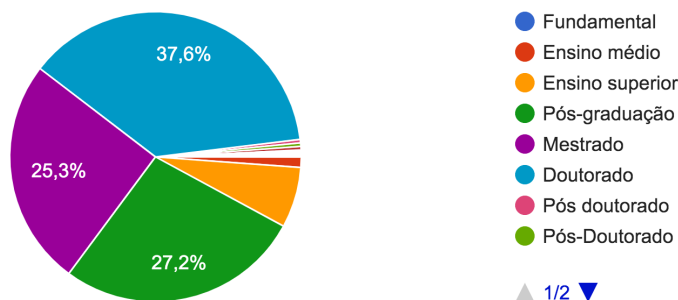
518 respostas



Levando em consideração o nível de escolaridade, 195 participantes possuem doutorado, 141 tem pós-graduação, 132 possuem mestrado, 35 possuem ensino superior, 9 possuem pós-doutorado e 6 cursaram o ensino médio.

Formação:

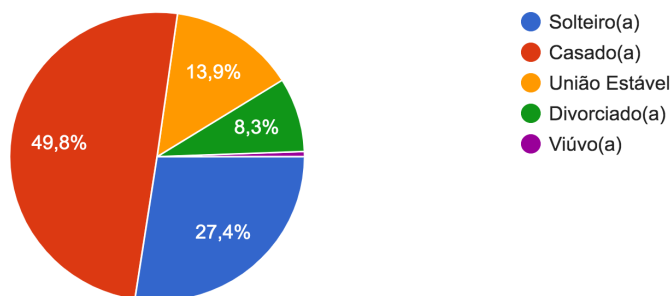
518 respostas



Quanto ao estado civil, 258 servidores são casados, 142 são solteiros, 72 possuem união estável, 43 são divorciados e 3 participantes são viúvos.

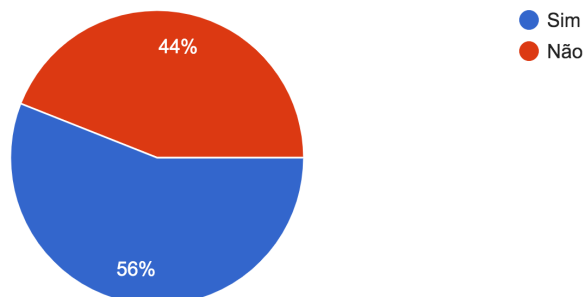
Estado civil:

518 respostas



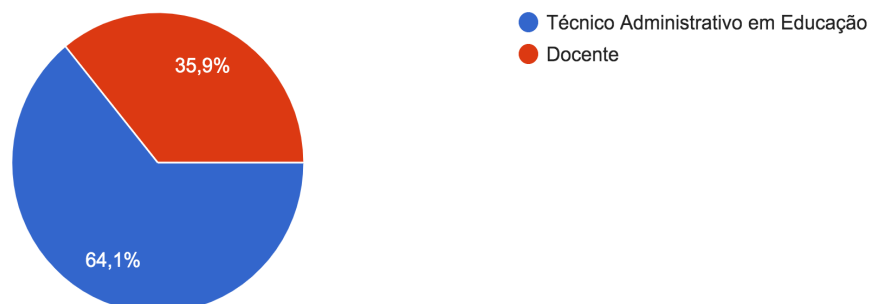
Com relação à existência de filhos, 290 servidores possuem filhos e 228 declararam não terem filhos.

Filhos:
518 respostas



Levando em consideração os cargos que os participantes ocupam na instituição, 332 são Técnicos Administrativos em Educação e 186 servidores são Docentes.

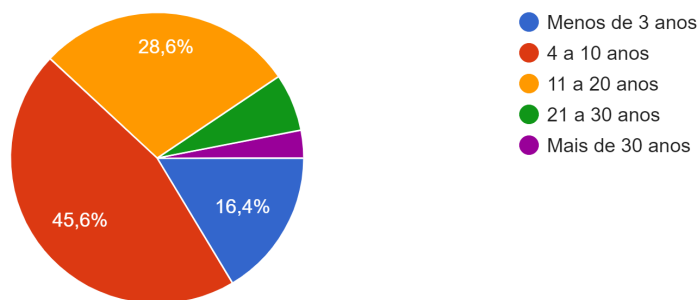
Cargo:
518 respostas



Quanto ao tempo de serviço na UFTM, 236 servidores estão na instituição entre 4 e 10 anos; 148 possuem entre 11 a 20 anos; 85 estão há menos de 3 anos; 33 estão entre 21 a 30 anos e, 16 servidores atuam há mais de 30 anos na UFTM.

Tempo de serviço na instituição:

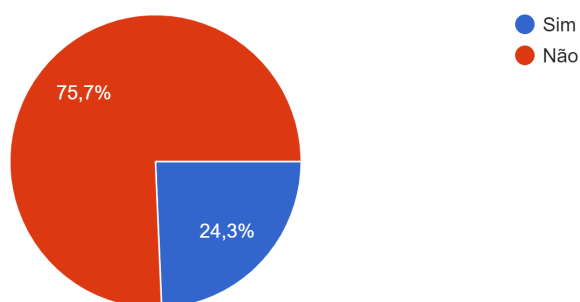
518 respostas



Dos respondentes, 392 servidores não estão em cargo de chefia e 126 ocupam atualmente funções de liderança.

Cargo de chefia:

518 respostas

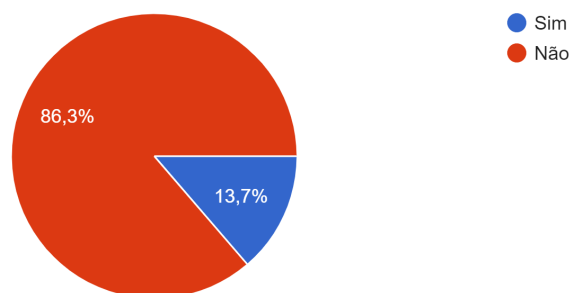


Quando questionados sobre contato com a COVID-19, 447 servidores relataram não ter tido a infecção, enquanto 71 respondentes tiveram a doença. Dos 71 servidores que tiveram COVID-19, 40 relataram ter sequelas posteriores à infecção como: cansaço, problemas de memória, perda de olfato e paladar, queda de cabelo, prejuízo relacionado a capacidade respiratória, falta de ar, prejuízo emocional, alteração no ciclo menstrual, dores nas costas, comprometimento cognitivo, ansiedade, fadiga, desânimo, estresse, pânico, tosse persistente, cefaléia, taquicardia, pré-diabetes, saturação baixa, alteração da pressão arterial, formigamento em membros, baixa imunidade, prejuízo na visão, refluxo, cálculos renais e tonturas esporádicas.

Não houve diferenças na contaminação por COVID-19 entre homens e mulheres, nem houve diferenças por sexo para o desenvolvimento de sequelas.

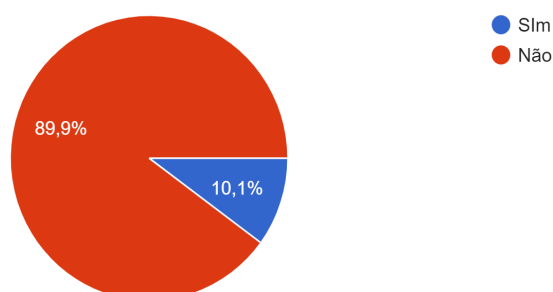
Teve COVID-19:

518 respostas



Percebe sequelas pós-COVID-19:

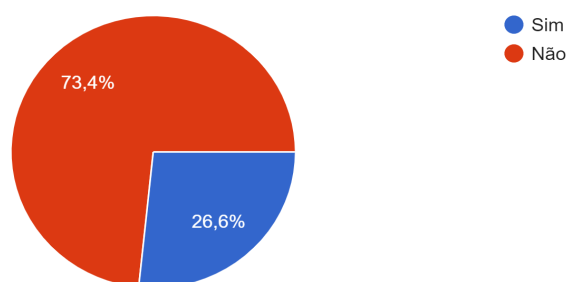
396 respostas



Quando questionados sobre a morte de algum familiar em decorrência da COVID-19, **138** servidores declaram ter perdido algum familiar por COVID-19, sendo: tio, tia, primo, prima, avó, avô, esposa, pai, mãe, irmã, irmão, sogra, sogro, cunhada, cunhado e madrinha. Levando em consideração a perda de pessoas próximas por COVID-19, 283 servidores relataram ter perdido amigos, colegas de trabalho, vizinhos e conhecidos, enquanto 235 responderam não ter perdido ninguém próximo.

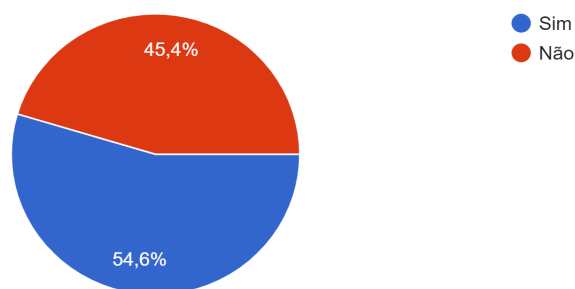
Perdeu algum familiar por COVID-19:

518 respostas



Perdeu alguém próximo por COVID-19:

518 respostas



2.2 ESTADO EMOCIONAL DOS SERVIDORES

O segundo bloco do questionário buscou identificar o Estado Emocional dos Servidores por meio da escala *Depression, Anxiety and Stress Scale* (DASS-21), versão validada para o Brasil pelas autoras Vignola e Tucci (2013). Tal instrumento é uma escala de autorrelato com três subescalas (depressão, ansiedade e estresse) que contempla 21 perguntas sobre estados emocionais experimentados na última semana. A DASS-21 auxilia na identificação do nível de sintomas presentes, viabilizando reflexões sobre possibilidades de intervenções.

A escala foi respondida por **518 servidores** e os resultados observados foram:

Estresse

Normal	282	54,44%
Leve	49	9,46%
Moderado	69	13,32%
Severo	78	15,06%
Extremamente	40	7,72%

Ansiidade

Normal	305	58,88%
Leve	54	10,42%
Moderado	50	9,65%
Severo	28	5,41%
Extremamente	81	15,64%

Depressão

Normal	290	55,98%
Leve	60	11,58%
Moderado	75	14,48%
Severo	39	7,53%
Extremamente	54	10,42%

Acredita-se que servidores que demonstraram níveis severos e extremamente severos em alguma subescala (estresse, ansiedade e depressão) podem estar vivenciando sofrimento emocional significativo e, conseqüentemente, sofrendo impactos negativos nos aspectos da vida cotidiana. Sendo assim, para essa população, faz-se necessária intervenções específicas no cuidado em saúde mental. Quanto aos respondentes que revelaram níveis normal, leve e moderado em alguma subescala, acredita-se que ações de promoção e prevenção em saúde mental podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos servidores evitando adoecimentos mentais mais graves.

As mulheres mostraram maior nível de estresse e ansiedade do que os homens que responderam ao questionário. E os servidores que mostraram maior estresse estiveram em maior risco para também apresentar mais sintomas depressivos e ansiosos, mostrando que representam uma parcela particularmente vulnerável dos servidores.

2.3. PERCEPÇÃO SOBRE O RETORNO ÀS ATIVIDADES PRESENCIAIS

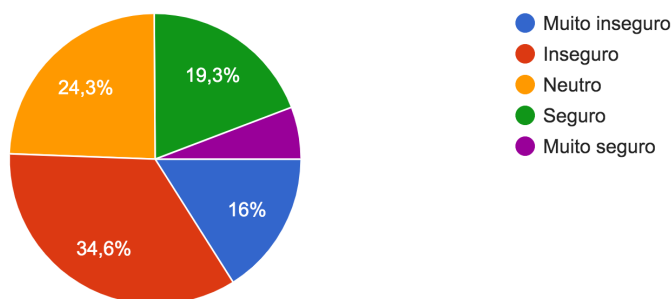
Por fim, o terceiro bloco do questionário, objetivou avaliar a percepção dos servidores sobre o retorno às atividades presenciais através de 4 perguntas, sendo duas fechadas e duas abertas, respectivamente:

1. Como se sente em relação ao retorno às atividades presenciais, com as opções de resposta: muito inseguro, inseguro, neutro, seguro e muito seguro;
2. Algo te preocupa quanto ao retorno às atividades presenciais, com opções de resposta: sim e não;
3. O que te preocupa quanto ao retorno às atividades presenciais;
4. O que ajudaria a se sentir mais confortável e seguro no retorno às atividades presenciais.

Esse bloco foi completamente respondido por **369 servidores**. Quando questionados sobre como se sentiam em relação ao retorno às atividades presenciais, 50,6% respondentes afirmaram sentirem-se muito inseguros (83 pessoas) e inseguros (179 pessoas), enquanto 49,4% verbalizaram sentirem-se neutros (126 pessoas), seguros (100 pessoas) e muito seguros (30 pessoas).

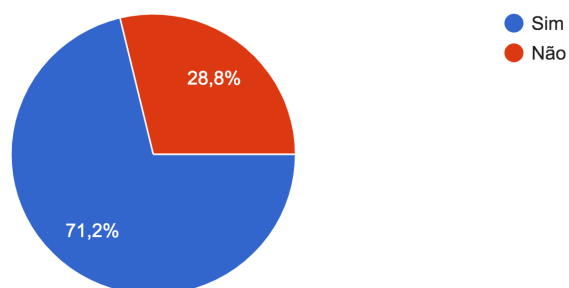
Como se sente em relação ao retorno as atividades presenciais:

518 respostas



Algo te preocupa quanto ao retorno as atividades presenciais:

518 respostas



Quanto ao retorno das atividades presenciais, homens e mulheres não diferiram sobre ter preocupações, mas as mulheres mostraram-se mais inseguras.

Não houve diferença no padrão de respostas pelo cargo ocupado na UFTM, nem se o servidor ocupava ou não algum cargo de chefia.

Os servidores que mostraram maior preocupação com o retorno às atividades presenciais foram os que estavam na instituição há menos tempo. Exceção feita para os servidores que tinham entre 4 e 10 anos de serviço na UFTM, que representam a faixa etária mais preocupada com o retorno presencial.

Os servidores que tiveram COVID-19 também mostraram mais preocupação do que aqueles que não haviam contraído a doença e maior nível de ansiedade que os demais. Não teve importância se ficaram ou não com sequelas posteriores para que se mostrassem mais preocupados e ansiosos.

Assim, os resultados inferenciais (análise de diferenças por grupo e correlações) mostram que o ponto mais sensível para uma intervenção de saúde mental entre os servidores são os que estão na instituição entre 4 e 10 anos. E, de forma mais intensa, as mulheres que já tiveram COVID-19.

Para analisar as perguntas abertas, que não eram obrigatórias, todas as respostas foram lidas sistematicamente e organizadas em categorias. Algumas respostas contemplaram mais de uma categoria, ou seja, o servidor indicou várias preocupações que foram sendo inseridas nas respectivas categorias. Responderam às perguntas abertas **359** servidores. Segue abaixo tabela referente às categorias e porcentagem das respostas relacionadas às preocupações quanto ao retorno presencial:

Foram identificadas 12 categorias relacionadas às **preocupações dos servidores quanto ao retorno às atividades presenciais**, sendo elas:

Categorias / Preocupações	Porcentagem
1 - Medo de Contaminação	50,1%
2 - Condições Sanitárias	28,4%
3 - Pessoas que não cumprem as regras sanitárias	18,4%
4 - Readaptação ao trabalho presencial	16,7%
5 - Contaminar pessoas próximas	12,8%
6 - Condições de trabalho	8,6%
7 - Questões Emocionais	5,6%
8 - Transparência, Comunicação, Apoio e Orientação Institucional	3,6%
9 - Pessoas não vacinadas	3,1%
10 - Falta de Acolhimento e Empatia	1,7%
11 - Gestão da equipe	0,8%
12 - Readaptação dos alunos	0,6%

O “**medo de contaminação**” foi a preocupação mais frequente, citada por mais de 50% dos servidores. Refere-se a preocupação em pegar o vírus, ficar doente, morrer, medo do aumento do número de casos, novos surtos e, conseqüentemente, aparecimento de novas variantes. Nesta questão, também foram relatadas angústias relacionadas à necessidade de contato com discentes provenientes de vários locais do país, bem como, contato com profissionais de saúde que estão mais expostos à infecção.

Em segundo lugar a categoria “**condições sanitárias**” foi citada por 28,4% dos participantes, contempla dificuldades relacionadas à estrutura física e de recursos materiais adequados e suficientes para cumprimento dos protocolos de biossegurança dentro da instituição. Neste quesito, os servidores relataram preocupações com o não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) como máscaras de boa qualidade pela UFTM, e dificuldade para utilizar o EPI por muito tempo.

Outra preocupação levantada relaciona-se à “**convivência com pessoas que não cumprem protocolos sanitários**” citada por 18,4% dos respondentes, os quais relataram que muitas pessoas não respeitam os protocolos sanitários (dentro e fora da instituição), como uso de máscara, manutenção do distanciamento social, utilização de álcool em gel, revelando-se assim uma preocupação.

Na categoria “**Readaptação ao trabalho presencial**” (16,7%), muitos servidores apontaram boa adaptação às atividades remotas, sinalizando para aumento de produtividade e melhoria na qualidade de vida, assim, o retorno ao trabalho presencial é fonte de preocupação e desmotivação. Também foi relatada preocupação quanto à reorganização familiar relacionada ao cuidado de filhos pequenos e familiares dependentes, apontando dificuldades quanto ao atendimento integral das escolas e falta de rede de apoio potencializados pela situação pandêmica, além do medo de deixar os filhos sob cuidados de outras pessoas por conta da contaminação.

A categoria “**Contaminar pessoas próximas**” (12,8%) refere-se à preocupação em se infectar no ambiente de trabalho e, posteriormente, aumentar o risco de contaminação de pessoas do vínculo familiar com ou sem comorbidades.

Quanto às “**condições de trabalho**” (8,6%), os respondentes relataram insatisfações quanto a estrutura física dos ambientes de trabalho, tais como espaços pequenos, sem ventilação adequada (salas sem janela e climatização), salas que não garantem sigilo, que é obrigatório e necessário para a realização de algumas atividades, ausência de recursos materiais e tecnológicos adequados, como internet de qualidade e estável para execução do trabalho. Neste quesito, outros fatores de preocupação foram questões de infraestrutura institucional como a não existência de estacionamento para servidores, local para alimentação no campus ou perto dele, dificuldades com o transporte público para chegar ao trabalho, falta de segurança e monitoramento dentro e no trajeto até a instituição. Outra fonte de angústia relaciona-se a sobrecarga de trabalho que pode ser potencializada na transição do ensino remoto para o presencial.

Quanto às “**questões emocionais**” (5,6%), os servidores relataram preocupações relacionadas a medos de voltar a ter ataques de pânico, medo de morrer e ter crises de ansiedade e estresse no retorno às atividades presenciais. Também foram reveladas angústias quanto a sentimentos de solidão, rejeição, culpa, e dificuldades relacionadas à retomada dos relacionamentos interpessoais.

Na categoria “**Transparência, comunicação, apoio e orientação institucional**” (3,6%), os respondentes relataram se preocupar com a falta de planejamento, organização, transparência e apoio institucional quanto ao retorno às atividades presenciais. Foram citadas angústias relacionadas a responsabilização das lideranças das unidades para organização do retorno, os quais sentem-se sobrecarregadas e despreparadas para

realizarem tal atribuição (como gestores e brigadistas sanitários) apontando falta de planejamento, informação e suporte institucional e do Comitê de enfrentamento da COVID-19 da UFTM.

Servidores também apontaram como fonte de preocupação terem contato com **“pessoas não vacinadas”** (3,1%), baixo número de pessoas com esquema completo vacinal e ausência de vacinas para o público infantil.

Quanto à categoria **“Falta de acolhimento e empatia”** (1,7%), os servidores têm medo de não serem recebidos em ambiente acolhedor e empático pelos colegas, mas principalmente pelos gestores. Também foi sinalizado preocupações relacionadas a conflitos com a chefia e vivência de assédio no ambiente de trabalho.

A categoria **“Gestão da equipe”** (0,8%) caracterizou-se pela dificuldade das lideranças para lidar com demandas emocionais dos servidores, bem como com pessoas que apresentarem resistência para retornar às atividades presenciais.

Por fim, na categoria **“Readaptação dos alunos”** (0,6%), a angústia relacionou-se à dificuldade financeira dos alunos para se manterem nos cursos, bem como a segurança perante a doença.

Segue abaixo Quadro referente à segunda pergunta aberta sobre o **que ajudaria os servidores a sentirem-se mais seguros e confortáveis no retorno ao trabalho presencial**, foram identificadas 12 categorias:

Categorias / Sugestões	Porcentagem
1 - Protocolos Sanitários Efetivos	42,6%
2 - Comprovação de Vacina	16,4%
3 - Trabalho semi presencial / Revezamento	16,2%
4 - Melhores condições de trabalho	15,0%
5 - Comprometimento Coletivo dos Protocolos	10,9%
6 - Comunicação, Apoio e Orientação Institucional	9,7%
7 - Manter o trabalho remoto	6,4%
8 - Retorno condicionado ao controle da pandemia	5,3%
9 - Campanha de sensibilização aos protocolos sanitários	4,7%
10 - Acolhimento / Empatia	3,6%
11 - Apoio Psicológico	2,5%
12 - Equilíbrio trabalho e vida pessoal	0,6%

A categoria “**Protocolos sanitários efetivos**”, foi a mais citada pelos servidores (42,6%) que apontaram sugestões como: higienização frequente dos ambientes e aumento do número de trabalhadores que realizam tal atividade na instituição; fornecimento de itens de higiene como álcool em gel, sabonetes nos banheiros, protetor facial e máscaras de qualidade para servidores; maior controle do fluxo de pessoas e garantia de manutenção do distanciamento social; diminuição de jovens aprendiz e redução da carga horária; substituição na forma de controle de ponto; checagem de temperatura; orientação a pessoas com sintomas a permanecerem em casa sem nenhuma penalidade; exigência de teste negativo PCR para não vacinados; oferecimento de testagem em massa e de forma periódica dos servidores; exigência e fiscalização institucional quanto ao cumprimento dos protocolos de biossegurança.

Quanto a categoria “**Comprovação de vacina**”, segunda mais citada (16,4%), os respondentes verbalizaram que se sentiriam mais seguros e confortáveis no retorno às atividades presenciais se houvesse exigência de comprovação de vacina; maior número de pessoas vacinadas; existência de vacina eficaz para todos.

As sugestões relacionadas a categoria “**Trabalho semi-presencial/revezamento**” (16,2%) contemplou respostas como: evitar muitos servidores no ambiente de trabalho dando continuidade ao desenvolvimento de atividades em home-office; manutenção do trabalho remoto para atividades que não apresentem demandas presenciais; manter escala de trabalho semi presencial até o término da pandemia; respeitar o planejamento de retorno gradual, já que isto não ocorreu em alguns setores e, retorno gradual com aviso prévio e vinculado ao retorno dos alunos.

A categoria “**Melhores condições de trabalho**” (15%) referem-se a sugestões relacionadas a melhorias na estrutura física dos ambientes de trabalho como ventilação e iluminação adequadas, fornecimento de recursos materiais e tecnológicos para execução de atividades como internet de qualidade; melhorias na infraestrutura como local para alimentação no campus ou perto dele, estacionamento, incentivo ao transporte público e melhoria da segurança dentro e no trajeto para o campus. Ainda foram citadas sugestões como: diminuição de demandas administrativas dos docentes quanto ao controle da pandemia, pois sentem-se sobrecarregados e pressionados com muitas atribuições de trabalho; aumento salarial; reorganização do uso dos meios de comunicação como e-mail, telefone e WhatsApp.

No item “**Comprometimento coletivo dos protocolos**” (10,9%), os servidores sugeriram que a instituição garanta que toda comunidade acadêmica respeite e cumpra os protocolos de biossegurança. Também foi apontada a necessidade de orientação e fiscalização permanente.

Quanto à “**Comunicação, apoio e orientação institucional**” (9,7%), os servidores verbalizaram sobre a importância da instituição e do Comitê COVID-19 planejarem, organizarem e comunicarem os passos referente ao retorno fornecendo orientações para os gestores e servidores de forma clara e uniforme. Também foi sugerido que as instâncias superiores da instituição como lideranças e reitoria ouvissem os servidores mantendo uma estrutura universitária mais democrática, além de incentivar mais diálogos e trocas sobre as novas rotinas de trabalho.

A categoria “**Manter o trabalho remoto**” (6,4%) contempla sugestões como a institucionalização do trabalho remoto para atividades que se adaptaram e funcionaram melhor nesta modalidade, bem como a possibilidade de trabalho remoto para servidores que coabitam com idosos durante a pandemia.

Quanto ao **“Retorno condicionado ao controle da pandemia”** (5,3%), os servidores se sentiriam mais confortáveis se o retorno às atividades presenciais ocorresse quando a pandemia estivesse sob controle.

Outras sugestões dos respondentes referiram-se à elaboração de **“Campanha de sensibilização aos protocolos sanitários”** (4,7%). Foi proposto a execução de ações de orientações quanto aos protocolos de biossegurança que contemplem conscientização do uso de máscaras e importância da vacinação, bem como o acompanhamento/monitoramento frequente dos ambientes institucionais.

Na categoria **“Acolhimento/empatia”** (3,6%), os servidores verbalizaram que o acolhimento e empatia dos colegas e gestores poderiam contribuir para o retorno às atividades presenciais. Também sinalizaram sobre a importância das lideranças revelarem-se compreensivas com servidores que possuem filhos pequenos, além de não realizarem perseguição no ambiente de trabalho.

Quanto ao **“Apoio psicológico”** (2,5%), foi sugerido ações como: viabilização de atendimento psicológico para servidores que apresentarem crises durante o retorno às atividades presenciais; acolhimento e suporte a gestores que se sentem sobrecarregados; apoio psicológico relacionado a readaptação ao trabalho presencial, bem como suporte direcionado a impactos emocionais vivenciados em função da pandemia.

Por fim, a última categoria contemplou **“Equilíbrio trabalho e vida pessoal”** (0,6%), no qual servidores colocaram que a existência de escola em tempo integral para os filhos seria um aspecto que ajudaria no retorno às atividades presenciais.

3. PROPOSTAS E ENCAMINHAMENTOS

A partir dos resultados provenientes do levantamento da Percepção do Estado Emocional do Servidor, foram identificadas ações e encaminhamentos que podem contribuir positivamente para o retorno dos servidores às atividades presenciais, conforme tabela abaixo:

DEMANDA	PROPOSTAS / ENCAMINHAMENTOS
Medo de contaminação	<ul style="list-style-type: none"> • Encaminhamento para a gestão institucional; • Campanha de sensibilização e conscientização/fiscalização (DASS / SEST); • Grupo de Apoio “Retorno às atividades presenciais” (DASS / DVPS).
Condições sanitárias	<ul style="list-style-type: none"> • Encaminhamento para a gestão institucional.
Pessoas que não cumprem regras sanitárias	<ul style="list-style-type: none"> • Campanha de sensibilização e conscientização/fiscalização (DASS / SEST).
Readaptação ao trabalho presencial	<ul style="list-style-type: none"> • Encaminhamento para gestão institucional; • Grupo de Apoio “Retorno às atividades presenciais” (DASS / DVPS).
Contaminar pessoas próximas	<ul style="list-style-type: none"> • Encaminhamento para a gestão institucional; • Grupo de Apoio “Retorno às atividades presenciais” (DASS / DVPS).
Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Encaminhamento para a gestão institucional.
Questões emocionais	<ul style="list-style-type: none"> • Acolhimento/escuta/encaminhamento realizados pelo serviço social (DASS); • Atendimento psicológico (psicoterapia breve) conforme disponibilidade de vagas das profissionais (DASS); • Programa Café com conversa - rodas de conversa sobre temas em saúde mental (DASS / DVPS); • Grupo de apoio: Retorno às atividades presenciais (DASS / DVPS).

Transparência, comunicação, apoio e orientação institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Encaminhamento para a gestão institucional e Comitê COVID-19 UFTM;
Pessoas não vacinadas	<ul style="list-style-type: none"> • Encaminhamento para a gestão institucional e Comitê COVID-19 UFTM; • Campanha de sensibilização e conscientização (DASS / DVPS).
Falta de acolhimento e empatia	<ul style="list-style-type: none"> • Ação direcionada para gestores (capacitação/treinamento/acolhimento) - DDP/PRORH; • Realização de Café com conversa sobre o tema para equipes de trabalho (DVPS / DASS).
Gestão de equipe	<ul style="list-style-type: none"> • Ação direcionada para gestores (capacitação/treinamento/acolhimento) - DDP / PRORH.
Readaptação dos alunos	<ul style="list-style-type: none"> • Encaminhamento para PROACE.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acredita-se que os resultados obtidos neste levantamento possam subsidiar ações de cuidado em diversas esferas da instituição quanto ao retorno dos servidores ao trabalho presencial. Assim, as propostas acima não pretendem esgotar e nem determinar as possibilidades de intervenção, mas sim iluminar o caminho a ser percorrido, ofertando informações a partir das vivências e realidade vivida pelos servidores da UFTM no sentido de ampliar a efetividade das propostas de cuidado.