



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19: ORIENTAÇÕES DE SAÚDE MENTAL

APRESENTAÇÃO

Desde o término do "**IV Encontro Nacional dos(as) Psicólogos(as) dos Institutos Federais: A Psicologia Educacional e Escolar para além da Pandemia**" que aconteceu no período de 08/12/2020 a 10/12/2020, sediado e organizado pelo Instituto Federal do Espírito Santo, alguns de nós, psicólogas e psicólogos que participaram GT (grupo de trabalho) Gestão de Pessoas na Rede Federal de Ensino, temos nos reunido sistematicamente para aprofundar questões pertinentes à nossa prática e trocar experiências. Diante da perspectiva de retorno presencial da comunidade acadêmica, foi consensual entre as/os profissionais de Psicologia do referido grupo de trabalho a elaboração de recomendações práticas aos/às gestores/as nos Institutos Federais e demais servidores/as no que se refere à saúde mental, amparando-se nas diretrizes éticas, técnicas e legais existentes. A proposta elaborada foi estendida aos demais profissionais de psicologia de nossa Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (RFEPT), que também colaboraram na elaboração final do presente documento.

Aliado às pesquisas e experiências profissionais dos/as psicólogos/as em gestão de pessoas de diferentes Institutos Federais, alguns documentos são norteadores fundamentais, com princípios e diretrizes éticas, técnicas e legais em psicologia e saúde mental:

- Código de Ética Profissional do Psicólogo, especialmente no que se refere aos princípios fundamentais¹;
- Portaria nº 1.261/2010, que institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores²;
- Portaria Normativa nº 03/2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC³;

¹ Conselho Federal de Psicologia (CFP). Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília: DF, agosto de 2005. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>

² BRASIL. Portaria MPOG/SRH nº 1.261, de 5 de maio de 2010 - Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Disponível em <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=97&data=06/05/2010>

³ BRASIL. Portaria Normativa MPOG/SGP nº 3, de 25 de março de 2013 - Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=77&data=27/03/2013>



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

- Produções técnicas e recomendações da Fiocruz Brasília sobre Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Pandemia COVID-19⁴; e
- Dados e recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS)⁵

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O retorno presencial é uma pauta que tem gerado bastante discussão entre a comunidade acadêmica das instituições, com especial foco nas condições de biossegurança sanitária nas reitorias e campi, nos necessários deslocamentos urbanos/interurbanos e no avanço ou não da vacinação contra a COVID entre a população na região de abrangência dos IFs.

Além deste foco, no entanto, é fundamental reconhecermos que o retorno presencial também é influenciado por pensamentos e emoções pessoais, além de condições psicossociais. Por exemplo:

- ★ Condição individual de saúde psicológica;
- ★ Condição individual de saúde física ou como cuidador/a de alguém em vulnerabilidade;
- ★ Sequelas ou dificuldades acrescidas após episódio de COVID;
- ★ Luto e perdas familiares, de discentes e/ou de colegas do espaço de trabalho;
- ★ (Des)conforto com o trabalho remoto;
- ★ Preferência pessoal pelo trabalho presencial, híbrido ou remoto;
- ★ Domínio de tecnologia e acesso a recursos de trabalho;
- ★ Medo de afastar-se dos familiares e deixá-los sob algum risco;
- ★ Residência provisória em outra cidade para cuidar ou estar com pessoas queridas durante a pandemia;
- ★ Flexibilidade na rotina de trabalho, ajustada para horários não usuais (noite/madrugada);
- ★ Novas rotinas no cuidado dos filhos, de alimentação ou de outros compromissos pessoais e/ou familiares assumidos;
- ★ Dificuldade (ou não) de acesso à rede de apoio de cuidado integral (creches, pré-escolas, lares de idosos, cuidadores, etc.);
- ★ Mudanças no ciclo psicofisiológico habitual do organismo, exigindo tempo para nova adequação;
- ★ Natureza das atividades laborais (teóricas, técnicas, práticas, administrativas e/ou de atendimento);
- ★ Desejo (ou não) de encontrar colegas e/ou discentes;
- ★ Medo de carregar de forma assintomática ou não o vírus para sua casa ou para colegas/discentes (sentimento de responsabilidade ou culpa pela doença de alguém);
- ★ Público de atendimento com ou sem recursos tecnológicos para efetiva prestação do serviço público;
- ★ Pressão social e/ou política para o retorno presencial das aulas;

⁴ <https://www.fiocruzbrasil.br/coronavirus/saude-mental-em-tempos-de-coronavirus/> acesso em setembro de 2021.

⁵ <https://www.paho.org/pt/covid19#collapse-accordion-24202-8> ; <https://www.who.int/countries/bra/> acesso dia 05/09/2021 e <https://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/biblioteca/coronavirus/paginas-internas/legislacao-e-normas-pertinentes-de-estados-e-municipios> acesso dia 05/09/2021



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

- ★ (In)segurança sobre protocolos definidos na instituição e em seu espaço específico de trabalho;
- ★ Ausência de condições e estrutura física mínima para um retorno gradual possivelmente seguro;
- ★ (Des)conhecimento, (des)informação e participação (ou não) sobre as decisões que estão sendo tomadas para o retorno presencial.

Após um evento desta magnitude, como os impactos da pandemia, estudos indicam a possibilidade de surgirem transtornos e sofrimento mental meses depois de cessado o estresse inicial⁶, quando a situação adquire certa estabilidade. Ainda, a OMS alerta que pessoas que tiveram COVID podem apresentar sequelas como fadiga e cansaço persistentes; declínio cognitivo de longo prazo como deficiências de memória, atenção, velocidade de processamento e funcionamento, juntamente com perda neuronal difusa; encefalopatia aguda, alterações de humor, psicose, disfunção neuromuscular ou processos desmielinizantes; sequelas psicológicas relacionadas ao distanciamento físico; entre outras⁷.

Desta forma, além dos critérios sobre quando retornar, conforme diretrizes e protocolos de biossegurança, é importante discutir como será feito este retorno, em atenção às condições de saúde do/a servidor/a e aos impactos que o retorno presencial pode ocasionar.

Com os objetivos de diminuir os impactos negativos do retorno presencial ao trabalho sobre a saúde mental de servidores/as, protegendo e promovendo seus recursos saudáveis; bem como de promover a identificação e acolhida dos casos que necessitem de acompanhamento específico, consideramos importante a elaboração deste material.

⁶ BEZERRA, Carina Bandeira *et al.* Impacto psicossocial do isolamento durante pandemia de covid-19 na população brasileira: análise transversal preliminar. *Saúde e Sociedade [online]*. v. 29, n. 4 [Acessado 17 Agosto 2021], Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-129020200412>>.

BARROS, Marilisa Berti de Azevedo *et al.* Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19. *Epidemiologia e Serviços de Saúde [online]*. v. 29, n. 4 [Acessado 17 Agosto 2021], Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400018>>.

MORAES, Rodrigo Fracalossi de. Prevenindo conflitos sociais violentos em tempos de pandemia: garantia da renda, manutenção da saúde mental e comunicação efetiva. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA*. Diretoria de estudos e políticas do estado, das instituições e da democracia. n. 27. Brasília, abril de 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9836/1/NT_27_Diest_Prevenindo%20Conflitos%20Sociais%20Violentos%20em%20Tempos%20de%20Pandemia.pdf Acesso em 16 de agosto de 2021.

⁷ Organização Mundial da Saúde (OMS). Alerta Epidemiológico Complicações e sequelas da COVID-19. 12 de agosto de 2020; 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19#collapse-accordion-24202-8>



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

RECOMENDAÇÕES DE SAÚDE MENTAL

1 - GARANTIA E DIVULGAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE BIOSSEGURANÇA

Disponibilizar informações específicas e confiáveis quanto às adequações físicas feitas nos locais de trabalho, bem como orientações e protocolos de biossegurança adotados para diminuir e enfrentar os riscos de contaminação por COVID no ambiente laboral.

Se indivíduos não se sentem seguros para expor evidências, preocupações ou ideias em reuniões de comitês ou grupos de trabalho (o que se denomina de “segurança psicológica”), a probabilidade de falhas no planejamento e execução das políticas cresce⁸.

Por quê?

As informações transmitidas interferem na percepção de riscos e na tomada de decisão, já que promovem mudanças em pensamentos, emoções e, conseqüentemente, em comportamentos. Com clareza de informações e confiança nos procedimentos adotados em seu local específico de trabalho, o/a servidor/a pode estabilizar-se emocionalmente e tomar as decisões que precisa no processo de retorno presencial.

Como?

Em diálogo com a comunidade. As medidas tomadas devem ser transmitidas de forma compreensível e clara, incluindo os/as servidores/as no processo, pois eles/as são especialistas no seu ambiente de trabalho e nas situações específicas de risco que ocorrem em seu dia a dia. É recomendável separar um tempo para conversar com os/as servidores/as sobre a nova organização das atividades, desfazer equívocos de compreensão e tirar dúvidas. Conforme preceituado na Portaria nº 1.261 de 05/05/2010, que apresenta os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental faz-se mister priorizar estratégias coletivas para o enfrentamento dos problemas relacionados à saúde mental dos/as servidores/as públicos/as, monitorando riscos ambientais e considerando indicadores de saúde dos/as servidores/as, bem como promovendo ações educativas.

⁸ MORAES, Rodrigo Fracalossi de. Prevenindo conflitos sociais violentos em tempos de pandemia: garantia da renda, manutenção da saúde mental e comunicação efetiva. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA*. Diretoria de estudos e políticas do estado, das instituições e da democracia. n. 27. Brasília, abril de 2020. Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9836/1/NT_27_Diest_Prevenindo%20Conflitos%20Sociais%20Violentos%20em%20Tempos%20de%20Pandemia.pdf Acesso em 16 de agosto de 2021.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

A OMS⁹, sobre a reabertura de escolas, também aponta a necessidade de construir confiança e tranquilizar a comunidade sobre a segurança das escolas. As lições aprendidas com crises anteriores (por exemplo, ebola) mostram que a ampla mobilização social e o engajamento comunitários são essenciais para tranquilizar as pessoas e ajudar a reduzir significativamente o abandono escolar; assim como diminuir a resistência ou desconfiança sobre o retorno de trabalhadores.

Estratégias:

- Informação sobre as adequações físicas que foram feitas para permitir ventilação natural nos espaços que não tinham.
- Orientações de proteção e prevenção em ambientes fechados¹⁰
- Disponibilização de opções de atuação ao ar livre com o objetivo de diminuir possíveis incômodos que os ambientes fechados ou com pouca ventilação podem causar (desconforto, ansiedade, entre outros), como a colocação de toldos em espaços externos para utilização dos servidores e/ou estudantes.
- Informação sobre suprimentos de proteção como álcool gel e máscaras à disposição.
- Orientação, treinamento e “tira-dúvidas” sobre os protocolos e orientações básicas (deslocamento seguro aos IFs, distanciamento obrigatório, medição de temperatura nos acessos, uso de máscaras e seu descarte, etc.).
- Definição de orientações de biossegurança nos espaços de uso coletivo (banheiros, refeitórios, laboratórios, elevadores, bibliotecas, etc.).
- Definição de orientações sobre como será feita a higienização de espaços coletivos e nos postos individuais de trabalho no início, no final e nas trocas dos turnos de trabalhos.
- Divulgação periódica de dados epidemiológicos atualizados do Estado e/ou município (como percentual da população com esquema vacinal completo, percentual de ocupação de leitos em hospitais, etc.).
- Definição de critérios e/ou condições para o retorno e/ou novas suspensões/restrições, permitindo algum acompanhamento pela comunidade em geral (por exemplo: a partir de x% de imunização completa na população do município; situação de monitoramento epidemiológico no estado; situação dos leitos hospitalares; adequações nas salas ou laboratórios específicos; aquisição de equipamentos específicos; aprovação do protocolo específico perante alguma instância, etc.). Essas informações contribuem para a diminuição de ruído de informações e fortalece o vínculo entre comunidade e instituição.
- Clareza dos canais de acesso e comunicação em caso de suspeita ou confirmação de contaminação ou contato com suspeito/confirmado (evitando instruções muito longas e complexas).
- Definir se será cobrada a comprovação de vacinação para entrar na instituição e quais os procedimentos derivados dessa resposta.

⁹ Organização Mundial da Saúde (OMS). Considerações para medidas de saúde pública relacionadas a escolas no contexto da COVID-19. 14 de setembro de 2020; 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19#collapse-accordion-24202-8>

¹⁰ UFCSPA - Nota sobre transmissão do SARS-CoV-2 em ambientes internos.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

- Clareza sobre quem o servidor deverá comunicar caso observe o descumprimento dos protocolos de biossegurança ou tenha sugestões de adaptações necessárias para garantir maior segurança na execução do seu trabalho.

2 - RETORNO GRADUAL E FLEXÍVEL

Conhecemos alguns dos efeitos de uma mudança brusca na rotina (como ocorrido em março de 2020). O trabalho remoto exigiu adequações nos primeiros meses, e da mesma maneira o retorno exigirá naturalmente um tempo de transição. Pelo menos, os primeiros meses recomenda-se que sejam de adequação e flexibilidade no retorno.

Por quê?

As situações de alívio de uma carga psicológica longa e intensa são consideradas perigosas do ponto de vista da higiene mental, potencialmente adoecedoras. No tempo de pressão, as pessoas foram obrigadas a se tornarem aptas e darem o melhor de si, psicologicamente. Assim que a pressão cessa, ou quando isso acontece repentinamente, ameaça o equilíbrio psíquico. A analogia pode ser feita com a situação em que o mergulhador de águas profundas volta muito rapidamente à superfície e pode morrer pela súbita diminuição da pressão atmosférica.

Temos uma diversidade de contextos pessoais e familiares que influenciarão no retorno presencial, conforme exemplificado nas Considerações Iniciais do presente documento.

Além dos públicos especificados em normativas como prioritários para o trabalho remoto (ex. grupo de risco), há os pais/mães/cuidadores que tiveram suas rotinas bastante alteradas pela pandemia, há servidores/as que convivem com pessoas que pertencem ao grupo de risco. Também há servidores/as que estão realizando suas atividades remotas a partir de outras localidades, longe do município de seu campus/reitoria. Ainda, em um primeiro momento, é esperado haver maior insegurança entre os/as servidores/as.

Outros pontos de potencial dificuldade serão manter-se em um novo espaço de trabalho, na mesma posição por um longo intervalo de tempo e com uso constante de máscara de proteção. Isto porque, durante a pandemia, muitos/as servidores/as adequaram como foi possível o seu ambiente de trabalho e de criação, quanto às condições físicas e de organização do tempo/espaço (adequação ou aquisição de equipamentos, espaço físico, posição solar, local, intervalos) para fazer suas atividades de forma adequada mesmo em casa. A maior parte também não seguiu exatamente a mesma rotina de horário e intervalos de trabalho presencial e, em alguns casos, não era possível realizar alguns tipos de atividades, por sua natureza.

Será preciso a conciliação entre as atividades a serem realizadas presencialmente e aquelas que continuarão sendo feitas remotamente, o que exige organização da instituição bem como dos/as servidores e equipes de trabalho.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

A flexibilidade de retorno em um primeiro momento permitirá tempo para adequações pessoais/familiares e elaborações emocionais/cognitivas sobre o processo de retorno presencial, o que pode prevenir adoecimentos e afastamentos futuros.

Como?

Especialmente nos primeiros meses, é necessária avaliação e diálogo constante dos/as servidores/as com suas equipes e chefias imediatas.

Estratégias:

- Comunicação com antecedência mínima de 15 dias de qualquer mudança.
- Incluir fase de retorno facultativo aos/as servidores/as.
- Autonomia para equipe de saúde (médico, enfermeiro, psicólogo) analisar as condições individuais para além dos grupos de risco, na indicação de retorno imediato.
- Trabalho em escalas e por revezamento (por turno, por dia ou por semana), com escuta das equipes de trabalho para definição sobre as melhores formas de organizar e conciliar atividades presenciais e remotas.
- Redução do tempo de permanência no local de trabalho presencial.
- Possibilitar preparação prévia das equipes e período de adaptação às atividades presenciais anteriormente à abertura da instituição à comunidade externa.

3 - REVISÃO DAS ATIVIDADES E ROTINAS DE TRABALHO

Especialmente se o retorno presencial de aulas for feito com formato híbrido, adequações pedagógicas e administrativas inéditas precisarão ser feitas e discutidas com os servidores envolvidos.

Além das atividades acadêmicas, todos os setores precisam revisar suas rotinas de trabalho e calendários de férias. Algumas equipes podem concluir pela necessidade de adequações em seus fluxos, procedimentos, prazos, etc.

Apesar da ansiedade para que tudo volte a ser como antes, é preciso reconhecer que estamos aprendendo a lidar em um novo contexto. A organização clara ajuda na adaptação de estudantes e educadores(as) à nova rotina.

Possíveis dúvidas:

- Como o professor organiza seu diário de classe (ou os diferentes formatos das atividades) para turmas híbridas?
- Quais atividades permanecerão exclusivamente no formato remoto? Quais precisam ser presenciais?
- Atividades de atendimento ao público mantêm-se presencialmente em algum horário sob agendamento?



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

→ Solicitações e demandas ao setor mantêm-se no formato digital ou serão também recebidas presencialmente ou por telefone no setor? Neste caso, como serão unificadas/encaminhadas?

Estratégias:

- Tempo para definição por cada equipe específica de trabalho, com revisão periódica dos acordos feitos.
- Comunicação e garantia de condições de realização das atividades de trabalho no formato presencial, verificando quais os equipamentos, treinamentos e/ou infraestrutura serão necessários.
- Incentivar espaços e momentos que permitam aos colegas compartilhar experiências exitosas, dificuldades ou discutir estratégias e procedimentos.
- Estabelecer um canal específico para tirar dúvidas ou auxiliar em dificuldades operacionais uma vez que, o público interno e externo, precisam ser informados a respeito de alterações nos procedimentos, evitando informações contraditórias.
- Os gestores devem acompanhar e mediar possíveis conflitos e divergências que possam surgir em função do estresse relacionado às mudanças e adaptações necessárias a esse retorno. Inclusive, atentar-se à divisão das tarefas e turnos por sua equipe, o que também pode gerar discordâncias que dificultam o bem-estar geral e podem ser minimizadas por um mediador.
- Manter atenção para que não haja sobrecarga e distribuição inadequada de tarefas, tanto entre servidores/as que retornam presencialmente, quanto entre estes/as e aqueles/as que estejam realizando atividades remotamente. Além disso, o fato de que as equipes em geral não estarão todas no mesmo momento no espaço do campus/reitoria, devido à necessidade de revezamento, faz com que uma boa comunicação e divisão de tarefas seja essencial.

4 - ESPAÇOS/MOMENTOS PARA EXPRESSAR-SE

Nesse contexto atípico, é preciso abrir espaços de expressão e escuta sobre as vivências e as mudanças que ocorreram no período. Não existe algo específico para falar que faça a outra pessoa se sentir melhor, mas pela atenção genuinamente interessada, com acolhimento, conseguimos nos ajudar e ajudar os outros.

Por quê?

Desde março de 2020, a pandemia e seus múltiplos impactos apresentaram muitos desafios à nossa saúde mental. Apesar de todos estarmos passando pela pandemia, cada um viveu experiências muito diferentes. Mesmo quem não teve uma questão mais séria de saúde pessoal ou na família, ou problemas financeiros, precisou lidar com circunstâncias inéditas, como o distanciamento físico e o temor de contrair ou disseminar o vírus. Também vivenciamos sentimentos e comportamentos diversos, como tristeza, impotência, ansiedade, pressões de inúmeras ordens, revisão de prioridades, mudanças no estilo de vida e nas decisões para o futuro.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

Passamos (e estamos passando) por momentos difíceis, bem como também encontramos estratégias saudáveis e alegrias nesse período. Alguns podem se sentir desmotivados frente aos acontecimentos, outros podem estar felizes com a nova etapa. Estar atento aos colegas e entender a vivência do outro será fundamental.

O retorno ideal, feito de forma escalonada e gradual, fará com que além das ausências por morte, nos deparemos também com as ausências dos colegas que estão em outra escala, que retornarão mais adiante, que foram transferidos ou que se aposentaram no período. É importante não ignorarmos estas ausências.

Como?

Oportunizando momentos de expressão, individualmente, em pequenos grupos ou coletivamente. Os temas das manifestações podem ser diversos, incluindo situações vivenciadas no período, expectativas para o futuro, questões práticas de trabalho, adequações de rotina, dificuldades ou alegrias, contextos e influências externas.

Muitos(as) podem se calar e isso não é necessariamente algo ruim; respeitar esse momento pode ser crucial para que ele(a) se sinta encorajado(a) a exprimir suas necessidades em outro momento. O silêncio também pode indicar escuta e reflexão sobre o tema, a partir da expressão dos outros. Às vezes o mais importante é que os/as servidores/as sintam que há realmente disponibilidade caso necessitem de apoio ou queiram falar sobre algo que lhes afeta.

Estratégias:

- Definição clara com a equipe sobre as escalas de trabalho presencial, bem como a divisão de tarefas, de modo a evitar sobrecarga.
- Informar aos colegas do campus/reitoria os servidores que se aposentaram ou foram removidos/redistribuídos no período. Bem como os que chegaram.
- Marcar o período, as ausências e os reencontros, como com homenagens diversas.
- Momentos presenciais ou virtuais para falar do processo de retorno – aspectos positivos e difíceis.
- Criar espaços para debater sobre o cotidiano do próprio trabalho, especialmente nas equipes.
- Espaços/momentos para expressar nossas revisões pessoal e profissional, projetos desenvolvidos na pandemia.
- Espaços/momentos para expressar sobre o contexto social e a revisão de nosso papel institucional.
- Proporcionar espaços artísticos e culturais para expressão e significação sobre as vivências, como murais, construções coletivas, *playlists*, fotografias, festivais, concursos e estudos literários, etc. No âmbito dos campi, essas atividades podem contar com a participação e/ou envolvimento dos estudantes.
- Estabelecer alianças e envolver a participação dos diversos atores sociais do campus na organização e condução dos momentos facilitadores de expressão, oportunizando o acolhimento entre pares.



**Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052**

5 - ACOMPANHAMENTO E ENCAMINHAMENTO

Especialmente no primeiro semestre após o retorno é necessário que cada chefia avalie com as suas equipes o andamento e alguma necessidade de trabalho, para eventuais adequações.

Em paralelo, todos devem estar atentos às sinalizações de dificuldades uns dos outros, bem como às próprias.

Por quê?

Ao retornar, o servidor estará avaliando, confirmando ou não sua confiança nos protocolos de biossegurança estabelecidos, as rotinas e demandas físicas, psicológicas e sociais.

É normal que, nessa volta, estejamos cheios de medos, preocupações e ansiedade.

Ainda, naturalmente encontraremos dificuldades nas adequações e retomada de rotinas de trabalho no formato presencial ou híbrido.

Como?

Evitar volume inadequado de atividades, especialmente uma sobrecarga cognitiva em período de adaptação. As atividades podem precisar de uma excepcional diminuição de ritmo ou ampliação de prazos (pelos motivos expostos anteriormente na Recomendação 2).

Estar atento ao que sente e também aos colegas. Diminuir a cobrança sobre si mesmo e reconhecer que passamos por um momento atípico.

Não desvalorizar sofrimentos e dificuldades, as situações que geram desconforto são diferentes em cada pessoa. Acolher o sofrimento nem sempre exige uma ação complexa, apenas ouvir com atenção e perguntar se há algo que possa fazer já será, muitas vezes, eficaz.

Estratégias:

- Ter clareza sobre os serviços e prazos a entregar, organizar prioridades e o tratamento a demandas surgidas sem planejamento.
- Possibilitar redução do volume usual de trabalho ou adequação de prazos.
- É benéfico que a equipe se reúna de forma virtual ou híbrida de forma periódica para discussão de estratégias e apoio mútuo. Assim, a identificação de dificuldades e de casos de esgotamento é facilitada.
- Estabelecer alianças e conseguir a participação dos diversos atores sociais para realização de projetos que tenham como foco a atenção a servidores e estudantes.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

Considerações sobre o acompanhamento e identificação de casos para atenção profissional individualizada

A OMS recomenda 3 ações em atenção psicológica voltadas para o cuidado:

- 1) observação das necessidades com respeito e sem julgamentos;
- 2) escuta que promova a formação de vínculo por meio da percepção de que a pessoa está sendo ouvida e compreendida; e
- 3) aproximação que possibilite atender às necessidades específicas da pessoa. Isso abrange o acionamento de outros pontos da rede de cuidado, o levantamento de recursos e possibilidades da pessoa em seu contexto, a indicação das possibilidades institucionais e de trabalho, além da divulgação de informações confiáveis.

A maioria das situações não exigirá atendimento especializado de saúde mental.

No entanto, estudos em outras epidemias e situações de catástrofes nos sinalizam que podemos esperar, pós-pandemia, alguns sintomas e adoecimentos psíquicos. Os transtornos psíquicos imediatos mais frequentes são os episódios depressivos e as reações de estresse agudo de tipo transitório. Entre os efeitos tardios mais recorrentes estão: luto patológico; depressão; transtornos de adaptação; manifestações de estresse pós-traumático; abuso do álcool ou outras substâncias que causam dependência e transtornos psicossomáticos. Também os padrões de sofrimento prolongado se manifestam como tristeza, medo generalizado e ansiedade expressos corporalmente – sintomas que podem vir a desencadear uma patologia a médio ou a longo prazo, caso não seja realizada uma intervenção qualificada¹¹.

Sinais que podem indicar encaminhamento ou busca de ajuda¹²:

- sofrimento intenso;
- sintomas persistentes ou recorrentes;
- intenso cansaço físico e mental;
- recorrentes sentimentos de fracasso, insegurança, desesperança, impotência e incompetência;
- alteração de comportamento não usual para a pessoa (muito expansivo ou muito isolado), com manifestações de sofrimento / isolamento com grande frequência, persistência e intensidade, causando prejuízos na sua vida;
- reações emocionais desproporcionais à situação vivenciada, súbitas alterações de humor, irritabilidade e angústia, sem causas identificadas;

¹¹ FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ – Fiocruz. Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19. Rio De Janeiro: Fiocruz, 2020.

¹² Ministério Público de Santa Catarina. Cartilha Retorno às Atividades Presenciais na Escola e o Cuidado com a Saúde Mental. Disponível em <<https://documentos.mpsc.mp.br/portal/manager/resourcesDB.aspx?path=5350>>



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

- aumento ou uso excessivo de álcool, medicamentos ou substâncias psicoativas, e outras drogas;
- medo intenso de transmitir o vírus a outras pessoas, adoecer, morrer e perder pessoas e/ou meios de subsistência;
- pensamentos persistentes sobre a pandemia e outros contextos/situações fora de seu controle;
- sintomas anteriores associados a dores de cabeça, alterações no apetite e no sono, dificuldade de concentração, aceleração dos batimentos cardíacos, pressão alta e distúrbios gastrointestinais.
- Comprometimento significativo do funcionamento social e cotidiano; e
- Dificuldades profundas na vida familiar, social ou no trabalho.

O serviço de Psicologia da COASQ (Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida) - DGP (Diretoria de Gestão de Pessoas) disponibiliza atendimento/orientação psicológica no formato virtual para acolhimento de demandas individuais ou coletivas. Os(as) servidores(as) e/ou chefias que necessitarem deste serviço poderão encaminhar apresentação da demanda para agendamento prévio por meio do endereço eletrônico: psicologia.sias@ifbaiano.edu.br.

É fundamental salientar que muitas das demandas psicológicas observadas já estavam presentes na instituição, sendo apenas intensificadas pelo contexto da pandemia. O adequado acolhimento e encaminhamento em saúde mental podem ser cruciais na prevenção de adoecimentos e afastamentos de longa duração.

Assim, ressaltamos ser fundamental que esses cuidados não estejam restritos a este momento ou aos efeitos da pandemia, mas que façam parte do cotidiano institucional, fortalecendo o ambiente laboral como espaço de proteção e promoção de saúde mental.

Material elaborado pelas psicólogas de diferentes IFs que se encontram sistematicamente para discussões de temas em saúde mental e gestão de pessoas:

Ana Maria Jung de Andrade - IFRS
Carla Cristina Storino – IF Sergipe
Edna de Santana Melo e Silva – IF Baiano
Flávia Pedrosa de Camargo - IFMS
Heloísa Cristina Pereira - IFMG
Ilda Augusta de Matos - IFMG
Isabela Pimentel Lemos - IFMT
Ludmila Silva Pinho - IF Sudeste MG
Rose Helen Shimabuku Rodrigues Bastos - IFG



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida
Rua do Rouxinol, n. 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

Apoio e revisão das/os psicólogas/os da Rede:

Carla Renata Capilé Silva - IFMS
Sofia Urt Frigo - IFMS
Cíntia Grazielle de Souza Raulino - IFMS
Silvânia Gomes da Costa - IFTO
Thiago Santos Siqueira - IF Sergipe
Ana Cecília Campos Barbosa - IF Sergipe
Giceli Carvalho Batista Formiga - IF Sergipe
Beatriz Francisca Souza Fonseca - IF Sergipe
Manuela Vilanova Barbosa Alves - IF Sergipe
Andréia da Silva Bez - IF Catarinense
Rhena Schuler - IF Fluminense
Gabriele Albuquerque Silva - IFRS
Janaína Turcato Zanchin - IFRS
Wilma Moraes - IFRR
Jocianne Giacomuzzi Pires - IFRS
Vanessa Soares de Castro - IFRS
Solange Ester Koehler - IFFarroupilha
Raquel de Wallau - IFFarroupilha
Marcela Dantas - IFBA
Maria de Fátima dos Santos Vieira - IFRJ
Daniela de Sousa Liberato - IFTO
Gabielli Ornellas Schramm - IF Baiano
Tamires Conceição da S. Santos - IF Baiano
Aline Soares Lima - IF Baiano
Luciana Gomes Santos - IF Baiano
Patricia Vaz S. Santos - IF Baiano
Catarina P. Sakai - IF Baiano
Laisla Suelen M. Rocha - IF Baiano
Hildete Andrade - IF Baiano
Tuíra Magalhães S. Teixeira - IF Baiano
Marina Matos Moura - IF Baiano