

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO EDUCACIONAL
NÍVEL MESTRADO**

MÔNICA TAVARES FRANÇA DE LIMA

**INFLUÊNCIA DA PANDEMIA PARA OS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO:
O Caso de uma Instituição Federal de Ensino Superior**

Porto Alegre

2022

MÔNICA TAVARES FRANÇA DE LIMA

**INFLUÊNCIA DA PANDEMIA PARA OS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO:
O Caso de uma Instituição Federal de Ensino Superior**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Educacional, pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão Educacional da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientadora: Prof.^a Dra. Patrícia Martins Fagundes Cabral

Porto Alegre

2022

L732i Lima, Mônica Tavares França de
Influência da pandemia para os trabalhadores da
educação : o caso de uma instituição federal de ensino
superior / por Mônica Tavares França de Lima. – 2022.
118 f. : il.; 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio
dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Gestão
Educativa, 2022.

Orientação: Profa. Dra. Patrícia Martins Fagundes
Cabral.

1. Pandemia. 2. Trabalhador da educação. 3. Educação
superior. 4. Ensino remoto. I. Título.

CDU 378

Catálogo na Fonte:

Bibliotecária Vanessa Borges Nunes - CRB 10/1556

MÔNICA TAVARES FRANÇA DE LIMA

**INFLUÊNCIA DA PANDEMIA PARA OS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO:
O Caso de uma Instituição Federal de Ensino Superior**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Educacional, pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão Educacional da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Aprovado em 11 de janeiro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Patrícia Martins Fagundes Cabral - UNISINOS

Prof.^a Dra. Ana Cristina Ghisleni - UNISINOS

Prof.^a Dra. Clarissa Socal Cervo - UFF

Prof.^a Dra. Tamára Cecília Karawejczyk Telles - UNILASALLE

Dedico este trabalho aos meus pais, Constantino Tavares de Lima e Isabel Maria França de Lima, pelo exemplo de vida, por terem me passado valores essenciais para minha formação, por todo incentivo e apoio que sempre me deram para estudar e nunca desistir dos meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus por ter me dado força, coragem, discernimento e ter me capacitado em cada etapa deste estudo.

A meu marido, Sílvio Valdair Abreu Nunes, pelo apoio e compreensão nos momentos de ausência e falta de atenção, seu carinho e cuidado me acalentaram nos momentos de aflição.

À minha amiga, Rita de Cássia Hoffmann Leão, por ter me incentivado a ingressar nesse desafio de cursar o mestrado.

A meu amigo, Antonio Levorci Neto, por ter feito a leitura atenta do meu texto.

À minha orientadora, professora Patrícia Martins Fagundes Cabral, pela paciência, por não ter desistido de mim, por estar sempre disponível e ter me ajudado com suas pontuais considerações.

Aos professores, Ana Cristina Ghisleni, Clarissa Socal Cervo, Tamára Cecília Karawejczyk Telles e João Batista Storck, membros da minha banca examinadora.

Aos queridos professores do Mestrado Profissional em Gestão Educacional, pelos conhecimentos transmitidos que foram primordiais para minha trajetória.

Por fim, aos colegas técnicos, docentes e gestores da ESEFID/UFRGS que participaram da pesquisa respondendo o questionário ou participando da entrevista.

[...] escrever é exercer a imaginação criativa como num artesanato em que são ferramentas indispensáveis o dicionário e a gramática. Mesmo para negar ou subverter regras é indispensável conhecê-las. Não se exerce a indômita imaginação senão conjugada ao mais vasto domínio da língua. E, como tais coisas são incomensuráveis, o escrever necessita sempre recomeçar. É sempre um reescrever (MARQUES, 2006, p. 61).

RESUMO

A pandemia de COVID-19 causou mudanças nas rotinas de profissionais no mundo todo. Em especial na educação, o ensino dos alunos e o trabalho dos profissionais, docentes e técnicos, foram afetados por essas mudanças. Nesse sentido, é proposto o seguinte trabalho que tem como objetivo geral analisar as influências da COVID-19 na rotina de trabalho dos profissionais da educação, no contexto de uma universidade pública federal, bem como propor estratégias de gestão de pessoas que contribuam para a saúde e o bem-estar desses profissionais. Com relação à metodologia, esta pesquisa caracteriza-se por ser um estudo de caso com abordagem qualitativa. Os instrumentos de coleta de dados utilizados são: o questionário eletrônico e a entrevista semiestruturada. A coleta de dados foi realizada em 2021. A análise dos dados é feita a partir da metodologia de análise de conteúdo. Podemos inferir deste estudo que a pandemia afetou física e psicologicamente os trabalhadores da educação. Em função do isolamento social, a falta do convívio com os colegas, bem como, as relações pessoais foram prejudicadas. Também, a organização do tempo tornou-se um desafio para os trabalhadores da educação, que além do aumento de trabalho e de carga horária, tiveram que se adaptar ao ensino e trabalho remotos. Identificar fontes de risco psicossocial que podem conduzir os trabalhadores da educação ao estresse e ao adoecimento, durante e após a pandemia, apresenta-se como uma importante tarefa para os gestores. Desse modo, faz-se necessário a adoção de medidas de proteção, capazes de reduzir os impactos da COVID-19 na saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente, no trabalho dos profissionais da educação, oportunizando mais qualidade de vida.

Palavras-chave: pandemia; trabalhador da educação; educação superior; ensino remoto.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has caused changes in the routines of professionals around the world. Especially in education, the teaching of students and the work of professionals, teachers and technicians were affected by these changes. In this sense, the following work is proposed, whose general objective is to analyze the influences of COVID-19 on the work routine of education professionals, in the context of a federal public university, as well as to propose strategies for managing people that contribute to health. and the well-being of these professionals. Regarding the methodology, this research is characterized by being a case study with a qualitative approach. The data collection instruments used are: the electronic questionnaire and the semi-structured interview. Data collection was carried out in 2021. Data analysis is done using the content analysis methodology. We can infer from this study that the pandemic physically and psychologically affected education workers. Due to social isolation, the lack of socializing with colleagues, as well as personal relationships were harmed. Also, the organization of time became a challenge for education workers, who in addition to the increase in work and workload, had to adapt to remote teaching and work. Identifying sources of psychosocial risk that can lead education workers to stress and illness, during and after the pandemic, is an important task for managers. Thus, it is necessary to adopt protective measures, capable of reducing the impacts of COVID-19 on the physical and mental health of workers, especially in the work of education professionals, providing more quality of life.

Key-words: pandemic; education worker; college education; remote teaching.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tempo de serviço dos respondentes.....	59
Gráfico 2 - Gênero dos respondentes	60
Gráfico 3 - Percentual professores e técnicos respondentes	60
Gráfico 4 - Faixa etária dos respondentes	61
Gráfico 5 - Formação técnicos respondentes.....	61
Gráfico 6 - Formação professores respondentes	62
Gráfico 7 - Pessoas que necessitam de cuidados permanentes.....	62
Gráfico 8 - Trabalho remoto dos respondentes	63
Gráfico 9 - Atividades presenciais dos respondentes.....	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução do coronavírus no Brasil	31
Quadro 2 - Descritores do estado da arte	46
Quadro 3 - Artigos selecionados como impactos na Educação	47
Quadro 4 - Artigos selecionados como impactos relativos à COVID-19 no trabalho dos profissionais da educação	49
Quadro 5 - Técnicas X objetivos da coleta	53
Quadro 6 - Síntese dos achados	90

LISTA DE SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CELARI	Centro de Lazer do Idoso
CEME	Centro de Memória do Esporte
CEP	Conselho de Ética em Pesquisa
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CF	Constituição Federal
COMPESQ	Comissão de Pesquisa
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
COSAT	Comissão de Saúde e Ambiente de Trabalho
CONSUNI	Conselho da Unidade
DAS	Departamento de Atenção à Saúde
EB	Educação Básica
EDUFRGS	Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS
ES	Ensino Superior
ESEFID	Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança
ERE	Ensino Remoto Emergencial
IES	Instituições de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
LAPEX	Laboratório de Pesquisa do Exercício
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LUME	Repositório Digital da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
MEC	Ministério da Educação
MP-RS	Ministério Público do Rio Grande do Sul
MS	Ministério da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal

PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
PNI	Programa Nacional de Imunizações
PNO	Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a COVID-19
PROGESP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação
PSP	Primeiros Socorros Psicológicos
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RDBU	Repositório Digital da Biblioteca da Unisinos
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior
STF	Supremo Tribunal Federal
UFRGS	Universidade Federal do Rio grande do Sul
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNISINOS	Universidade do Vale do Rio dos Sinos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Delimitação do tema	18
1.2 Objetivos	20
1.2.1 Objetivo geral	20
1.2.2 Objetivos específicos.....	20
1.3 Justificativa	20
2 CAMPO EMPÍRICO	22
2.1 As instituições federais de ensino superior	23
2.2 Universidade Federal do Rio Grande do Sul	24
2.3 Escola de educação física, fisioterapia e dança	25
3 REFERENCIAL TEÓRICO	28
3.1 Pandemia no Mundo	28
3.2 A COVID-19 no Brasil	31
3.3 Influências da pandemia na educação	35
3.4 Influências da pandemia na saúde do trabalhador	38
3.4.1 Influências da pandemia na saúde do trabalhador da educação	40
3.4.2 Influências da COVID-19 nas relações trabalho-família	42
3.5 Sofrimento e precarização do trabalho	43
3.6 Estado da arte	45
4 METODOLOGIA	51
4.1 Abordagem da pesquisa	51
4.2 Dos procedimentos de coleta de dados	52
4.2.1 Questionário dos docentes e técnicos.....	53
4.2.2 Entrevista semiestruturada com gestores	54
4.2.3 Participantes da pesquisa	55
4.3 Condições éticas da pesquisa	56
4.4 Tratamento dos dados	57
5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	59
5.1 Análise dos questionários (SURVEY)	59
5.2 Análise dos dados da gestão	82
5.3 Discussão integrada dos resultados	90
5.4 Proposta de intervenção	98

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
REFERÊNCIAS.....	105
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SERVIDORES ESEFID.....	113
APÊNDICE B - ENTREVISTA COM GESTORES	115
APÊNDICE C - CÓPIA DA CARTA DE ANUÊNCIA	116
APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO SERVIDORES.....	117
APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO GESTORES	118

1 INTRODUÇÃO

Em novembro de 2019, uma doença até então desconhecida causou preocupação às autoridades chinesas. O primeiro surto da doença SARS-CoV-2 (COVID-19)¹, causada pelo coronavírus², foi relatado em Wuhan, na China. Poucos meses depois a doença se espalhou e afetou países do mundo inteiro. Nessa época, a China foi considerada o primeiro epicentro da doença. Logo em seguida, em fevereiro de 2020, foi a vez da Europa, com um número crescente de mortes, a Itália era considerada o segundo epicentro da COVID-19, causando um colapso na saúde pública do país (FONSECA, 2020).

No mesmo período, Fonseca (2020) relata que outros países da Europa como Espanha e França registraram um aumento expressivo de casos e mortes pela primeira onda da doença. No entanto, Estados Unidos foi considerado o país com maior número de mortes à época, sendo registrada a primeira em 29 de fevereiro de 2020. Apesar de todos os países terem sido atingidos pelos impactos da COVID-19, alguns estão conseguindo obter mais êxito com estratégias de enfrentamento, com modelos assertivos de quarentena, distanciamento social e *lockdown*, a fim de conter a disseminação do vírus e amenizar a crise sanitária mundial.

Na segunda quinzena de março de 2020, o Brasil entrou numa crise sanitária sem precedentes em sua história desde o registro de transmissão comunitária de COVID-19 no País (SANAR SAÚDE, 2020). A chegada do novo coronavírus e a doença causada por ele, a COVID-19, trouxeram novas rotinas e desafios provocados pelo isolamento social, recomendação vinda da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS; OMS, 2020a), que em 11 de março de 2020, definiram a doença como uma pandemia (OPAS; OMS, 2020c).

Para conter a doença e evitar a disseminação do vírus, estratégias foram adotadas pelas autoridades brasileiras, tais como o distanciamento social e o fechamento das instituições de ensino no país. O fechamento das escolas e

¹ A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves (BRASIL, 2020h).

² O Coronavírus, causador da pandemia global, pertence a uma família de vírus (CoV) que já circulava no Brasil. Os vírus dessa família podem causar desde resfriados comuns a doenças mais graves, como a Síndrome Aguda Respiratória Severa (SARS) e a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (MERS). O Novo Coronavírus recebeu a denominação SARS-CoV-2 pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e a doença que ele provoca tem a denominação COVID-19 (DASA, [2021?]).

universidades aconteceu em decorrência das Portarias nº 343, de 17 de março de 2020 (BRASIL, 2020f), e nº 544, de 16 de junho de 2020 (BRASIL, 2020g), e da Medida Provisória nº 934, de 1º de abril de 2020 (BRASIL, 2020a), que previam a substituição das aulas presenciais por aulas que utilizassem recursos educacionais digitais.

Ainda, o Ministério da Educação (MEC) homologou o Parecer nº 19 do Conselho Nacional de Educação (CNE, 2020) por meio da Lei Nº 14.040, de 18 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020c), que autoriza a continuidade de aulas remotas até 31 de dezembro de 2021, enquanto perdurar a pandemia da COVID-19, norma válida para todas as redes de ensino, em caráter excepcional.

Entretanto, para Oliveira, Corrêa e Morés (2020), essas medidas foram implementadas como tentativa dos estudantes não perderem o ano letivo e, dessa forma, não serem prejudicados. Visto que, com o fechamento das instituições educacionais e a suspensão das aulas presenciais, os efeitos posteriores poderiam culminar numa defasagem educacional e, assim, contribuir para o aumento da desigualdade social e da evasão escolar. Diante do exposto, algumas instituições de ensino públicas e privadas adotaram o Ensino Remoto Emergencial (ERE). Além da mudança imediata das metodologias de ensino, o próprio assunto das aulas passou também a abordar a temática pandemia:

No que tange à continuidade das aulas na modalidade online, os professores precisam abordar elementos ligados ao cotidiano dos alunos, discutindo inclusive a situação de pandemia vivida, de maneira a explorar a dimensão educativa, pedagógica e científica, assim como instigar motivações que os mobilizem a aprender em caráter colaborativo (família-aluno; professor-aluno e aluno-aluno) (OLIVEIRA; CORREA; MORÉS, 2020, p. 5).

Nessa perspectiva, o aluno é estimulado a assumir um papel de protagonista em relação ao conteúdo transmitido nas aulas, para que construa seu próprio conhecimento com autonomia, fortalecendo o seu processo de aprendizagem. Nesse sentido, Oliveira, Corrêa e Morés (2020) revelam que os desafios pedagógicos são grandes, mas para superá-los será necessário ter um olhar diferenciado e acompanhar a caminhada desse aluno mais de perto.

Moreira e Schlemmer (2020, p. 8) definem o ensino remoto como “[...] uma modalidade de ensino ou aula que pressupõe o distanciamento geográfico de professores e estudantes e vem sendo adotado nos diferentes níveis de ensino, por

instituições educacionais no mundo todo [...]”. Para Moreira e Schlemmer (2020), o ensino presencial é transferido para as tecnologias digitais através de sistema em rede. A aula remota acontece com transmissão síncrona, permitindo a interação entre professor e aluno, diminuindo assim a distância geográfica que os separa. Dessa maneira, o ensino remoto possibilita a substituição de professores e alunos da sala de aula presencial para a sala de aula virtual; tendo como foco o conteúdo que está nas informações e no modo como elas são transmitidas, possibilitando que o aluno acesse esse conteúdo que foi disponibilizado como a gravação da aula expositiva ou vídeo aula a qualquer momento, como uma revisão do material que foi trabalhado na aula remota.

Para Oliveira, Correa e Morés (2020), neste contexto atual de pandemia, vivencia-se um momento atípico no sistema educacional, que passa por reestruturação dos processos educativos, um momento de reconfiguração do trabalho docente, de ressignificação das práticas pedagógicas, que obrigou professores e alunos a se adaptarem aos modos de ensinar e de aprender, com a transição da modalidade presencial para o ensino remoto. Assim sendo, investir na formação do professor é imprescindível para melhorar sua qualidade profissional e fortalecer as práticas educacionais impostas pela nova demanda.

Alguns fatores impactaram abruptamente a rotina dos profissionais da educação durante a pandemia, como as bruscas transformações impostas pelo ensino e pelo trabalho remotos, que se tornaram um grande desafio, exigindo o desenvolvimento de habilidades e competências numa velocidade frenética. Para Ferreira *et al.* (2020), o uso das tecnologias digitais possibilitou a oportunidade de realizar encontros virtuais como palestras, oficinas, minicursos, eventos que não apenas capacitaram os profissionais, mas sobretudo aproximaram as pessoas que estavam conectadas de várias partes do país. Esse movimento de conexão e/ou interação motivou os envolvidos e provocou sentimentos positivos diante de tantas fragilidades encontradas; a iniciativa desses movimentos em tempos tão difíceis transformou algo negativo em um aprendizado positivo.

Ainda Ferreira *et al.* (2020) enfatizam que o momento atual favoreceu a mudança e ressignificou a gestão escolar, pois os profissionais da educação, como os professores, gestores e técnicos, tiveram que migrar de uma modalidade presencial para o formato virtual de aulas e trabalho remotos, além de se reinventarem e usarem a criatividade para gravar vídeos, fazer reuniões, conversar

por webconferência, usando as ferramentas digitais disponíveis no momento como ferramentas de trabalho. Desse modo, Ferreira *et al.* (2020) explicam que tudo isso levou esses profissionais a se adaptarem rapidamente à nova modalidade de ensino e trabalho, sem terem habilidades com práticas pedagógicas inovadoras e com ferramentas virtuais que favorecessem as atividades, mas diante do novo contexto fariam parte do seu material de trabalho.

Neste momento de pandemia, além da carga de trabalho, que se desloca para o remoto, outros fatores são fontes de estresse aos trabalhadores. Moura (2020) relata que o medo de se contaminar, a contaminação de familiares, o isolamento social e as restrições impostas pela pandemia da COVID-19 podem provocar reações adversas e gerar um sofrimento psíquico. Nesse sentido, além de inevitável, o estresse pode abrir portas para vários transtornos, entre eles: transtornos de ansiedade, depressão, síndrome do pânico, entre outros. Dessa maneira, para a autora, todos esses fatores podem causar um elevado nível de estresse e levar o indivíduo ao adoecimento psíquico, gerando assim, consequências graves à saúde mental.

Nessa perspectiva, para ofertar uma educação superior que seja de qualidade, faz-se necessário, além das políticas pedagógicas, das estratégias desenvolvidas pela universidade, conhecer a *dimensão pessoas*, que faz parte desse processo, os profissionais da educação, pois estão imbricados em um ambiente de relevante aprendizagem e para isso precisam estar saudáveis. Dessa forma, Pereira, Amaral e Comin (2011, p. 88) entendem que “[...] a universidade deve ser compreendida não apenas como uma instituição responsável por oferecer ensino, pesquisa e extensão à comunidade [...]”, mas também como uma instituição capaz de promover o bem-estar dos seus colaboradores, interessada com a saúde dos profissionais da educação, a qualidade do ensino e a prestação dos serviços oferecidos.

Minha³ escolha pela temática a respeito das implicações da pandemia para o trabalho dos profissionais da educação reverbera minha atuação enquanto pesquisadora e parte integrante da instituição como servidora pública federal do quadro efetivo, exercendo o cargo de técnica administrativa na Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança (ESEFID) da Universidade Federal do Rio Grande do

³ Utilizo, neste parágrafo, a narrativa em primeira pessoa do singular por se tratar de um texto no qual apresento minha trajetória pessoal e minhas inquietações enquanto pesquisadora.

Sul (UFRGS). Este contexto pandêmico me provocou inquietações no sentido de saber como está sendo realizado o trabalho dos profissionais da educação no formato remoto, pois tivemos que ressignificar tudo o que estávamos acostumados a fazer no presencial em um curto espaço de tempo, vivenciando mudanças abruptas como quebra de paradigmas, rupturas compulsórias no *modus operandi*, neste cenário de rápida transformação e elevada incerteza. Nesse sentido, essas reflexões me conduziram a procurar entender melhor como essa dinâmica cotidiana está sendo desenvolvida, para buscar alternativas de melhorias e enfrentamento junto à gestão de pessoas da universidade, com o intuito de proporcionar melhor qualidade de vida e bem-estar para o desempenho das atividades dos servidores.

Por conseguinte, é de suma importância saber como está a saúde mental dos profissionais da educação; quais as implicações que a pandemia trouxe para suas vidas pessoal e profissional; o que eles estão vivendo agora que não viveram antes, analisando quais estratégias de enfrentamento adotaram para se proteger e seguir trabalhando em formato remoto. Dessa forma, a pesquisa tem por finalidade investigar essas questões para saber qual a influência da pandemia no trabalho desses profissionais.

1.1 Delimitação do tema

Desde o dia 17 de março de 2020, as atividades presenciais, acadêmicas e administrativas na ESEFID foram suspensas, a fim de evitar a contaminação e propagação do novo coronavírus. Com a transição do formato presencial para o remoto, a universidade teve que adaptar os processos de avaliações, reuniões de supervisão e orientação com os alunos, os projetos de extensão, reuniões com professores, técnicos, reuniões de planejamento do semestre, toda parte da gestão administrativa, como atendimento da secretaria e dos núcleos administrativos, estão sendo realizados de forma remota. Enfim, toda essa dinâmica, passar horas em frente ao computador, tem sido mais cansativo e exaustivo e está afetando, de certa forma, a saúde dos profissionais da educação.

De acordo com a OMS (2020b), grande parte da população está sendo afetada com os efeitos causados pela pandemia do novo coronavírus, que têm provocado pressão psicológica e estresse nas pessoas. A Organização ligada à ONU afirma ainda que a série de incertezas provocadas pelo novo coronavírus, o

medo fomentado pelos riscos de contaminação e a obrigação de isolamento social podem gerar problemas mentais ou agravar os já existentes. Diante dos desafios impostos pelo isolamento social em função da pandemia, cada vez mais é exigido do trabalhador o desenvolvimento de habilidades e atitudes proativas, como o uso das tecnologias digitais e ferramentas virtuais, que exigem conhecimento e impõem práticas constantes que vão além de suas capacidades. Dessa maneira, toda essa demanda gera uma sobrecarga que resulta num estresse laboral, podendo provocar disfunções físicas, psicológicas e até mesmo sociais, assim como, prejudicar a saúde, comprometer a produtividade e afetar as relações familiares e sociais (OPAS, 2016).

Nesse sentido, são apontadas algumas premissas que motivaram essa proposta de estudo relativas aos servidores técnicos e docentes da ESEFID:

- a) a pandemia provocou mudanças significativas na maneira de trabalhar dos técnicos e docentes da ESEFID/UFRGS;
- b) o contexto da pandemia afetou a qualidade de vida dos servidores;
- c) servidores que têm filhos pequenos ou pessoas idosas ou com necessidades especiais sob sua responsabilidade estão tendo mais dificuldade no trabalho remoto;
- d) a organização do tempo tende a ser mais difícil no trabalho remoto, podendo gerar sobrecarga ao trabalhador;
- e) as políticas que a UFRGS tem seguido para o enfrentamento da COVID-19 em relação aos docentes e técnicos, especialmente relativas ao trabalho remoto, têm ajudado a diminuir o contágio comunitário;
- f) as medidas que estão sendo tomadas, neste momento de pandemia, para dar suporte ao trabalho remoto de docentes e técnicos pela ESEFID/UFRGS podem ser repensadas com vistas a possibilidades de melhorias e novas ações.

A partir da observação das premissas que motivaram essa proposta de estudo e da análise do contexto atual de pandemia em que estão passando os profissionais da educação, pôde-se perceber a influência da COVID-19 na rotina de trabalho dos docentes e técnicos, evidenciando a relevância da identificação e aplicação de estratégias de enfrentamento. Como resultado, este estudo visa

melhorias no exercício laboral e na qualidade de vida dos profissionais da ESEFID/UFRGS.

Por conseguinte, o problema da pesquisa é: quais as influências que a COVID-19 trouxe para a rotina de trabalho dos profissionais da educação e quais estratégias a gestão de pessoas da universidade poderá implementar que contribuam para a saúde e o bem-estar desses profissionais?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar as influências da COVID-19 na rotina de trabalho dos profissionais da educação, no contexto de uma universidade pública federal, bem como propor estratégias de gestão de pessoas que contribuam para a saúde e o bem-estar desses profissionais.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) identificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia;
- b) verificar as estratégias de enfrentamento da COVID-19 na rotina dos docentes e técnicos;
- c) avaliar as estratégias de enfrentamento da COVID-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade;
- d) propor medidas preventivas e programas voltados para a melhoria da qualidade de vida dos docentes e técnicos, no contexto de pandemia.

1.3 Justificativa

O interesse pelo tema da pesquisa surgiu pela intenção de conhecer como estão as rotinas de trabalho remoto e a saúde dos profissionais da educação, especificamente da ESEFID/UFRGS, os fatores que impactam diretamente esses profissionais. Neste momento atípico de pandemia e/ou pós-pandemia, este estudo se justifica, pois permite conhecer esta realidade; almeja investigar se existem

medidas adotadas pela universidade para operacionalizar o trabalho remoto, como também a percepção dos profissionais da educação a respeito desse contexto.

A pesquisa tem a pretensão de avaliar como está o trabalho dos profissionais da educação, principalmente num momento de pandemia, no qual tiveram que fazer várias adaptações, com o intuito de contribuir para o bem estar desses profissionais. Desse modo, ter um olhar diferenciado para esses atores, estar atento aos níveis de saúde e ao ambiente de trabalho desses profissionais, pode garantir um melhor desempenho profissional e oferecer uma melhor qualidade de trabalho e de vida.

A busca de artigos, dissertações e teses produzidos sobre o assunto da pesquisa, também chamada *Estado da Arte*, detalhada na seção 3.6 do Referencial Teórico, evidencia uma lacuna nas pesquisas sobre *Influências da COVID-19 no trabalho dos profissionais da educação*, principalmente, nas universidades públicas federais, evidenciando, dessa forma, de acordo com as bases consultadas, a relevância e atualidade desta pesquisa. Nesse sentido, este estudo tem potencial para uma melhor compreensão sobre um problema atual, resultante do cenário pandêmico, que influenciou mudanças nas rotinas de trabalho e na saúde dos profissionais da educação em uma instituição federal de ensino superior, servindo como fonte de dados para pesquisas futuras.

2 CAMPO EMPÍRICO

O Ensino Superior no Brasil apresenta um verdadeiro campo de debate sobre seu sentido mais amplo na formação de pessoas. Isso porque se voltarmos à sua composição histórica, poderemos ver que houve muitos conflitos sociais e políticos para estabelecê-lo como nível de ensino para diminuir desigualdades no país. Dessa forma, Neves e Martins (2014) apontam que o ensino superior veio tardiamente ao Brasil, muito atrás de países europeus e latino-americanos.

Rangel (2012) defende que, depois da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), legislações mais concisas e efetivas norteariam um novo modelo de ensino universitário, que seria estabelecido pela Lei nº 9.394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), e abordaria a Educação Superior como direito de todos. Entretanto, o Estado não abriria mão de estar presente não somente nas questões financeiras das universidades públicas e privadas, mas também no monitoramento das instituições em seus padrões de qualidade de ensino. Por fim, Rangel (2012) argumenta que surgiram as avaliações externas, para monitorar o rendimento de cada instituição de ensino superior, e foram regulamentadas pela Lei 10.861, de 14 de abril de 2004, instituindo o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES).

Um novo paradigma foi iniciado nas universidades públicas federais, que de acordo com Pizzio e Klein (2015), obriga o professor a se adaptar às novas normas de trabalho, ao mesmo tempo, exige-se maior volume de tarefas como a alta demanda dos projetos de pesquisa e extensão, um expressivo aumento de publicações científicas e produções de artigos, por meio dos quais são medidos o desempenho do trabalho docente, assim como seu comprometimento com os trabalhos administrativos e acadêmicos da universidade. Os autores destacam ainda que existe uma grande competitividade entre os docentes, que de um lado, diminui a relação solidária entre eles, de outro, surgem vários “[...] sintomas institucionais como estresse, acidentes de trabalho, absenteísmo, adoecimento, presenteísmo, queda da produtividade, reclamações sobre produtos e serviços de baixa qualidade, entre outros” (PIZZIO; KLEIN, 2015, p. 495).

2.1 As instituições federais de ensino superior

As Instituições Federais de Ensino Superior fazem parte do sistema federal de ensino superior. De acordo com o Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006 (BRASIL, 2006), revogado pelo Decreto nº 9.235, de 15/12/2017 (BRASIL, 2017), em seu art. 2º “[...] o sistema federal de ensino superior compreende as instituições federais de educação superior, as instituições de educação superior criadas e mantidas pela iniciativa privada e os órgãos federais de educação superior”. O decreto versa sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior no sistema federal de ensino.

De acordo com o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), o Programa de Expansão das universidades federais contribuiu para o crescimento do ensino superior público. Com isso, surgiu a crescente oferta de vagas nos cursos de graduação e pós-graduação, aumentando a demanda de docentes para atender essa ampliação da oferta. Segundo o Programa Reuni (2008), para atender a ampliação das vagas dos cursos em 2008 foi realizado concursos com um montante de 3.459 cargos, sendo desse total, 1.821 de docentes e 1.638 de técnicos administrativos (REUNI, 2010).

Segundo Pizzio e Klein (2015), houve um investimento significativo na educação superior no Brasil, nos últimos anos, com um crescimento no número de docentes nas Instituições de Ensino Superior (IES), que no período compreendido entre 2003 e 2012 totalizou 40.958 novas admissões nas diversas categorias, contribuindo para a reestruturação do ambiente de trabalho acadêmico.

Conforme o portal Coronavírus – Monitoramento nas Instituições de Ensino, criado pelo Ministério da Educação (MEC) em 2020, são 69 o número de universidades federais brasileiras, atualmente, das quais 66 estão oferecendo aulas remotas para os alunos, as demais estão funcionando parcialmente (BRASIL, 2020e). As universidades federais são criadas mediante projeto encaminhado ao Congresso Nacional, por iniciativa do Poder Executivo. As universidades são caracterizadas pela tríade indissociável das atividades de ensino, pesquisa e extensão. De acordo com o MEC, as IFES “[...] são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano” (BRASIL, 2018). Dessa maneira, destaca-se a

importância dessas instituições para a sociedade, por oferecer uma excelência de ensino à comunidade acadêmica e pela qualificação do corpo docente.

A Universidade pública tem um papel fundamental na sociedade, ela é a principal responsável pela produção do conhecimento, além de proporcionar inovação tecnológica, aprofundamento educacional possibilitando a formação do pensamento crítico e sujeitos comprometidos em desenvolver conhecimentos. A região sul possui várias universidades federais. Dentre elas, está a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), que merece ser destacada por representar o campo empírico desta pesquisa.

2.2 Universidade Federal do Rio Grande do Sul

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com sede em Porto Alegre, completou em 2019, 85 anos de atuação, considerada uma das melhores universidades federais do Brasil, reconhecida nacional e internacionalmente. Uma instituição pública a serviço da sociedade, comprometida com a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, preconiza a educação e a produção do conhecimento. Desse modo, a UFRGS revela-se como uma importante IFES, com reconhecidos níveis de excelência, por priorizar a educação que tem abrangência de atuação com cursos em todas as áreas do conhecimento (UFRGS, 2016).

A estrutura acadêmica da UFRGS atende suas atividades fins de ensino, pesquisa e extensão, organizada em vários campi da capital, como sua sede, e outros municípios do país. Em relação ao ensino, a Universidade oferece todas as áreas de conhecimento e os níveis de ensino oferecidos vão desde a educação básica como o ensino fundamental e médio, até a graduação e pós-graduação (stricto e lato sensu). A preocupação com a excelência da aprendizagem reafirma o compromisso com o atendimento das necessidades pedagógicas, atende e valoriza as diferenças sociais e individuais dos alunos, e fomenta a promoção de uma política de inserção com todos os segmentos da sociedade (UFRGS, 2016).

Quanto à atividade de pesquisa, a Universidade tem por finalidade produzir conhecimento interdisciplinar e multidisciplinar, assim como, integrar as áreas de conhecimento e as atividades de ensino e extensão. A UFRGS tem sua trajetória reconhecida entre as IFES, por produzir pesquisas de forma integrada e de

excelência entre todas as áreas de conhecimento, por isso, se destaca em seu desenvolvimento acadêmico como uma instituição de excelência em pesquisa.

A extensão é realizada por meio de projetos que a Universidade oferece à comunidade e que visam o desenvolvimento de atividades de caráter científico, tecnológico, social, educacional, artístico, cultural e esportivo. Existe uma preocupação da UFRGS em ampliar programas e projetos relacionados ao ensino e à pesquisa para integrar os ambientes acadêmicos com a sociedade, fomentando a produção da cultura e a inovação de conhecimentos, sob diversos aspectos. É através desses projetos de extensão que a Universidade deseja promover a inclusão social, incentivando o respeito à diversidade e às diferentes manifestações culturais, artísticas, esportivas e tecnológicas (UFRGS, 2016).

A UFRGS tem como missão “Desenvolver educação superior com excelência e compromisso social, formando indivíduos, gerando conhecimento filosófico, científico, artístico e tecnológico, capazes de promover transformações na sociedade” (UFRGS, 2016, p. 12). Sua visão para 2026 é “Ser uma Universidade reconhecida pela sociedade como de excelência em todas as áreas de conhecimento em âmbito nacional e internacional” (UFRGS, 2016, p. 12).

Fazendo parte da UFRGS, a ESEFID é o campo empírico mais específico deste estudo. Nesse sentido, é o local onde a pesquisa será realizada a fim de analisar como a pandemia afetou as relações de trabalho dos profissionais da educação.

2.3 Escola de educação física, fisioterapia e dança

A Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança foi criada em 1940. Trata-se da mais antiga Escola de Educação Física do Estado do Rio Grande do Sul. No ano de 2020, a ESEFID completou 80 anos de existência, e tinha planejado em comemoração ao seu aniversário um grande evento festivo. Devido à pandemia do coronavírus, as festividades foram suspensas. Está localizada à Rua Felizardo, 750, no bairro Jardim Botânico, em Porto Alegre.

De acordo com o Regimento Interno, Decisão nº 053, de 08 de março de 2019, a ESEFID/UFRGS traz em seu art. 3º que a principal finalidade da Escola é “[...] a educação superior e a produção de conhecimento científico, filosófico, artístico e tecnológico, integradas no ensino, na pesquisa e na extensão, nas áreas

de Educação Física, Fisioterapia e Dança”. No seu art. 6º, o regimento interno traz o Conselho da Unidade (CONSUNI), órgão de deliberação superior da ESEFID, trazendo sua composição, funcionamento e competências (UFRGS, 2019).

Na ESEFID existem vários projetos de extensão para a comunidade, dentre os quais se destacam: Hidroginástica e Jogging aquático para portadores de diabetes Tipo 2 e dislipidemias, onde é necessário a apresentação de um eletrocardiograma de esforço para participar da atividade, e liberação médica. A caminhada nórdica para idosos ou pessoas portadores de Parkinson, uma caminhada orientada com bastão e, o Centro de Lazer do Idoso (CELARI) – O Programa consiste no desenvolvimento de atividades para pessoas com idade superior aos 60 anos, visando à manutenção das atividades de vida diária na perspectiva de um envelhecimento saudável, ativo e independente. Essa atividade conta com várias modalidades como natação, hidroginástica, jogging aquático, ginástica funcional, equilíbrio, musculação, dança e oficinas culturais.

A escola oferece os cursos de Graduação de Educação Física, Fisioterapia e Dança e, Pós-Graduação em Fisiologia do Exercício, Técnico Desportivo, Fisioterapia Cardiorrespiratória e Terapia Intensiva, Fisioterapia em Terapia Intensiva Adulto, Fisioterapia Neurofuncional, Método Pilates e Treinamento Neuromuscular.

Possui como infraestrutura os Centros de Pesquisa como Centro de Memória do Esporte (CEME), o Centro de Estudos Olímpicos, a Comissão de Pesquisa (COMPESQ), com vinte e oito Grupos de Pesquisas, o Laboratório de Pesquisa do Exercício (LAPEX) e a Revista de Educação Física - Movimento. Além da Clínica de Fisioterapia, como órgão auxiliar; a Biblioteca, o Laboratório de Informática, o prédio administrativo; o Restaurante Universitário, as salas de aula, e as áreas de esportes com dois ginásios esportivos, duas piscinas olímpicas, academia, quadras de tênis, vôlei e basquete, pista de corrida e uma área de 1.200 metros para caminhada. Atualmente conta com mil quatrocentos e setenta e um alunos matriculados nos três cursos de graduação, quarenta e sete servidores técnicos e setenta servidores docentes¹.

Esse momento atual é muito oportuno para a instituição rever seus conceitos. A ESEFID está aprendendo a lidar com esse *novo normal*; são novas

¹ Dados de 2020 – COMGRAD/ESEFID.

aprendizagens, novas habilidades de se relacionar e interagir. Com a inovação tecnológica é possível utilizar recursos que antes não eram usados, como as ferramentas digitais e plataformas virtuais, mas que agora são imprescindíveis para o funcionamento da Escola, não apenas para o ensino remoto, reuniões e orientações, mas também para todas as atividades laborais, como o trabalho remoto. Portanto, existe uma preocupação e um compromisso de todos os atores envolvidos (gestores, docentes e técnicos) em fazer cotidianamente a ESEFID uma instituição referência de qualidade no ensino, pesquisa e extensão, pois, com o empenho e dedicação de todos, é possível obter resultados promissores que atendam às necessidades da comunidade como um todo.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo é apresentado o referencial teórico utilizado como base para a pesquisa e a construção do texto da dissertação.

3.1 Pandemia no Mundo

No mundo todo, houve restrições para se evitar o crescente aumento dos casos da COVID-19 e recomendações para que as famílias evitassem aglomerações em festividades e, quando se reunissem, priorizassem lugares abertos, evitando ao máximo o contato. Assim, no contexto da pandemia, manter o isolamento social é a forma mais segura das pessoas demonstrarem amor e carinho pelo seu ente querido (IDOETA; ALEGRETTI, 2020).

O medo da pandemia tem gerado um estado de pânico nas pessoas. A propagação das notícias nas mídias sociais, como o aumento dos casos da COVID-19 e as mortes diárias, têm agravado o sentimento de pânico social na população, que tenta se proteger de um inimigo invisível, o *vírus*. Vommaro (2020) explica que de acordo com a OMS, existe uma segunda epidemia, denominada *infodemia*¹, ou seja, o bombardeio de informações e a propagação de notícias falsas, as chamadas *fake news*.

Consoante Vommaro (2020), o distanciamento social causado pela pandemia fez com que famílias do mundo inteiro ficassem isoladas em suas casas, principalmente os mais vulneráveis, considerados grupos de risco. De um lado, esse acontecimento provocou nas pessoas um sentimento de solidariedade e comoção, bem como os aplausos coletivos nas varandas, a arte compartilhada nas sacadas dos edifícios, as compras coletivas para os grupos de risco; tudo isso fez com que as pessoas despertassem seu lado humano, de empatia, que estava adormecido. De outro, o uso das tecnologias digitais, as redes sociais, favoreceram o contato com familiares em quarentena e ajudaram a diminuir a saudade e a distância; assim como também, as lives, vídeos sobre saúde mental, exercícios de atividades físicas, aulas de artesanatos entre outras, contribuíram para passar o tempo.

¹ “A palavra infodemia se refere a um grande aumento no volume de informações associadas a um assunto específico, que podem se multiplicar exponencialmente em pouco tempo devido a um evento específico, como a pandemia atual. Nessa situação, surgem rumores e desinformação, além da manipulação de informações com intenção duvidosa” (OPAS, 2020d).

Vommaro (2020) pontua ainda que políticas públicas foram adotadas por diferentes governos em todo o mundo, conforme suas prioridades:

- a) China adotou medidas restritivas que foram implementadas com o investimento público que o governo ampliou e o acompanhamento monitorado do isolamento social por meio das tecnologias digitais. Outro fator que contribuiu para que as políticas públicas tivessem êxito foi o espírito de comunidade, coletividade em prol do bem comum, cultura desenvolvida no país;
- b) a Alemanha tem um sistema de saúde pública diferenciado, com aparelhos sofisticados, e uma ampla divulgação das campanhas preventivas com sérias restrições de isolamento, testes oferecidos à população em larga escala têm contribuído para a eficácia no controle e no avanço da doença;
- c) na Itália, atribuiu-se o número elevado de infectados e de mortes à falta de isolamento social no início da pandemia; a maioria da população é idosa, sobretudo na região da Lombardia, onde o surto foi maior. A falta de investimento do governo na saúde pública, a redução de médicos clínicos do sistema público e unidades de tratamentos fechadas contribuíram para os crescentes casos da COVID-19;
- d) a Argentina priorizou o atendimento à população menos favorecida e garantiu o acesso ao sistema de saúde pública para todos, demonstrando uma preocupação com o lado social e humano que a pandemia gerou. Porém, o país não dispõe de uma estrutura adequada para a realização de testes em escala maior e o acompanhamento dos casos da doença de forma efetiva;
- e) nos Estados Unidos, assim como no Brasil, a negação da pandemia por parte dos governos e a falta de políticas públicas têm contribuído para o alto índice dos casos da doença e levado os países a enfrentarem uma grave crise de saúde sem precedentes.

Por fim, Vommaro (2020) traz algumas perspectivas para o enfrentamento da pandemia: o fortalecimento dos sistemas de saúde pública, uma renda básica mínima garantida a toda população, a implantação do trabalho remoto, uma saúde pública e uma educação de qualidade. Para o autor, só sairemos vitoriosos dessa

crise, se unirmos forças e entendermos que “[...] o mundo é uma casa comum [...]” (VOMMARO, 2020, p.18) a todos, que deve ser protegido, tratado e preservado, por isso, deve-se cuidar do *público e do comum* e, valorizar a vida como um bem precioso. Dessa maneira, com responsabilidade e solidariedade seremos fortalecidos para apontarmos alternativas que amenizem a crise e possibilitem a construção de um mundo melhor.

Com o fechamento de escolas no *lockdown*, houve um impulsionamento da EAD. A educação a distância não é uma novidade, mas uma tendência que se fortaleceu no atual cenário de pandemia. Como uma ação necessária e essencial, a educação a distância está se expandindo, principalmente para o ensino híbrido, uma modalidade que tende a permanecer atualmente, na impossibilidade do ensino presencial. O principal problema é que essa modalidade demanda uma infraestrutura para o acesso às plataformas digitais, no entanto, nem todos os alunos têm acesso à internet, e isso contribui para o aumento das desigualdades sociais. Assim sendo, as divergências socioeconômicas, principalmente nas redes públicas de ensino, têm acentuado o problema de acesso e a garantia do direito à educação (OLIVEIRA; CHAVES, 2020). Por outro lado, a educação a distância promove a autonomia do aluno, e estimula o uso de tecnologias digitais para fazer pesquisas e buscar conteúdos que aprimoram o estudo e a aprendizagem. Dessa maneira, para Oliveira e Chaves (2020), uma proposta de ensino que pretende se estabelecer, ampliar seu alcance, a modalidade de educação a distância promete impulsionar o sistema de ensino.

A educação híbrida, que se tornou a presença essencial na vida dos estudantes, desde a pandemia, faz com que os espaços educacionais revejam toda a sua sistemática de aprendizagem, valorizando que a construção do saber nem sempre se dá em sala de aula e tampouco possa desconsiderar os movimentos da globalização e da tecnologia. Esses dois elementos interferem ativamente na vida das pessoas, que mudam seus comportamentos, visões e entendimentos. Para Pasini, Carvalho e Almeida (2020), o momento atual é de ressignificação da educação, de novas aprendizagens em tempos inesperados, e a educação híbrida traz a proposta da inclusão digital e a possibilidade de intercalar o ensino presencial e o ensino a distância.

Diante desse cenário pandêmico, para a educação não ficar estagnada, surgiu a necessidade de adaptação tanto de professores quanto de alunos das

atividades presenciais para aulas em formato remoto; uma tendência da “[...] educação do novo milênio [...]” (PASINI; CARVALHO; ALMEIDA, 2020, p. 8). Desse modo, a tendência é que após a pandemia haverá uma maior adesão ao ensino remoto ou híbrido, visto que, professores e alunos estarão mais preparados para superar esses novos desafios.

O impacto destes desafios precisa ser estudado e melhor compreendido em termos de repercussão sobre a saúde física, emocional e social de todos os trabalhadores envolvidos. Nesse sentido, reforçando a necessidade de estudos sobre o impacto da pandemia na educação, objeto mais específico desta pesquisa.

3.2 A COVID-19 no Brasil

A seguir apresentaremos um quadro síntese com a linha do tempo do coronavírus no Brasil. Entre os principais fatos estão a confirmação do primeiro caso de coronavírus no Brasil, assim como a primeira morte, e a declaração da OMS que definiu como pandemia, a crise sanitária no mundo (SANAR SAÚDE, 2021).

Quadro 1 - Evolução do coronavírus no Brasil

DATA	ACONTECIMENTO
26/02/2020	Foi confirmado o primeiro caso de coronavírus no Brasil, um homem de 61 anos, que morava em São Paulo e tinha viajado à Itália.
02/03/2020	O Ministério da Saúde (MS) confirmou dois casos do novo coronavírus e o acompanhamento de 433 casos suspeitos.
05/03/2020	Eram 8 casos confirmados do novo coronavírus, sendo confirmada a primeira transmissão interna no país e com 636 casos suspeitos.
09/03/2020	Foram confirmados 25 casos de coronavírus e 930 casos suspeitos, desse total, 4 tinham sido por transmissão local e 21 casos importados.
11/03/2020	A Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu como pandemia de coronavírus, a situação da saúde sanitária no mundo.
13/03/2020	O Ministério da Saúde adotou critérios de isolamento social e quarentena, devendo ser restritos a pacientes com suspeita ou casos

	confirmados pelo coronavírus.
16/03/2020	Já eram 234 casos confirmados de coronavírus no país e 2.064 casos suspeitos. O país criou estratégias de prevenção para conter a Covid-19. No Rio de Janeiro e em São Paulo já haviam registros de transmissão comunitária, não tendo como identificar a origem da contaminação.
17/03/2020	O Ministério da Saúde recebeu notificação da primeira morte por coronavírus no país, no estado de São Paulo. Já tinham 291 casos confirmados e 8.819 casos suspeitos. O MS recomendou fazer o teste para o coronavírus apenas nos casos graves.
17/03/2020	Ainda nessa data, o Governo Federal publicou uma portaria tornando crime contra a saúde pública, a pessoa que recusar ficar no isolamento social e não cumprir a quarentena.
20/03/2020	O Ministério da Saúde admitiu a transmissão comunitária do novo coronavírus em todo o país. Existiam 904 casos confirmados da Covid-19 no país, com 11 mortes registradas, destas, 9 em São Paulo e 2 no Rio de Janeiro.
24/03/2021	Um ano depois, o Brasil atingiu a triste marca de mais de 300 mil mortes, desde o começo da pandemia no país. O Brasil é o país com o maior número diário de mortes por Covid-19 desde 5 de março de 2021.
29/04/2021	O Brasil bateu um recorde e chegou à marca de 400 mil mortes pela Covid-19.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na Linha do Tempo do Coronavírus no Brasil (SANAR SAÚDE, 2021).

Com a evolução da pandemia, o número de casos e mortes causadas pelo novo coronavírus aumentaram consideravelmente. Até a presente data da pesquisa, em 15 de dezembro de 2021, segundo dados do Ministério da Saúde, o Brasil registrou 617.271 mortes confirmadas pela COVID-19. Apesar do avanço na vacinação, morrem, atualmente, mais de 200 pessoas por dia no país (BRASIL, 2021f).

Cabe ressaltar que, no início de abril de 2020, o Governo Federal publicou a Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020 (BRASIL, 2020b), criando o auxílio emergencial

para trabalhadores informais, a medida foi adotada durante o período de pandemia, para o enfrentamento da emergência de saúde pública como decorrência do novo coronavírus, COVID-19. Inicialmente, o auxílio teria a duração de três meses, no valor de R\$ 600,00. Devido à situação de crise, o governo editou a Medida Provisória nº 1.000, de 02 de setembro de 2020 (BRASIL, 2020d), que instituiu o auxílio emergencial residual, estendendo o prazo até 31 de dezembro de 2020 e reduzindo o valor para R\$ 300,00.

Com a continuidade da crise de saúde pública, o Governo Federal criou o Decreto nº 10.661, de 26 de março de 2021 (BRASIL, 2021a), que regulamenta a Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de 2021 (BRASIL, 2021b), e estabelece o auxílio emergencial 2021. O decreto prevê o pagamento do benefício em quatro parcelas mensais, nos valores de R\$ 375,00, R\$ 250,00 e R\$ 150,00, obedecendo à regra a que o beneficiário tiver direito.

Ainda, no tocante ao auxílio emergencial, com o agravamento da pandemia da COVID-19 no país, o Poder Executivo emitiu o Decreto nº 10.740, de 5 de julho de 2021, que prorroga o auxílio emergencial 2021 para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus de COVID-19, criado pela Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de 2021 (BRASIL, 2021c), pelo período complementar de três meses, se estendendo até outubro de 2021. Para ter direito ao recebimento do auxílio, o beneficiário precisa ser considerado elegível nos termos da lei.

Hallal, Barbosa Filho e Sasaki (2020) destacam que, neste cenário desafiador que estamos enfrentando, os investimentos em ciência, tecnologia e educação estão cada vez mais escassos no país. Isso reverbera, sobretudo, nas universidades públicas, que são responsáveis por mais de 90% da produção científica no Brasil, e ainda são alvos de ataques sendo taxadas como o lugar que promove *balbúrdia*. No entanto, a comunidade científica brasileira tem um papel extremamente importante no desenvolvimento de pesquisas, que têm produzido conhecimento relevante para o enfrentamento da pandemia e contribuído para a produção de vacinas, trazendo esperança de dias melhores para a população brasileira e mundial.

O Brasil não enfrenta apenas uma crise de saúde pública global, mas também de relações diplomáticas, nas negociações com lideranças de países onde estão sendo produzidas vacinas e insumos, e isso tem dificultado a logística para a agilização e disponibilização de vacinas no país. O governo federal não tem

apresentado um planejamento nacional de forma eficiente e coordenado para a vacinação em massa. Também têm ocorrido problemas de atrasos na contratação de empresas responsáveis pela produção de insumos e falta de negociações com laboratórios fabricantes de vacinas, enfraquecendo assim, de maneira significativa, as tratativas e a respectiva disponibilização das vacinas (CASTRO, 2021).

A importância da imunização da população contra a COVID-19 surge como uma das discussões mais relevantes da atualidade, fomentando debates a respeito das fases de desenvolvimento de vacinas e atraindo a atenção de todos para o acompanhamento das etapas de estudos científicos (CASTRO, 2021). Concomitante com os percalços enfrentados para o desenvolvimento da produção em grande escala das vacinas, existe ainda a rivalidade política entre o governo federal e os governadores, promovendo discussões acaloradas e desconfiança em relação à vacina produzida na China. Desse modo, a falta de políticas de combate ao avanço da pandemia, o negacionismo da ciência e a defesa de teses conspiratórias a respeito das vacinas têm contribuído para o agravamento da pandemia no país.

A distribuição e o acesso às vacinas perpassaram por questões internacionais do poder de barganha, no qual países mais ricos firmaram contratos antecipados com laboratórios farmacêuticos para garantir um estoque de vacinas para suas populações. Por outro lado, países com menor poder aquisitivo, como é o caso do Brasil, dependem da disponibilidade de vacinas produzidas. Dessa forma, a pandemia evidenciou as desigualdades sociais e econômicas que expõem a falta de disponibilidade na distribuição equitativa das vacinas para os mais pobres, mostrando a ausência de política de acesso universal à saúde (CASTRO, 2021).

O Ministério da Saúde (MS), por meio do Programa Nacional de Imunizações (PNI), criou o Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a COVID-19 (PNO), estabelecendo diretrizes e orientações técnicas para a imunização da população como medida de enfrentamento da doença, mediante o cenário epidemiológico da COVID-19 (BRASIL, 2021e). A princípio, o Plano preliminar de vacinação contra COVID-19 (BRASIL, 2020i) definiu a população-alvo e os grupos prioritários, que contemplavam apenas os professores, não incluindo os demais trabalhadores da educação. Esse plano também incluía os trabalhadores do sistema prisional, excluindo a população privada de liberdade que, posteriormente, teve no PNO prioridade, sendo vacinada antes dos trabalhadores da educação.

O governo federal começou tardiamente o processo de elaboração de um plano nacional de imunização contra a covid-19 com a contribuição de especialistas, que foram responsáveis pelo delineamento dos grupos prioritários para a vacinação. A Campanha Nacional de Vacinação contra a COVID-19 foi iniciada em janeiro de 2021. Apesar de fazerem parte do grupo prioritário, os trabalhadores da educação demoraram para ser vacinados, sendo finalmente incluídos na campanha apenas a partir de junho de 2021. Com a publicação da Nota Técnica Nº 717/2021 (BRASIL, 2021d), que traz orientações a respeito da continuidade da vacinação contra COVID-19 dos grupos prioritários, os trabalhadores da educação foram incluídos de maneira escalonada por apresentarem elevado risco de exposição ao novo coronavírus, começando pela educação infantil e finalizando com os trabalhadores da educação do ensino superior.

Em maio de 2021, em um município do Rio Grande do Sul, o Ministério Público do Rio Grande do Sul (MP-RS) e o Supremo Tribunal Federal (STF) suspenderam uma liminar que permitia a antecipação da vacinação contra a COVID-19 para professores. O entendimento do MP-RS e do STF foi de que, apesar dos profissionais da educação fazerem parte do grupo prioritário, os municípios deveriam seguir as normas do Plano Nacional de Imunizações (PNI) (FERREIRA, 2021). Nesse sentido, atrasando ainda mais a vacinação prioritária para os profissionais da educação.

3.3 Influências da pandemia na educação

A educação na atual conjuntura passa por um momento de crise que assola o país e o mundo. Conforme Dias e Pinto (2020), o contexto pandêmico impõe grandes desafios e revela desigualdades socioeconômicas que sempre existiram, mas agora estão mais exacerbadas. Para conter a disseminação do novo coronavírus, medidas restritivas foram adotadas como o distanciamento social, e geralmente, as primeiras instituições a serem atingidas, são as educacionais por reunirem várias pessoas juntas por um longo período de tempo.

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) divulgou um relatório intitulado *Coalização Global de Educação* para mostrar o impacto que a pandemia tem causado à educação. Esse documento foi criado com o intuito de proteger o direito à educação e garantir a continuidade da

aprendizagem, visto que a crise provocada pela pandemia suscitou o encerramento das aulas em escolas e universidades:

2020 não é apenas o ano em que o mundo parou diante da pior pandemia em mais de um século. É também o ano em que ocorreu a maior ruptura educacional da história, que obrigou, em seu auge, quase 1,6 bilhão de estudantes a deixarem suas salas de aula em mais de 190 países. Isso representa mais de 90% da população estudantil de todo o mundo (UNESCO, 2020).

A UNESCO revela ainda que as diferenças podem aumentar, se políticas educativas emergentes não forem criadas, no sentido de investir em capacitação das tecnologias digitais para os professores; ofertar o ensino remoto emergencial; ampliar o acesso a rede de internet de qualidade e oferecer computadores, *tablets* aos alunos mais vulneráveis. Neste cenário inusitado, surge o desafio de ressignificar as práticas pedagógicas, reconfigurar o fazer docente, com medidas urgentes e eficazes para amenizar os impactos trazidos pela pandemia (DIAS; PINTO, 2020).

Para Dias e Pinto (2020), o momento requer a união de forças numa ação conjunta entre governo e a sociedade organizada (instituições, docentes, estudantes, técnicos e toda comunidade educativa); é preciso uma articulação coletiva para contribuir com projetos viáveis e apresentar estratégias de inclusão social que beneficiem a todos, assim como, proporcionar uma infraestrutura adequada, como um ambiente virtual para as aulas remotas, oferecer suporte aos professores e alunos que precisam aprender tudo em tempo hábil, para não serem excluídos do processo do ensino remoto. Dias e Pinto (2020) ponderam que é importante, além da capacitação do docente, acompanhar o desempenho do aluno e avaliar se o que está sendo ensinado tem sido efetivo e gerado resultado na aprendizagem.

Vale ressaltar que o professor precisa estar bem para assistir os alunos. A questão da saúde mental, neste momento de pandemia, é primordial; ter um olhar atento para esse público, que devido ao isolamento social teve que abrir mão do contato pessoal com seus pares, a falta do convívio social, o medo de se contaminar com o vírus ou transmitir para os familiares. Tudo isso tem impactado na saúde mental/emocional do docente, e esses fatores podem levar ao adoecimento e desencadear estresse, depressão ou crise de ansiedade. Dessa maneira, é essencial manter o vínculo do professor com alunos e comunidade escolar,

incentivar as relações sociais, mesmo de forma presencial remota, a fim de amenizar os impactos sofridos pela pandemia (DIAS; PINTO, 2020).

Para Saraiva, Traversini e Lockmann (2020), a mudança do ensino presencial para o ensino remoto emergencial só foi possível devido ao uso das novas tecnologias digitais. Vive-se a era da *transformação digital*, possibilidade esta que não seria possível há vinte anos, com o uso limitado da tecnologia. As autoras ressaltam que, com a implantação do ensino remoto, as desigualdades sociais ficaram mais evidenciadas, as contradições entre o ensino público e o privado mostram a dificuldade do aluno da rede pública de acompanhar as aulas remotas pela falta de acesso à internet. Por outro lado, a pandemia vai deixar um legado de novas aprendizagens e experiências de uma escola inovadora, mostrar que é possível ensinar e aprender com as novas tecnologias digitais, quando o uso dessas ferramentas é adequado, o resultado é bastante positivo, e também a troca de experiências e interações entre alunos e professores. Dessa maneira, quando todos se unem em prol de uma mesma causa, se constrói um mundo melhor, capaz de transformar a educação e o ser humano e tornar o sonho de uma educação para todos, uma realidade (SARAIVA; TRAVERSINI; LOCKMANN, 2020).

O professor está com uma sobrecarga de trabalho e tem trabalhado além de sua carga horária para dar conta das demandas, tem que preparar aulas, gravar vídeos, disponibilizar material na plataforma, fazer avaliações, atender os pais nas mídias sociais, imprimir o material e entregar aos alunos que não têm acesso às plataformas digitais. Dessa maneira, Saraiva, Traversini e Lockmann (2020, p. 13, grifo nosso) denominam de “[...] escolarização *delivery* [...]” essa nova rotina do professor, principalmente nas escolas públicas, onde as atividades impressas são entregues aos pais para trabalharem com seus filhos.

Além da sobrecarga de trabalho, a falta de capacitação e de espaço adequado para o ensino remoto têm causado estresse e ansiedade aos professores, sobretudo os da rede pública. Saraiva, Traversini e Lockmann (2020) observam que o ensino remoto durante a pandemia tem contribuído para a exaustão do trabalho docente:

A docência nos tempos de pandemia é uma docência exausta, ansiosa e preocupada. Que quer acertar, mas que avança no meio da incerteza e da adversidade – e que não tem a menor ideia do caminho. Como todos, os professores estão imersos em uma névoa e seguem através dela, buscando

fazer o melhor, mas sem garantias (SARAIVA; TRAVERSINI; LOCKMANN, 2020, p.17).

Outra questão importante abordada por Saraiva, Traversini e Lockmann (2020) é a humanização do ensino, que não pode ser negligenciada. É preciso trabalhar com os alunos a questão do isolamento social, a relação em casa com os familiares, onde todos têm que dividir os mesmos espaços com o trabalho e o ensino, os cuidados que devem ter para evitar a contaminação e a propagação do vírus. Assim, é fundamental trabalhar nesse momento de pandemia, o psicológico de alunos e professores. Desse modo, cabe aos gestores desenvolver estratégias de políticas públicas de inclusão junto aos professores, com um planejamento adequado que contemple a todos os atores envolvidos na comunidade escolar, com diretrizes claras e pontuais, para serem realizadas de forma coletiva e que sejam efetivas (SARAIVA; TRAVERSINI; LOCKMANN, 2020).

3.4 Influências da pandemia na saúde do trabalhador

A crise mundial de saúde gerada pela pandemia tem provocado impactos na vida dos trabalhadores e nas relações de trabalho. As empresas estão passando por um processo de reestruturação com as restrições impostas pelas autoridades sanitárias e tiveram que se adequar às normas e protocolos de segurança, como higienização e distanciamento social. Assim, muitas empresas estão enfrentando dificuldades financeiras e passando por forte recessão econômica, e para não fecharem as portas estão negociando com os funcionários acordos de redução de salários e carga horária, como também cortes de alguns benefícios para evitar as demissões (NASCIUTTI, 2020).

Os trabalhadores por sua vez, com medo de perderem o emprego, sentem-se obrigados a aceitar os acordos e voltar a trabalhar, mesmo com receio de enfrentar a rotina laboral, retomar o convívio com os colegas, que muitas vezes não mantêm o distanciamento social e não tomam os devidos cuidados para evitar a contaminação do coronavírus. Nasciutti (2020) observa que todos esses fatores têm gerado um estresse emocional nos trabalhadores, e alerta ainda para problemas psicológicos decorrentes do isolamento social:

Essas mudanças no estado psicológico, acompanhadas do tempo agora ocioso a ser preenchido, e ainda mais, em confinamento, alteram

significativamente a dinâmica cotidiana individual, provocando conflitos conjugais, problemas sexuais, insônia, propensão a acidente e doenças, dificuldades nos relacionamentos de autoridade entre pais e filhos. [...] Com o prolongamento da situação, o sentimento de isolamento, de ser diferente ou menor que os outros, pode se transformar do desânimo em apatia, da apatia em depressão. Nesses casos, o isolamento, efetivamente, se transforma em isolamento social (NASCIUTTI, 2020, p. 86).

Dessa maneira, Nasciutti (2020) revela que o isolamento prolongado pode contribuir, não apenas para o aumento do desemprego, mas também trazer consequências para a saúde do trabalhador, assim como desencadear fatores de estresse emocional e gerar sentimentos de baixa autoestima, ansiedade e insegurança, afetando as relações profissionais, sociais e familiares.

Ainda neste contexto atual de pandemia que estamos enfrentando, com o distanciamento social, causado pela COVID-19, muitas organizações, como no caso a ESEFID, adotaram o teletrabalho compulsoriamente. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020, p. 1, grifo do autor):

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e de secretária, (Eurofound e OIT, 2017), no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora.

Embora muitos trabalhadores estejam realizando seu trabalho de forma remota, apresentam realidades distintas na maneira de executar as tarefas, que podem variar de situações, desde o ambiente, como ter um espaço adequado, ter que conciliar com as atividades domésticas, cuidar dos filhos e auxiliá-los nas aulas remotas, como também, pode existir uma intensificação do trabalho com o aumento da carga horária; tudo isso pode gerar uma sobrecarga e levar o trabalhador ao estresse laboral. O teletrabalho exige disciplina, concentração e conhecimento; é necessário criar uma rotina de trabalho para desenvolver as atividades, além de demandar habilidades para utilizar as tecnologias digitais. Diante desses fatores estressores, os trabalhadores estão mais suscetíveis a desenvolverem o estresse ocupacional (PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020).

O estresse ocupacional está relacionado ao ambiente de trabalho. A maneira como os estressores organizacionais são percebidos colabora para identificar as demandas organizacionais que causam o estresse (PASCHOAL; TAMAYO, 2004 p. 46). Dessa forma, para os autores, as altas demandas de trabalho são percebidas

pelo indivíduo como fontes estressoras e, provocam reações negativas quando fogem do seu controle, gerando uma incapacidade de enfrentamento.

Sonnentag e Frese (2013 *apud* PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020) ensinam algumas estratégias para lidar com o estresse ocupacional, sob o viés de estressores gerais na vida do indivíduo:

- a) identificar qual a fonte do estresse ocupacional: estabelecer metas claras com o chefe imediato;
- b) verificar se é possível reduzir ou eliminar esse estresse: pensar em soluções a médio prazo;
- c) como aumentar os recursos próprios: encontrar soluções acessíveis e que estejam disponíveis para solucionar problemas específicos;
- d) proporcionar mudanças de estilo de vida: pensar em pequenas mudanças na rotina que possam auxiliar nas tarefas.

Sob o viés dos estressores organizacionais, Giga *et al.* (2018 *apud* PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020) recomendam que é preciso: estabelecer metas claras com cada trabalhador; diminuir as demandas do trabalho; aumentar o controle sobre a tarefa; aumentar o suporte social no trabalho; aumentar a clareza das tarefas, dos papéis e da organização e, aumentar a comunicação organizacional.

Dessa maneira, Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020) apontam que em face desse cenário de incerteza sobre o término do período de distanciamento social e o retorno das atividades presenciais, reforça-se a importância de identificar fatores de risco psicossociais que podem levar os trabalhadores ao estresse e ao adoecimento durante e após o período pandêmico. Sendo assim, é necessário adotar medidas que potencializem fatores de proteção, que sejam capazes de amenizar os impactos da COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores, especificamente, no trabalho dos profissionais da educação, proporcionando uma boa qualidade de vida.

3.4.1 Influências da pandemia na saúde do trabalhador da educação

Neste cenário pandêmico, estar atento aos níveis de saúde dos trabalhadores da educação pode garantir um melhor desempenho profissional e oferecer uma

melhor qualidade de trabalho e de vida. Soares, Mafra e Faria (2019) comentam que conforme estudos científicos, a docência é considerada, na atualidade, uma das profissões mais estressantes, principalmente para o docente universitário, que em seu ambiente acadêmico precisa dar conta de várias demandas, exerce várias funções e tem que atuar na tríade ensino, pesquisa e extensão, que exigem bastante envolvimento, demanda tempo e dedicação para a realização das tarefas. Dessa maneira, o professor é cobrado por produção científica, tem que coordenar grupos de pesquisa, participação em pós-graduação, tem maior carga horária de ensino e ainda tem que realizar atividades administrativas.

Essa sobrecarga de atividades ultrapassa a sua jornada de trabalho, e o professor acaba levando trabalho para casa e realizando nos finais de semana, com isso abre mão de aproveitar momentos de lazer com a família e ainda, de realizar alguma atividade física. Assim, conforme Soares, Mafra e Faria (2019), fica evidenciado que essa sobrecarga eleva os níveis de estresse do docente e traz prejuízos à sua saúde, desencadeando doenças como depressão, hipertensão, dores na coluna, alteração vocal e outras.

O estresse tem sido, atualmente, um fator relevante no adoecimento de trabalhadores de várias categorias profissionais, e com um número considerável de casos foi incluído nas estatísticas como um problema de saúde pública. Soares, Mafra e Faria (2019) pontuam que em níveis laborais, o estresse traz prejuízos não apenas à saúde do trabalhador, mas também para a organização e o governo que são impactados economicamente e têm que arcar com tratamentos médicos, afastamento do empregado das atividades laborais por licença médica, aposentadoria por invalidez e a redução da produção trabalhista.

Por fim, o trabalho no ambiente educacional está imerso em função de novas demandas e novos aprendizados. A pandemia mudou a rotina dos servidores da universidade, que precisou ser reconstruída, além de reformar a lógica de fazer as coisas, mudando radicalmente o cotidiano dos trabalhadores da educação, em um curto espaço de tempo para se adaptar ao *novo normal*. Dessa maneira, toda essa transformação, aprender tudo em tempo hábil, tem gerado uma tensão emocional e uma sobrecarga de trabalho a esses profissionais.

3.4.2 Influências da COVID-19 nas relações trabalho-família

Para conter os impactos da pandemia da COVID-19, uma expressiva parcela da população está executando o trabalho de forma remota, e precisam conciliar as atividades laborais e as tarefas domésticas. Martins, Aguiar e Bastos (2020) relatam que os trabalhadores que estão exercendo o trabalho remoto dividem e compartilham os mesmos espaços, onde o privado e o público ficaram mais próximos, trabalho, família e lazer são realizados em casa e concorrem com os mesmos ambientes. Os desafios são grandes, pois conciliar o trabalho e a vida familiar não tem sido tarefa fácil; contudo, é possível estabelecer um limite entre essas duas esferas e tentar um equilíbrio entre elas.

O trabalho remoto exige novas demandas ao trabalhador, que precisa dar conta de um novo formato que na maioria das vezes, não teve um treinamento adequado e não possui um domínio das tecnologias digitais e, enfrenta dificuldades para desempenhar suas tarefas. Por outro lado, conciliar a interface trabalho-família tem sido um grande desafio para os trabalhadores que realizam o teletrabalho, principalmente para as trabalhadoras que precisam administrar os diferentes arranjos familiares, como filhos pequenos e pessoas idosas sob sua responsabilidade. No entanto, vale salientar que as organizações precisam instrumentalizar os trabalhadores, por meio de capacitações e cursos, que permitam um planejamento da rotina, dando suporte para otimizarem melhor o seu tempo, e fomentar estratégias de enfrentamento que corroborem para minimizar os conflitos existentes entre trabalho e família (MARTINS; AGUIAR; BASTOS, 2020).

Desse modo, segundo Martins, Aguiar e Bastos (2020), espera-se que os novos desafios impostos pela pandemia possam oportunizar e criar soluções criativas, com importantes aprendizados e crescimento, e gerem novos conhecimentos, não apenas na dimensão profissional, mas, sobretudo, nas competências individuais dos trabalhadores. Sendo assim, é importante que haja um engajamento para conciliar trabalho-família, um equilíbrio para que a família não fique relegada em detrimento das demandas laborais.

3.5 Sofrimento e precarização do trabalho

O tema saúde do trabalhador é muito caro e uma tarefa difícil para os especialistas que tratam do assunto. Para começar, Dejours (1998, p. 11) considera que “[...] falar da saúde é sempre difícil. Evocar o sofrimento e a doença é, em contrapartida, mais fácil: todo mundo o faz”. Dejours (1998) fez um estudo, com a participação de outros pesquisadores da área, sobre o sofrimento no trabalho. A finalidade da pesquisa foi tentar entender as relações que eram estabelecidas entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico, como os trabalhadores eram afetados em relação ao ambiente de trabalho.

Dejours (1998) explica que o sofrimento do trabalhador divide-se em dois componentes, mas que isso não quer dizer que existem dois tipos de sofrimentos diferentes. O sofrimento está associado à insatisfação e à ansiedade pelo confronto existente entre a organização do trabalho e o conteúdo da tarefa, pois muitas vezes o trabalhador desenvolvia uma tarefa que para ele não fazia muito sentido, pela falta de entendimento em relação à finalidade do trabalho. Isso tudo gerava uma carga excessiva relacionada ao cansaço do trabalhador, que envolvia não apenas o esforço físico, mas especificamente a realização das tarefas, interferindo no seu desempenho e contribuindo para o seu sofrimento psíquico.

Para Dejours (1998, p. 52), dependendo da organização do trabalho, é possível “[...] perceber um movimento consciente de luta contra a insatisfação ou contra a indignidade, a inutilidade, a desqualificação e a depressão [...]” por parte do trabalhador. Dejours (1998) afirma que a carga de trabalho, a fadiga e a insatisfação são significações negativas implicadas às limitações materiais do trabalho. A indignidade e o sentimento de inutilidade referem-se à falta de qualificação e de finalidade do trabalho, sentimentos experimentados na classe operária. Assim, o sofrimento começa quando as expectativas em relação ao trabalho são frustradas ou quando não acontecem conforme o esperado pelo trabalhador, quando ele entende que chegou no seu limite máximo de insatisfação.

Ainda para Dejours (1998), a insatisfação relacionada ao conteúdo da tarefa produz um sofrimento que tem um impacto, sobretudo mental, se opondo ao sofrimento decorrente do conteúdo da organização do trabalho, podendo levar o trabalhador a desenvolver doenças somáticas. Observa ainda que a insatisfação também está relacionada à estrutura da personalidade na relação homem-trabalho,

constante em todos os tipos de sofrimento, referindo-se, principalmente, às exigências e obrigações da tarefa em relação ao conteúdo do trabalho, o que por si só não é suficiente para os especialistas da área. Nesse sentido, vai depender da personalidade de cada indivíduo, de como é encarada a carga de trabalho para ele, pois a inadaptação ao conteúdo da organização do trabalho pode transformar-se em carga de trabalho psíquica, gerando o sofrimento mental.

Retomando, o segundo componente do sofrimento está associado à ansiedade, e Dejours (1998) faz uma distinção entre medo e ansiedade. O autor elucida que o medo faz parte da vivência do trabalhador, da relação do homem com a realidade, estando presente em todas as atividades laborais, incluindo os trabalhos burocráticos de escritório; mas, sobretudo, em algumas atividades profissionais que demandam tarefas de grandes riscos e vulnerabilidade, associadas à integridade física. Em outros casos, “[...] o risco é exterior e na maioria das vezes, inerente ao trabalho; independente, então, da vontade do trabalhador” (DEJOURS, 1998, p. 64). Enquanto a ansiedade, presente nas relações de trabalho, se manifesta de várias formas, entre elas aparece às pressões sofridas pelo superior hierárquico, por rivalidades entre os colegas, por competições, cumprimentos de metas, dentre outros; afetando e prejudicando, inclusive, as relações familiares. Ainda, “[...] nas condições de trabalho é o corpo que recebe o impacto, enquanto que na organização do trabalho o alvo é o funcionamento mental” (DEJOURS, 1998, p. 78). Desse modo, para o autor, as más condições de trabalho e saúde física são relatadas como fonte de perigo pelos trabalhadores, sendo prejudiciais para o corpo. Por outro lado a ansiedade, que resulta de ameaças relacionadas à integridade física, tem natureza mental.

Na visão de Dejours (1998), a relação saúde-trabalho está relacionada à vivência do trabalhador, nas pressões sofridas no seu cotidiano, de como ele reage a determinadas situações que lhes são particulares. O responsável por impulsionar os anseios do sujeito é o aparelho psíquico, capaz de produzir satisfações concretas e simbólicas. As satisfações concretas referem-se à saúde do corpo, o bem-estar físico, biológico e nervoso. Ao passo que, as satisfações simbólicas têm a ver com a satisfação com o trabalho, como a tarefa é realizada; assim, a significação do trabalho torna-se importante nas relações com os desejos e motivações.

Por fim, o pensamento dejouriano nos faz refletir a respeito de uma temática bastante relevante e atual, a questão do sofrimento nas relações homem-trabalho,

um tema tão presente e próximo da realidade de muitos trabalhadores, especialmente nesse momento pandêmico que enfrentamos. Atualmente, as relações de trabalho têm causado um adoecimento físico e mental em vários profissionais, proveniente desse cenário de insegurança, que provocou a perda de tantos entes queridos por causa da COVID-19. Dessa maneira, ressalta-se a importância de fomentar a promoção de um ambiente organizacional saudável e produtivo para todos os profissionais, capaz de proporcionar uma boa qualidade de vida, preservando o bem-estar e a saúde do trabalhador.

3.6 Estado da arte

Nesta sessão é apresentado o *Estado da arte*, que se caracteriza pela busca de artigos, dissertações e teses produzidos sobre o assunto da pesquisa, qual seja, *Influências da COVID-19 no trabalhador da educação*. Tem por finalidade mapear o que já foi escrito sobre o tema por outros pesquisadores, além de apresentar aspectos do estudo proposto para saber se tem alguma proximidade sobre o assunto pesquisado, dando suporte às demais etapas do estudo.

O estado da arte é uma parte importante da pesquisa, pois segundo Romanowski e Ens (2006) realiza:

um balanço das respectivas áreas de conhecimento, com a finalidade de diagnosticar temas relevantes, emergentes e recorrentes, indicar os tipos de pesquisa, organizar as informações existentes bem como localizar as lacunas existentes (ROMANOWSKI; ENS, 2006, p. 41).

Ainda, de acordo com Romanowski e Ens (2006), a utilização do estado da arte justifica-se por esse trabalho fornecer uma visão geral do que foi produzido na área e uma sequência dessa produção possibilita aos pesquisadores verificarem o avanço das pesquisas, como também seu objetivo e suas características. Dessa forma, o estado da arte possibilita um balanço da área do conhecimento, permitindo identificar os principais aspectos das pesquisas na área, além das lacunas que ainda existem.

O estado da arte desenvolvido nesta pesquisa foi realizado no ano de 2021, com a busca avançada pelos descritores *COVID* e *educação*, iniciada pela pesquisa em revistas e artigos científicos da base Scientific Electronic Library Online (SciELO). A base de dados SciELO é uma biblioteca virtual com modelo de

publicação digital de periódicos científicos, de livre acesso. Nessa base de dados da SciELO, foi feita a filtragem de artigos em português e foram encontrados 59 artigos nessa pesquisa, delimitando a busca com a filtragem dos termos *COVID-19* e *educação* foram selecionados cinco artigos e realizada a leitura dos resumos.

Foi realizada também a pesquisa no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que compreende produção científica internacional de várias áreas. Foi feita a filtragem dos artigos em instituições de ensino, com a busca de dados da CAPES, foram encontrados 13 artigos com a filtragem em português, e selecionados dois resultados com os termos *COVID-19* e *educação*, sendo realizada a leitura dos resumos.

Ainda, foi realizada uma busca por teses e dissertações, com filtragem de artigos em português, no LUME - Repositório Digital da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), portal de acesso às coleções digitais produzidas no domínio da Universidade, como documentos acadêmicos, científicos e artísticos gerados na UFRGS. A busca no portal retornou com 85 artigos, com filtragem do termo *COVID-19*, não sendo selecionado nenhum artigo.

Por fim, foi realizada uma busca por teses e dissertações no banco de dados o Repositório Digital da Biblioteca da Unisinos (RDBU), que tem por finalidade a divulgação da produção científica e acadêmica da Universidade em meio digital, garantindo a visibilidade nacional e internacional da pesquisa produzida. A pesquisa foi feita com a filtragem do termo *COVID-19*, retornando com apenas um artigo, que não foi selecionado.

A partir da leitura inicial dos dados, chegou-se aos seguintes descritores: *Educação, Impactos da COVID-19 na educação, Outros assuntos e Repetido*, conforme o Quadro 2:

Quadro 2 - Descritores do estado da arte

Descritores	
E	Educação
IE	Impactos da covid-19 na educação
O	Outros assuntos
R	Repetido

Fonte: Elaborado pela autora.

Após a leitura dos resumos, chegou-se aos seguintes resultados, conforme detalha o Quadro 3:

Quadro 3 - Artigos selecionados como impactos na Educação

TÍTULO	BASE DE DADOS	NÍVEL	MÉTODO/ TÉCNICAS	RESULTADOS
Educar para um futuro mais sustentável e inclusivo.	SCIELO	EB	Análise documental	A autora revela que não se pode prever o que acontecerá nos próximos 25 anos, principalmente, no campo da educação, mas sugere alguns desafios para serem encarados no momento atual, para uma melhor preparação para o futuro, ressaltando que o principal é romper paradigmas agora para a construção de um novo caminho.
Possível reconfiguração dos modelos educacionais pós-pandemia.	SCIELO	EB	Revisão da literatura	A autora ressalta as mudanças na rotina de trabalho, a maneira diferente de executar as tarefas, destacando o uso das ferramentas virtuais, os impactos do ambiente tecnológico, das plataformas digitais com as relações humanas, como o distanciamento social, mas sobretudo, a importância da preservação de vidas em todos os sentidos.
Práticas das universidades federais no combate à COVID-19: a relação entre investimento público e capacidade de implementação.	SCIELO	ES	Estudo de caráter quantitativo e exploratório. É baseado na coleta de dados secundários nos sites institucionais das universidades federais e nos bancos de dados governamentais.	A pesquisa mostra a importância da ampla implantação de práticas direcionadas para o desenvolvimento de tecnologias, o investimento nas políticas públicas de Ciência, Tecnologia e Inovação, e divulgação de informações que atuam sobre o comportamento dos indivíduos; ressaltando a relevância da participação de cientistas e pesquisadores no Sistema Federal de Educação Superior.
Aulas por Videoconferência: Uma solução para o distanciamento social provocado pela COVID-19 ou um grande problema?	SCIELO	ES	Revisão da literatura	Os resultados sugerem que as políticas atuais e as estratégias de ensino não estavam prontas para fornecer uma experiência de aprendizado acessível e abrangente em Videoconferência de Mesa (VCM) e Videoconferência Interativa (VCI) antes do surto da COVID-19.

Comunicação Educativa: perspectivas e desafios com a COVID-19. (ESCOLA, 2020)	SCIELO	EB	Revisão da literatura	Os resultados mostraram que a utilização de plataformas digitais de ensino a distância configura-se como única possibilidade de assegurar a continuidade das atividades letivas; as aprendizagens que professores e alunos realizaram sobre o uso dessas ferramentas EAD, mostraram possibilidades que num ensino híbrido poderia e deveria ser aproveitado. No entanto, ficou evidente a impossibilidade de boa parte da população que não tem computador em casa, nem acesso à internet, acompanhar as aulas à distância, assim como, o teletrabalho dos pais se tornou mais difícil nesse período pandêmico.
Percepções de estudantes do Ensino Médio das redes pública e privada sobre atividade remotas ofertadas em tempos de pandemia do coronavírus.	CAPES	EB	A metodologia adotada pela pesquisa é descritiva e exploratória. O instrumento utilizado como coleta de dados foi um formulário eletrônico, com 8 questões fechadas.	Os resultados apontaram que alunos das redes pública e privada não têm as mesmas condições de acesso e aprendizagem, e que a avaliação do ensino remoto é distinta para ambas realidades. Assim sendo, foi constatado que as medidas adotadas para o ensino remoto podem contribuir com o índice das desigualdades sociais e aumentar o quadro de exclusão.
Os desafios de educar através da Zoom em contexto de pandemia: investigando as experiências e perspectivas dos docentes portugueses.	CAPES	EB	5 grupos focais online via Zoom	Como resultados, foram identificados 4 tipos de desafios: comunicacionais (monólogos digitais e exaustão psicológica), pedagógicos (falta de competências, avaliação e sobrecarga de trabalhos e a impossibilidade de aulas práticas), sociais (incompatibilidades com a vida pessoal e gestão de conflitos) e tecnológicos (falta de recursos e tecnofobia).

Fonte: Elaborado pela autora.

De uma forma complementar foi realizada uma segunda busca com os seguintes termos: *COVID-19 e trabalhador da educação*. O critério de seleção definido foi, a partir da leitura dos resumos, identificar impactos relativos à COVID-19 no trabalho dos profissionais da educação. No Lume, foram encontrados cinco resultados, sendo um filtrado. Na SciELO, a busca retornou com quatro resultados,

não sendo filtrado nenhum. Nos Periódicos CAPES, foram encontrados 50 resultados, sendo que um foi selecionado. No banco de dados RDBU a pesquisa retornou com seis resultados e nenhum foi filtrado.

Quadro 4 - Artigos selecionados como impactos relativos à COVID-19 no trabalho dos profissionais da educação

TÍTULO	OBJETIVO	MÉTODO / TÉCNICAS	RESULTADOS
A educação em tempos de COVID-19: ensino remoto e exaustão docente	Analisar a trama discursiva que se constitui a partir da necessidade de adaptação das atividades presenciais para atividades remotas no RS durante o distanciamento social da Covid-19	Análise discursiva de orientação foucaultiana.	O estudo evidenciou o reforço de mecanismos disciplinares, o crescimento das desigualdades, algum otimismo com os efeitos de longo prazo e a intensificação do trabalho docente, associada com a possibilidade de contracondutas.
Assistência remota aos docentes: que tipos de serviços podem ser prestados em home office?	Verificar se os docentes universitários possuem a necessidade de um assessoramento remoto para suas atividades acadêmicas e administrativas	Abordagem qualitativa, com aplicação de um questionário. Técnicas de análise de dados foram a análise de conteúdo e distribuição de frequências.	Mostraram que os docentes têm se envolvido com os quatro pilares da academia: ensino, pesquisa, extensão e gestão, sendo ensino e pesquisa os mais destacados e que há possibilidades de contratação de assessoramento virtual para a prestação de serviços acadêmicos.

Fonte: Elaborado pela autora.

Para fins deste trabalho, o estudo comparativo sobre a temática desta pesquisa *Influências da COVID-19 no trabalho dos profissionais da educação*, principalmente, nas universidades públicas federais, revela uma lacuna nesse campo empírico, pois não foi encontrado nenhum trabalho com o mesmo enfoque proposto nesta pesquisa. Evidenciando, dessa forma, de acordo com as bases pesquisadas, que esta pesquisa é inédita.

A metodologia mais recorrente foi a revisão da literatura. Os resultados das pesquisas apontam mudanças na rotina de trabalho dos profissionais da educação, como a adesão ao *home office*, o uso das ferramentas virtuais com estratégias de ensino diferenciadas para o ensino remoto, oportunizando as redes públicas, a fim de não contribuir com o índice da desigualdade social, nem aumentar o quadro de

exclusão, que possibilitaram a continuação de aulas EAD, assim como a tendência ao ensino híbrido.

A pesquisa complementar do estado da arte, que resultou na seleção de dois artigos, mostrou como profissionais da educação estão se adaptando às mudanças decorrentes do trabalho remoto. Os resultados das pesquisas mostram o crescimento das desigualdades e dificuldades do ensino remoto, a intensificação do trabalho docente, bem como a possibilidade de contratação de assessoramento virtual para os serviços acadêmicos do trabalho remoto dos docentes.

Concluindo, o estado da arte evidencia que este trabalho se distingue de outros já realizados sobre o tema tratado, pois tem potencial para colaborar com um melhor entendimento a respeito de um problema da atualidade, consequente do cenário pandêmico que vivenciamos, que gerou impacto nas rotinas de trabalho e na saúde dos profissionais da educação superior, sendo possível, a partir deste estudo, buscar meios de cuidado e melhoria. Dessa forma, com o propósito de colaborar com trabalhos futuros, e servir como fonte para outros pesquisadores.

De forma geral, o referencial teórico apresentado neste capítulo buscou desenvolver conceitos e possibilidades de análise de cenários a respeito do tema proposto. As seções Pandemia no Mundo e Covid-19 no Brasil trazem o contexto da pandemia no mundo e no Brasil. As seções influência da pandemia na educação e na saúde do trabalhador buscaram desenvolver a relação da pandemia com a área da educação e com a saúde do trabalhador. A seção Sofrimento e Precarização do Trabalho abordou a organização do trabalho e o sofrimento psíquico relacionado a atividades laborais. A seção Estado da Arte apresentou um levantamento de artigos, dissertações e teses em bases de dados diversas. Nesse sentido, o referencial teórico abrangeu os principais tópicos sobre a temática desta pesquisa.

4 METODOLOGIA

A metodologia é um aspecto muito importante de uma pesquisa. Para Minayo (2002, p. 16), a metodologia é “[...] o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade”. Dessa forma, a metodologia é o ponto central da pesquisa, com suas concepções teóricas. Refere-se sempre ao conjunto de técnicas e teorias.

A modalidade da pesquisa adotada é um estudo de caso, que é utilizado por algumas áreas do conhecimento, em especial a social. Conforme Gil (2002, p. 54), estudo de caso consiste no “[...] estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”. Para Yin (2001, p. 32), “[...] o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real [...]”. Desse modo, o estudo de caso não visa estudar o detalhamento excessivo das características de uma população, com base em procedimentos estatísticos, e sim, mostrar uma visão global do problema, reconhecer fatores que o influenciam ou que são influenciados por ele (GIL, 2002).

No caso específico desta pesquisa, foi realizado um estudo de caso com os trabalhadores (docentes e técnicos) da ESEFID/UFRGS por possibilitar um conhecimento mais aprofundado sobre o objeto de estudo, buscando registrar a singularidade dos depoimentos relativos ao trabalho no contexto da pandemia.

4.1 Abordagem da pesquisa

A pesquisa quanto à abordagem é predominantemente qualitativa, incluindo coleta de dados qualitativos e quantitativos. Na pesquisa qualitativa não existe uma preocupação com os dados numéricos e estatísticos, o que importa para o pesquisador é a abordagem aprofundada e detalhada do objeto da pesquisa, que é realizada de maneira minuciosa e atenta. É importante ressaltar ainda que o pesquisador tem que adotar uma postura imparcial e utilizar métodos indutivos para compreender a realidade das relações sociais que existem entre um grupo social ou em uma organização (GERHARDT, 2009).

Em contrapartida, a pesquisa quantitativa é mensurada pela representatividade numérica, permitindo que os resultados sejam quantificados;

onde os dados da pesquisa são coletados por procedimentos estatísticos, através de instrumentos formais e utilizam-se métodos dedutivos (FONSECA, 2002).

Os resultados da pesquisa quantitativa constituem dados reais da população estudada, buscam a objetividade, a validade e a confiabilidade dos dados obtidos. Quando o estudo é realizado com a aplicação da abordagem qualitativa e quantitativa simultaneamente, tem-se uma amplitude maior dos resultados, que não seria possível se estudadas separadamente (FONSECA, 2002). Por fim, a presente pesquisa busca articular a abordagem qualitativa, para fins de uma compreensão mais profunda e integrada do caso estudado. Dessa forma, procurando atender os objetivos do estudo a partir de um conhecimento mais amplo e diversificado do objeto de estudo.

4.2 Dos procedimentos de coleta de dados

Em relação aos procedimentos, a presente pesquisa tem como técnicas de coletas de dados a aplicação de: a) questionário eletrônico e b) entrevista semiestruturada. Para Tozoni-Reis (2009), as técnicas e instrumentos que cada pesquisador vai trabalhar estão relacionados às necessidades concretas de coletar e analisar os dados da realidade a ser conhecida. Sendo assim, a coleta de dados pode ser feita através de vários instrumentos e com a utilização de técnicas diferenciadas, a depender do critério que o pesquisador adotar e do seu objeto de estudo.

Neste trabalho, a técnica de entrevista semiestruturada visa atender o objetivo específico de avaliar estratégias de enfrentamento da COVID-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade. O questionário enviado aos servidores da ESEFID teve por objetivo identificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia, bem como, verificar as estratégias de enfrentamento da COVID-19 na rotina dos docentes e técnicos.

Quadro 5 - Técnicas X objetivos da coleta

TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	OBJETIVOS
Questionário eletrônico com docentes e técnicos	a) verificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia; b) analisar as estratégias de enfrentamento da COVID-19 na rotina dos docentes e técnicos;
Entrevista com gestores	c) avaliar estratégias de enfrentamento da COVID-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade.

Fonte: Elaborado pela autora.

A entrevista semiestruturada para Minayo (2002), se caracteriza pela articulação entre as modalidades de entrevistas não-estruturadas, onde o respondente aborda o tema de forma livre; como também as entrevistas estruturadas que contemplam perguntas que já foram formuladas antecipadamente. Ao passo que, a finalidade do questionário é levantar dados para obter informações a respeito de uma população pesquisada, por meio dos objetivos específicos e transformá-los em perguntas (GIL, 2002). As respostas proporcionarão os dados solicitados que descreverão características do público-alvo da pesquisa e servem para testar as hipóteses que foram formuladas.

4.2.1 Questionário dos docentes e técnicos

A coleta de dados dos questionários foi precedida de um pré-teste enviado a alguns servidores, que retornaram com suas impressões sobre as perguntas. A coleta iniciou no dia 20/08/2021 com o envio do formulário eletrônico pelo Google Forms. O formulário foi enviado por e-mail a todos os servidores pela gerência administrativa da ESEFID, que após 15 dias enviou novamente, e o período de encerramento se deu em 15/09/2021, contando com um universo de 120 servidores, entre docentes e técnicos. Dos 120 e-mails enviados, quatro retornaram como mensagens de erro; dois professores estavam aposentados; um professor era substituto (temporário), não se encontrava mais no momento da coleta; um servidor técnico havia falecido, totalizando 112 e-mails válidos, dos quais 66 preencheram o formulário corretamente chegando ao percentual de mais de 50% de participação. Ainda, os respondentes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

(TCLE) antes do início do questionário que esclareceu os objetivos e o foco do trabalho.

Para Gil (2002, p. 116), um questionário baseia-se sobretudo em “[...] traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos. Naturalmente, não existem normas rígidas a respeito da elaboração do questionário”. No entanto, baseando-se na experiência do pesquisador, podem-se estabelecer algumas regras sobre sua elaboração: as questões devem ser preferencialmente fechadas; devem ser incluídas apenas as perguntas relacionadas ao problema proposto; devem ser evitadas perguntas que penetrem na intimidade das pessoas; as perguntas devem ser formuladas de maneira clara, concreta e precisa, entre outras (GIL, 2002).

Para fins desta pesquisa, essa técnica visa atender os objetivos específicos: a) identificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia e b) verificar as estratégias de enfrentamento da COVID-19 na rotina dos docentes e técnicos. Dessa forma, busca-se explicitar a visão dos servidores, técnicos e docentes, da universidade no contexto da pandemia com relação ao trabalho.

4.2.2 Entrevista semiestruturada com gestores

O processo de coleta de dados das entrevistas se deu por meio do envio de convite por e-mail aos participantes, com o roteiro das perguntas sendo enviado previamente. Foram marcadas duas entrevistas com Gestores da ESEFID: a primeira aconteceu no dia 30/08/2021 por webconferência da UFRGS e a segunda foi realizada no dia 08/09/2021. Uma terceira entrevista seria com um Gestor da Reitoria da UFRGS, que também estava agendada para o dia 01/10/2021, mas devido à indisponibilidade de agenda, foi preciso fazer alteração da técnica de coleta de dados, transformando a entrevista em questionário aberto, porque o participante respondeu às perguntas enviadas pelo formulário e enviou as respostas no dia 15/10/2021 por e-mail, confirmando assim, a sua participação. Antes do início da entrevista, os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, informando o objetivo da pesquisa; assinaram e enviaram à pesquisadora por e-mail. As entrevistas foram realizadas em formato virtual, devido à pandemia, para garantir a segurança tanto do entrevistado quanto da pesquisadora.

Segundo Gil (2008, p. 109), entrevista é “[...] uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação”. Gil (2008) define entrevista como sendo uma técnica utilizada pelo investigador para formular perguntas e obter informações que sejam interessantes e enriqueçam sua investigação. Apresenta ainda como vantagens da entrevista: a obtenção de dados referentes aos mais diversos aspectos da vida; a obtenção de dados em profundidade acerca do comportamento humano e que os dados obtidos são passíveis de classificação e quantificação.

Triviños (1987) entende por entrevista semiestruturada aquela baseada em questões básicas, respaldadas em teorias e hipóteses, que são relevantes à pesquisa e ampliam o campo de estudo, como resultado de outras hipóteses que aparecem conforme as respostas do entrevistado. Ainda para Minayo e Costa (2019), entrevista semiestruturada é a combinação de um roteiro com questões que foram anteriormente formuladas e outras abertas, que possibilita ao entrevistador um controle maior sobre o que deseja saber sobre o campo, assim como, permite uma reflexão livre e espontânea do entrevistado a respeito dos itens formulados (MINAYO; COSTA, 2019). Assim sendo, o entrevistado participa na elaboração do conteúdo da pesquisa e segue sua linha de raciocínio e suas experiências pautadas pelos tópicos formulados pelo pesquisador.

Neste estudo, a técnica de entrevista semiestruturada visa atender o objetivo específico de avaliar estratégias de enfrentamento da COVID-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade. Dessa maneira, buscando retratar a visão da Gestão na condução das normativas relativas ao trabalho na universidade. Por permanecer o isolamento social decorrente da COVID-19, as entrevistas foram realizadas em formato virtual, garantindo a segurança tanto do entrevistado quanto do pesquisador.

4.2.3 Participantes da pesquisa

Participaram deste estudo de caso 70 docentes dos cursos de Educação Física, Fisioterapia e Dança, além de 47 técnicos e três profissionais responsáveis pelas áreas de Administração e Gestão de Pessoas da Universidade, sendo dois gestores da ESEFID e um gestor da UFRGS. Os servidores docentes e técnicos responderam ao questionário eletrônico. Ao passo que o gestor da Universidade e

os gestores da ESEFID participaram da entrevista virtual, por permanecer as condições de isolamento social em função da COVID-19.

4.3 Condições éticas da pesquisa

Antes da coleta de dados propriamente dita, foi elaborada a carta de anuência para a realização do estudo (APÊNDICE C), que foi assinada pela direção da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança (ESEFID) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A redação da carta contempla as seguintes informações: a indicação da pessoa que assina o documento, assim como a função que representa na instituição; o título da pesquisa; o nome da pesquisadora responsável pelo estudo; o objetivo geral da pesquisa; a metodologia e uma breve explanação a respeito da coleta de dados; a menção da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como a indicação dos cuidados éticos e a preservação da identidade dos participantes da pesquisa.

Em relação aos possíveis riscos envolvidos com os procedimentos indicados e como medidas de proteção aos participantes da pesquisa, destaca-se que, conforme a Resolução nº 466/2012, “Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados [...]”. “A análise de risco é componente imprescindível à análise ética, dela decorrendo o plano de monitoramento que deve ser oferecido pelo Sistema CEP/CONEP em cada caso específico” (CNS, 2012, p. 7). Também de acordo com a Resolução nº 510/2016, “O pesquisador deve estar sempre atento aos riscos que a pesquisa possa acarretar aos participantes [...], devendo para tanto serem adotadas as medidas de precaução e de proteção, a fim de evitar danos ou atenuar seus efeitos” (CNS, 2016, p. 8). Dessa maneira, busca-se como medidas de precaução e de proteção para minimizar os riscos dos participantes da pesquisa, manter o anonimato dos envolvidos, preservando a identidade dos mesmos, seguindo as orientações do comitê de ética.

Ainda a respeito dos riscos em relação aos participantes da entrevista, mesmo assegurando o anonimato, vale salientar também que a confidencialidade será assegurada, mesmo com o número reduzido de participantes. Entende-se que é um tema que pode gerar algum tensionamento nas relações de trabalho e, diante

de qualquer constrangimento, os participantes serão orientados a suspender a participação ou conversar com a pesquisadora.

Sobre os benefícios aos participantes, esta pesquisa, a partir da análise da influência da COVID-19 na rotina de trabalho dos profissionais da educação, busca trazer melhorias para o trabalho dos profissionais de educação da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança (ESEFID). Nesse sentido, favorecendo um melhor desempenho profissional, assim como uma melhor qualidade de trabalho e de vida para esses profissionais.

Em relação aos procedimentos éticos e metodológicos, serão utilizados recursos online, como o preenchimento do questionário online por meio do Google forms e a entrevista no formato remoto. No questionário online, a confirmação da ciência do participante será declarada no aceite obrigatório da seguinte questão: *Declaro que li e aceito os termos do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)*. Na entrevista remota, será enviado o TCLE, que deve ser assinado digitalmente e devolvido à pesquisadora, ratificando dessa forma, o seu consentimento em participar da pesquisa. Especialmente com relação aos gestores, não serão registrados os setores nem o nível hierárquico que o profissional ocupa, garantindo assim, a confidencialidade nas respostas.

4.4 Tratamento dos dados

Nesta pesquisa, foi utilizada a metodologia de Análise de Conteúdo (BARDIN, 1995) como estratégia para análise dos dados qualitativos, a fim de obter inferências relacionadas aos objetivos específicos. Após a *leitura flutuante* (BARDIN, 1995), foram estabelecidas categorias, com base no conteúdo das respostas, agrupando o material a partir dos tópicos encontrados. A partir da fala dos respondentes, com o estabelecimento das categorias, foram sendo agrupadas as falas e trançadas no texto, buscando uma construção que contemplasse a síntese das respostas.

Com relação aos dados sociodemográficos dos questionários enviados aos servidores, técnicos e docentes da Universidade, foram analisados os dados quantitativos, por meio da análise de estatística descritiva, coletados a partir de nove perguntas fechadas.

Segundo Bardin (1995, p. 9), a análise de conteúdo “[...] é um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que

se aplicam a discursos extremamente diversificados”. Bardin (1995, p. 29) compreende duas tendências: “[...] desejo de rigor e necessidade de descobrir, de adivinhar, de ir além das aparências [...]”. Para Fonseca (2002, p. 72), a análise de conteúdo “consiste em classificar os diferentes elementos do texto em diversas categorias, segundo determinados critérios selecionados pelo pesquisador”. Fonseca (2002) entende que a análise de conteúdo ultrapassa a dúvida sobre o verdadeiro conteúdo da mensagem e torna a leitura mais rica por meio de uma releitura da mensagem.

A metodologia da análise de conteúdo para Bardin (1995, p. 95), é organizada em três fases:

- a) a pré-análise: compreende a “organização propriamente dita”, é quando se faz a escolha e a organização do material, que servirá para determinar os parâmetros para a análise;
- b) a exploração do material: é a fase que executará as regras que foram antecipadamente elaboradas na *pré-análise* e, contribuirá para o desenvolvimento da pesquisa a partir dos parâmetros estabelecidos para a análise;
- c) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação: nessa fase “[...] os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (falantes) e válidos” (BARDIN, 1995, p. 101). Quanto à interpretação, Bardin (1995, p. 9) afirma que “[...] a análise de conteúdo oscila entre os dois pólos do rigor da objectividade e da fecundidade da subjectividade”. Nesse sentido, visando ter um maior aproveitamento de informações na coleta de dados.

Assim sendo, a metodologia de análise utilizada busca uma aproximação com o rigor científico, como também, uma análise mais aprofundada dos dados por meio da utilização das fases propostas por Bardin (1995), além do conceito de categorias proposto por Fonseca (2002).

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados coletados e a análise dos dados resultantes da coleta.

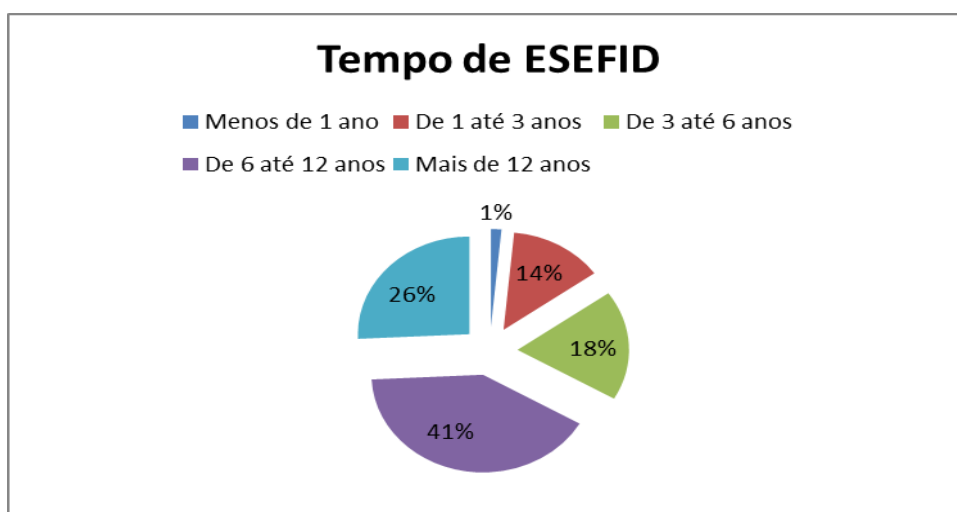
5.1 Análise dos questionários (SURVEY)

Nesta seção, serão apresentados e discutidos os dados emergentes do questionário aplicado a docentes e técnicos, incluindo as questões fechadas, dados quantitativos e as questões abertas, dados qualitativos.

A respeito dos locais de exercício na ESEFID, foram coletados questionários de servidores de diversos setores. Dentre as respostas, destacam-se 18 respondentes do LAPEX, quatro do Núcleo Acadêmico, quatro do Núcleo Administrativo, quatro do Núcleo de Gestão Organizacional, quatro da Clínica de Fisioterapia e o restante de outros setores, como o Centro Olímpico, Biblioteca, Núcleo Financeiro da Gerência Administrativa, entre outros.

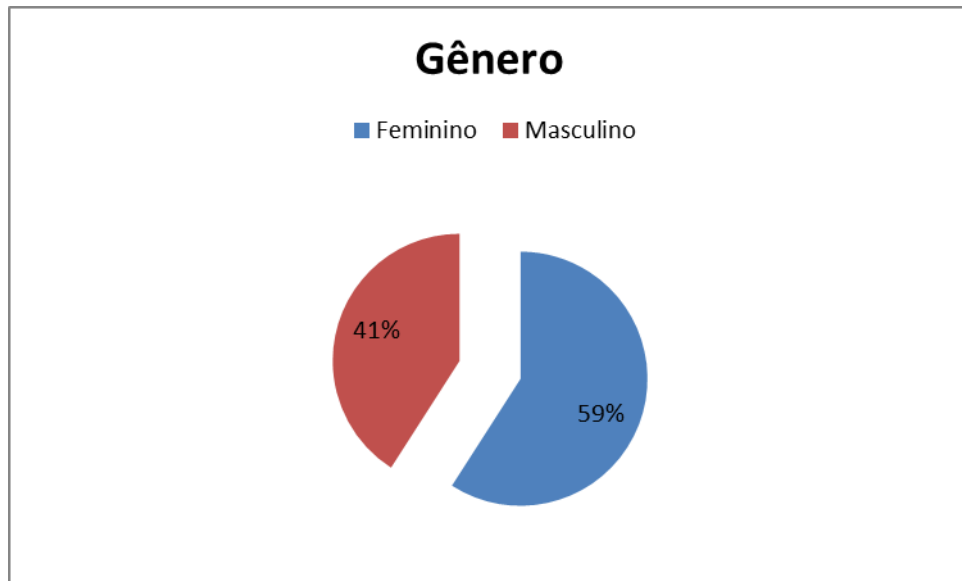
Sobre o tempo de serviço na ESEFID, foram recebidas respostas nas seguintes faixas temporais. Na faixa inicial de menos de 1 ano, foi registrada uma resposta; na faixa de 1 até 3 anos, nove respostas; na faixa de 3 até 6 anos, 12 respostas; na faixa de 6 até 12, 27 respostas e mais de 12 anos, 17 respostas. Em relação ao gênero, 39 respondentes são do sexo feminino, representando 59% e 27 do sexo masculino, que representam 41%.

Gráfico 1 - Tempo de serviço dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

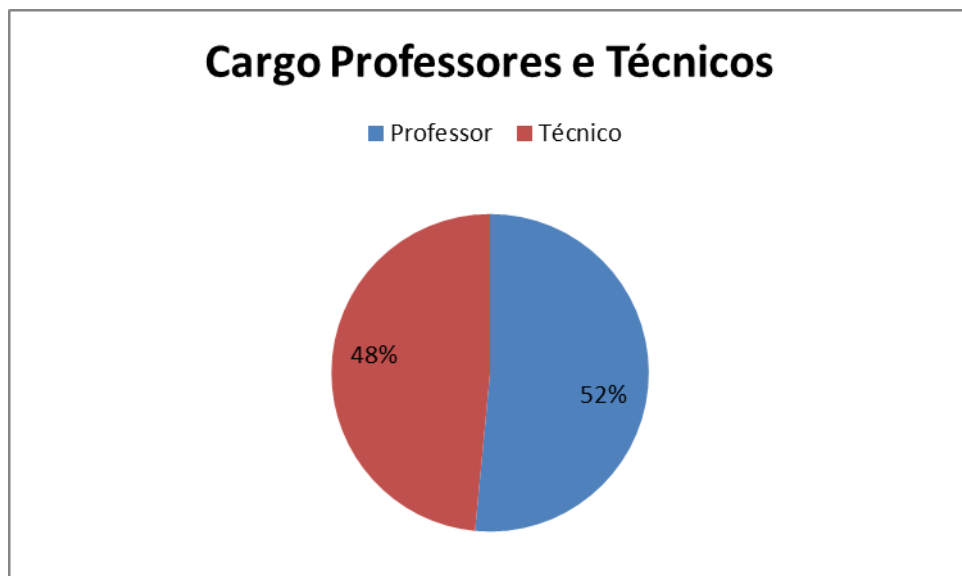
Gráfico 2 - Gênero dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

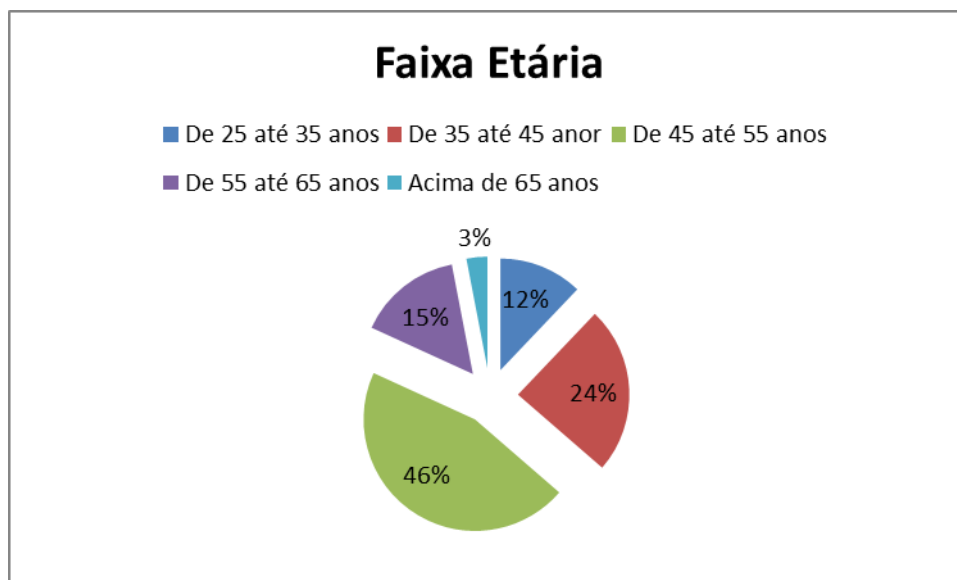
Quanto ao cargo que exerce, de um total de 66 respondentes, 34 são professores, correspondendo a um percentual de 52%, e os outros 32 são técnicos, que correspondem a 48%. No que se refere à faixa etária dos respondentes, foram coletadas respostas nas faixas de 25 até mais de 65 anos. Na faixa de 25 até 35 anos, foram registradas oito respostas; na faixa de 35 até 45 anos, 16 respostas; na faixa de 45 até 55 anos, 30 respostas; na faixa de 55 até 65 anos, dez respostas e acima de 65 anos foram registradas duas respostas.

Gráfico 3 - Percentual professores e técnicos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

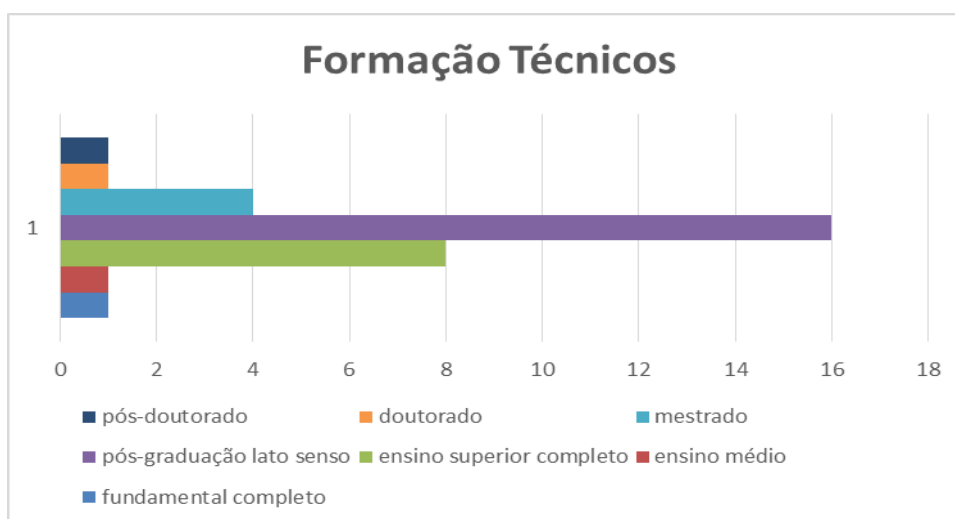
Gráfico 4 - Faixa etária dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

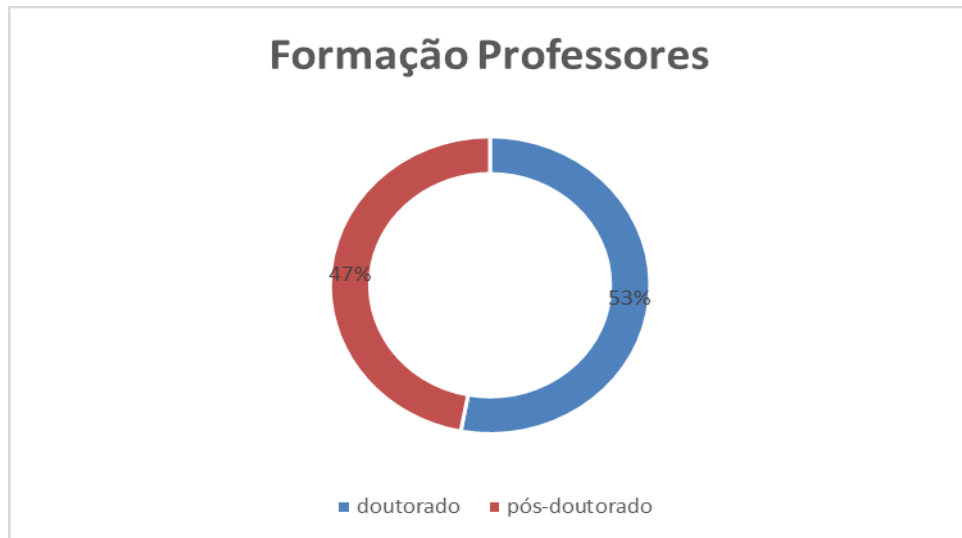
Em relação à formação dos respondentes, apresentamos os dados separados entre os cargos de técnicos e professores. De um total de 32 técnicos respondentes, com ensino fundamental completo, foi registrada uma resposta (3%); ensino médio completo, uma resposta (3%); ensino superior completo, oito respostas (25%); pós-graduação lato sensu, 16 respostas (50%); mestrado, quatro respostas (13%); doutorado, uma resposta (3%) e pós-doutorado, uma resposta (3%). Quanto aos professores, de um total de 34 respondentes, foram registradas 18 respostas com doutorado, correspondendo a 53% e 16 respostas com pós-doutorado, correspondentes a 47%.

Gráfico 5 - Formação técnicos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 6 - Formação professores respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

Quando perguntado aos respondentes se moravam com pessoas que necessitassem de cuidados permanentes, como filhos menores de 12 anos ou idosos, foram registradas 50 respostas “Não”, correspondendo a 76%; 14 respostas que tinham filhos menores de 12 anos, correspondente a 21% e duas respostas que moravam com idosos, que correspondem a 3%.

Gráfico 7 - Pessoas que necessitam de cuidados permanentes

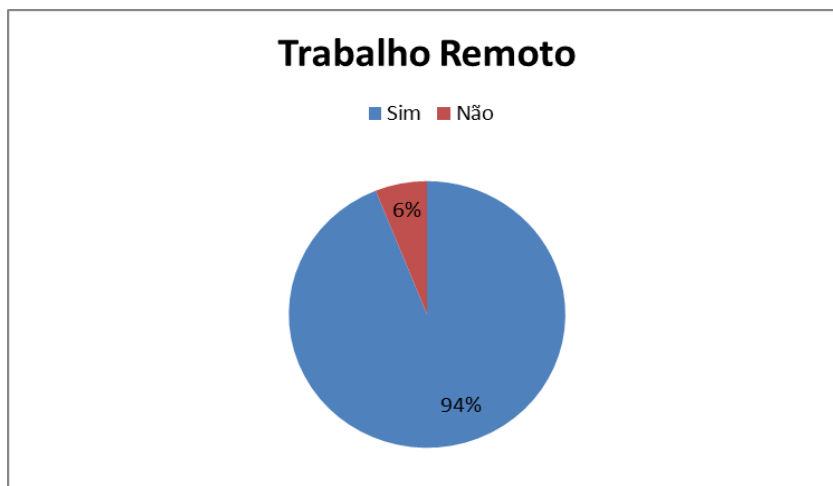


Fonte: Elaborado pela autora.

No que diz respeito ao trabalho remoto, foi perguntado aos respondentes se estavam realizando as atividades laborais de forma essencialmente remota. Foram

registradas 62 respostas *Sim*, correspondentes a 94% e quatro respostas *Não*, correspondendo a 6%.

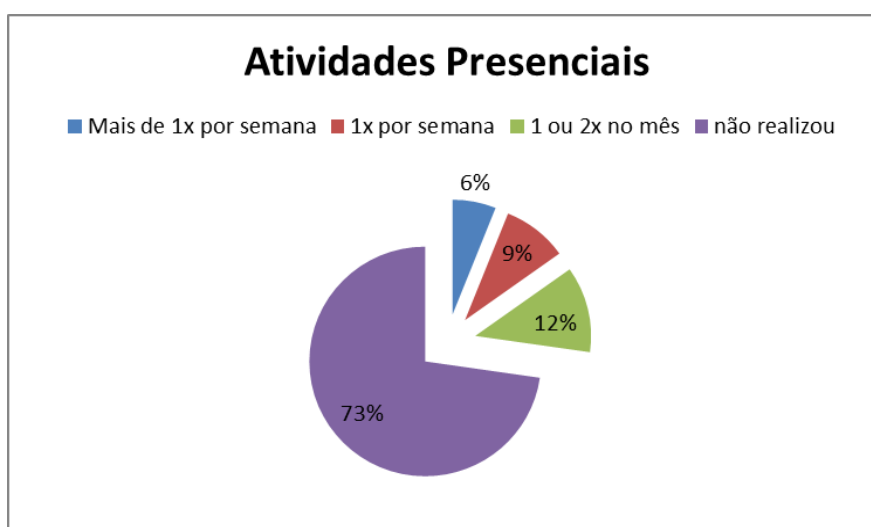
Gráfico 8 - Trabalho remoto dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando as informações apresentadas, acerca de atividades presenciais, se os respondentes estavam realizando durante a pandemia e com qual frequência, podemos inferir que uma quantidade expressiva de respondentes não realizou atividades presenciais durante a pandemia. Foram coletadas respostas com as seguintes frequências, quatro respostas, mais de uma vez por semana (6%); seis respostas, uma vez por semana (9%); oito respostas, uma ou duas vezes por mês (12%) e 48 respostas que não realizaram atividades presenciais durante a pandemia (73%).

Gráfico 9 - Atividades presenciais dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

Com relação ao questionamento sobre o que sentiam falta no trabalho presencial, a maioria dos respondentes afirmou que o convívio com os colegas e alunos fica prejudicado, pois não têm o contato direto com as pessoas. Exemplificando esse posicionamento, o Respondente 29, afirmou “[...] sinto falta do convívio com os meus alunos e com os meus colegas”. Destaca-se, então, a importância do convívio social com os colegas e alunos.

As relações pessoais também aparecem como prejudicadas no trabalho remoto. Nas palavras do Respondente 23: “O aspecto relacional fica muito diferente no formato remoto. A relação tende a ficar mais superficial”. O Respondente 50 afirmou: “[...] sinto falta do convívio diário com os colegas de trabalho e das trocas que acabam acontecendo em horários com intervalos ou conversas de corredor”. O trabalho docente também sofreu modificações nas relações. Na fala do Respondente 36:

“[...] enquanto professor, sinto falta das relações estabelecidas com os discentes no decorrer das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como das relações com meus pares. Tais relações são muito distintas no modo remoto”.

Outro aspecto destacado é a dificuldade em resolver situações com rapidez sem o contato físico. Isso fica evidente na fala do Respondente 41 sobre sentir falta do trabalho presencial: “Sim. Pelo contato dos colegas e agilidade em resolver as situações”. No mesmo sentido, o Respondente 65 afirmou sentir falta: “[...] da interação com os colegas, da agilidade em resolver as coisas”. Nesse sentido, a falta da presencialidade tem afetado, para alguns respondentes, a agilidade em resolver questões de trabalho.

Os processos de ensino-aprendizagem, do mesmo modo, foram alterados, ficando evidente na fala dos respondentes a preocupação com a aprendizagem:

“[...] acredito que interação com os alunos é parte fundamental do processo de ensino-aprendizagem. Além disso, o contato presencial com colegas de trabalho, além de fortalecer os laços de amizade, pode favorecer o desenvolvimento de novas parcerias” (Respondente 39).

Da mesma forma, os respondentes 36, 61 e 64 demonstraram preocupação com o aprendizado dos alunos. Para o Respondente 36: “[...] tenho receio da efetivação dos processos de aprendizagem dos estudantes neste momento”. No

mesmo sentido, o Respondente 61 afirmou que sem a interação direta com os alunos é mais difícil “[...] identificar o grau de entendimento dos alunos dos conceitos ministrados durante a aula”. Da mesma forma, o Respondente 64 afirmou: “[...] acho que os alunos aproveitam mais o aprendizado presencial”.

Com relação a outras mudanças na rotina de trabalho, pôde-se perceber que a falta de jornada de trabalho com uma carga horária determinada tem afetado negativamente alguns respondentes. Exemplificando, o Respondente 12 afirmou sentir falta de ter: “[...] uma jornada de trabalho com hora para iniciar e hora para terminar”. A falta da dinâmica do trabalho, para o Respondente 2, também é um aspecto que influencia no trabalho: “Sinto falta da organização e dinâmica que o trabalho presencial proporciona”. Assim como, a falta de um local apropriado para o trabalho, relatado pelo Respondente 42, que afirmou sentir falta: “[...] do contato com os colegas e de trabalhar em um local em que eu consiga me concentrar somente no trabalho”.

Quanto aos equipamentos ou suporte técnico oferecidos pela universidade, a grande maioria dos respondentes disse que não recebeu, não solicitou ou não precisou desse suporte para realizar o trabalho remoto. Exemplificando, o Respondente 48 afirmou: “Não precisei desse suporte”. Da mesma forma, para o Respondente 61: “Não foi necessário, pois disponho de todos os recursos de que necessito em minha residência”. O Respondente 27 destaca que a administração ofereceu recursos, caso necessário, mas acabou custeando por conta própria: “[...] Comprei um HD novo para meu notebook e fiz upgrade na Internet [...]”. No mesmo sentido, o Respondente 12 afirmou: “A Administração até ofereceu; mas acabei comprando um computador novo para trabalhar”. Já para o Respondente 31, houve a disponibilização de equipamentos pela administração: “[...] estou utilizando o teclado. Ocorreu tranquilamente. Se colocaram à disposição”. Da mesma forma, afirmou o Respondente 44: “Sim, notebook”.

Quando perguntado se possuíam um ambiente adequado para o trabalho remoto, a grande maioria dos respondentes disse que teve que investir em alguns equipamentos para deixar o trabalho mais ergonômico. Como pode ser observado na fala do Respondente 17: “Adquiri materiais (luminárias para computador, cadeira ergonômica, apoio para pés) e organizei meu escritório para torná-lo mais adequado para o trabalho remoto”. Do mesmo modo, o Respondente 21 afirmou: “Precisei adequar muita coisa. Fiz vários investimentos em equipamentos,

mobiliário, internet, plataformas virtuais pagas, entre outros”, como também o Respondente 10: *“Sim; tive que investir no ambiente e equipamentos”*.

Já o Respondente 8 disse: *“Tenho um escritório, mas sem a luz e o equipamento adequados”*. Outros tiveram que investir em melhorias para a realização do trabalho remoto, como relataram os respondentes 19: *“Sim. Fiz melhorias na minha rede residencial e no PC. Nesse momento estou bem adequado para essas funções”*. O Respondente 36 afirmou possuir um ambiente adequado, mas: *“[...] foi necessário adequação como melhorias na luminosidade, no conforto do espaço, na capacidade da internet, dentre outros”*.

Sobre como tornar o ambiente de trabalho mais produtivo, os respondentes relataram várias situações e sugestões de mudanças. O Respondente 16 afirmou: *“Tenho um ambiente adequado para trabalhar em casa, contudo, ficaria melhor se a Universidade disponibilizasse um computador e um auxílio para manutenção de internet e energia para realização das atividades laborais”*. Respondente 22: *“Mais ou menos, computador melhor, bem, como microfone e fones melhores ajudariam bastante”*. Respondente 3: *“Eu possuo um ambiente até que adequado com as adaptações que fiz, porém poderia ter uma mesa maior e melhor, um headset e uma impressora também contribuiriam muito”*.

Porém, alguns respondentes não consideram ter um bom ambiente de trabalho e relataram alguns empecilhos como:

“Não considero ter um ambiente adequado em minha casa. Faço improvisos, em momentos trabalho num cômodo, às vezes mudo de local... Para ser mais produtivo, seria interessante um espaço tipo escritório dentro de casa, com mais conforto e ergonomia” (Respondente 7).

No mesmo sentido, o Respondente 50 afirmou:

“Precisei adaptar algumas características do ambiente, como uma cadeira de trabalho mais ergonômica, para que ele se torne melhor, mas não o considero adequado. Penso que um espaço maior, com melhor luminosidade seria importante”.

Ainda, para alguns respondentes, uma dificuldade do trabalho remoto é o compartilhamento do ambiente de trabalho, como no caso do Respondente 9: *“Ambiente improvisado porque passaram a ser 4 trabalhos em casa, trabalhando e estudando de modo remoto”*. Da mesma forma, ter que dividir o mesmo espaço e

material de trabalho, como computador, mesa com outros membros da família, relatado nas falas dos Respondentes 42:

“Atualmente trabalho na mesa de jantar do meu apartamento, além de mim, meu marido trabalha no mesmo local e até 2 semanas atrás minhas filhas estavam em aula online o que dificultava minha concentração e dedicação somente as atividades da ESEFID [...]”.

Outro ponto relatado pelos respondentes diz respeito a ter que conciliar trabalho remoto com as atividades domésticas e tomar conta dos filhos pequenos ao mesmo tempo, como observado nas falas dos Respondentes 64: *“[...] se fosse em meu local de trabalho seria melhor, pois daí não tem as atividades domésticas nem a família para estar junto”.* Do mesmo modo, o Respondente 12 afirmou: *“Possuo ambiente adequado. O que torna o trabalho não produtivo é ter que cuidar de filho pequeno ao mesmo tempo”.*

Em relação aos principais desafios do trabalho remoto, boa parte dos respondentes relatou dificuldade na organização do tempo, como na fala do Respondente 11: *“Conciliar, separar as atividades, demarcar tempo de trabalho”.* O Respondente 16 disse que: *“É preciso estar sempre atento na organização do tempo”.* Para o Respondente 50: *“A organização dos horários de trabalho e de descanso tem sido um grande desafio”.* O Respondente 56 relatou: *“[...] saber conciliar o trabalho na UFRGS com os trabalhos domésticos, destinar horários específicos para cada atividade”.* Assim como, para o Respondente 38: *“[...] determinar o horário de parar, separar a vida pessoal da profissional”.* Nesse sentido, organizar o tempo para demarcar os limites entre vida pessoal e profissional tem sido um dos grandes desafios do trabalho remoto.

Também foi observado um aumento de trabalho e de carga horária, como relatou o Respondente 66: *“Durante a pandemia os horários de atendimento acabaram se ampliando para além do horário comercial”.*

Ainda a respeito de horário de trabalho, o Respondente 7 disse:

“Como desafios, o principal é o horário. No modelo remoto, trabalhamos quase que a todo o tempo. Por isso, tive que impor alguns limites de horários comigo mesmo, pois, caso contrário, estaria atendendo das 7 da manhã às 23 horas, inclusive sábados e domingos. Tive que me adaptar muito em relação a isso, e saber dizer ‘não’, ou indicar outra hora para que solicitassem aquela demanda”.

Assim também, pôde-se perceber uma sobrecarga de trabalho na fala do Respondente 8:

“A sobrecarga de trabalho (multiplicação de horas em disponibilidade), exagero de disponibilidade de acesso dos alunos (trabalho em noites e madrugadas, além dos dias inteiros), falta de equipamento e sobretudo falta de acesso à plataforma desejada [...]”.

Além da sobrecarga de trabalho apontada pelos respondentes, outro desafio foi ter que conciliar a rotina familiar com o trabalho remoto. Isto é observado na fala do Respondente 28: *“Limite do horário de trabalho; Cuidado com o filho durante o horário de trabalho”*. Como também, para o Respondente 15: *“[...] cuidados com o filho ao mesmo tempo que trabalho”*. Assim como, na fala do Respondente 34: *“Espaço adequado e conciliar rotina familiar com trabalho”*. Igualmente para o Respondente 42 que disse: *“Acumular diversas atividades ao mesmo tempo (casa, filhos, marido, etc)”*.

Da mesma forma, foi mencionado pelo Respondente 36:

“Trabalhar em casa enquanto se compreende e se vive o espaço da casa como sendo o único espaço para todas as atividades (trabalho, lazer, cuidado da filha bebê). Conciliar as atividades domésticas (que passamos a ser os únicos responsáveis) com as laborais e de cuidado com a filha [...]”.

Bem como, para o Respondente 12:

“Conciliar uma alta demanda doméstica com o trabalho; e trabalhar a qualquer dia e qualquer hora para dar conta das demandas (sensação de eterno trabalho; angústia por sempre ter algo pendente a fazer)”.

O trabalho docente descrito pelos respondentes tornou-se cansativo, e o maior desafio é manter a motivação de alunos e dos professores que estão imbricados diretamente nesse processo de ensino-aprendizagem, como dito pelo Respondente 18: *“Manter os alunos motivados mesmo sem as aulas práticas. Manter os alunos de iniciação científica e pós graduandos motivados sem poder coletar dados”*. Assim como, para os professores, segundo o Respondente 9: *“[...] a falta de interação dos alunos na aula que torna o trabalho cansativo e desmotivador”*. Além da falta de motivação, os respondentes relataram sentir

decepção pela falta de participação dos alunos, como na fala do Respondente 29 é: *“Uma pena termos poucos alunos nas aulas síncronas. Preparo minhas aulas com muito carinho, sinto-me decepcionada”*. Bem como, para o Respondente 45, sente-se falta da: *“Interação com as partes envolvidas com a tarefa a ser executada”*.

Sobre a falta de motivação e participação dos alunos nas aulas, o Respondente 17 afirmou que é preciso:

“[...] estimular a adesão dos alunos nas atividades síncronas (muitos têm problemas de conexão; outros falta motivação...); adaptar as estratégias de aula que eram 100% presenciais para o ensino remoto emergencial [...]”.

Outro aspecto relatado pelos respondentes foi que permanecem muito tempo sentados na frente de um computador, isso tem gerado mais cansaço como declarou o Respondente 17: *“[...] muitas horas em frente à tela do celular, computador, o que gera de um modo geral mais desgaste, cansaço; muito tempo sentada; inúmeras atividades on-line no mesmo dia”*. Já o Respondente 57 disse: *“[...] noto que aumentou o número de horas que permaneço na frente do computador”*. Para o Respondente 33: *“Retrabalho, disponibilidade ilimitada para alunos, falta de tempo de descanso, muita tela”*.

Quando perguntado se a universidade mantém uma boa comunicação e divulgação das ações para o trabalho remoto, a grande maioria dos respondentes disse que sim. Como relatou o Respondente 23: *“Sim, acredito que foi construída uma boa relação virtual entre todos que permite uma boa comunicação, com rotinas de reuniões, grupos de WhatsApp”*. Observado na fala do Respondente 36: *“Sim. Os canais de comunicação, divulgação e relações dos diferentes setores da ESEFID são e foram muito eficientes neste momento de distanciamento social”*. Assim como, dito pelo Respondente 12: *“Sim, a ESEFID trata a comunicação como muito importante. Temos grupos de gestores que se informam a todo momento e sempre há reuniões que deixam a comunidade informada”*. Também relatado pelo Respondente 13: *“Sim. Os canais do e-mail, Whatsapp e Instagram foram super utilizados me mantendo sempre atualizada das ações, além das reuniões remotas que ocorreram com frequência”*. Bem como, declarou o Respondente 31: *“Sim.*

Pois são realizadas reuniões frequentemente, bem como enviados e-mails comunicando os servidores sobre as ações”.

Outros respondentes informaram que a comunicação é boa em parte, como disse o Respondente 6: *“Em parte. Acredito que também falte um pouco de envolvimento de alguns colaboradores”.* Verificado na fala do Respondente 30: *“Em parte sim, pelos mecanismos de comunicação que utilizam e pela necessidade de envolvimento dos professores nesse momento de ensino remoto”.*

Também observado na fala do Respondente 7:

“Em partes. Sempre que recebemos e-mails, ou algum aluno entra em contato conosco, buscamos atender o mais rápido possível, dando a resposta solicitada ou encaminhando a quem saiba solucionar a questão. Mas acho que falta uma maior divulgação sobre como está funcionando o trabalho remoto, pois recebo de alunos e-mails do tipo ‘ligue’ a manhã toda [...] e ninguém atendeu!”

Para alguns respondentes, no início do trabalho remoto a comunicação não foi muito boa, depois foi melhorando com o passar do tempo. Descrito pelo Respondente 27: *“No início da pandemia, acho que a comunicação não foi boa, e poderia haver uma organização melhor para o trabalho remoto. [...] Hoje a comunicação e o atendimento das nossas demandas é bem mais ágil”.* Assim como, para o Respondente 17: *“Acredito que ao longo do processo esse aspecto tem sido qualificado. [...]”.* Para o Respondente 11 houve pouca reunião com orientações para o trabalho remoto: *“Acho que não teve muitas reuniões com os técnicos nesse momento e achei que houve pouca orientação”.*

Nesse mesmo sentido, o Respondente 9 relatou que a comunicação é falha: *“A UFRGS falha como um todo por ter problema de comunicação anterior”.* Para o Respondente: 65 *“[...] acredito que poderia melhorar um pouco mais a relação com os servidores, contatá-los para saber de suas necessidades e demandas”.* Assim como, o Respondente 8 disse: *“Recebi muitos e-mails, mas ninguém de fato se interessou pelo que estava acontecendo comigo. Isto é típico da UFRGS. Muito barulho e pouca ação”.*

A respeito de curso de capacitação para o ensino e o trabalho remotos, a grande maioria dos respondentes disse ter realizado mais de um curso para se capacitar. O curso de capacitação mais mencionado pelos respondentes foi sobre o Moodle, realizado na UFRGS, como descrito pelo Respondente 58: *“Realizei os*

cursos sobre Plataforma Moodle disponibilizados pela UFRGS". Também relatou o Respondente 17: *"Fiz alguns cursos disponibilizados pela EDUFRGS para o uso do Moodle e outros aprendi por iniciativa própria usando tutoriais disponíveis na internet"*. No mesmo sentido, afirmou o Respondente 60: *"Sim, sobre os recursos do moodle"*; bem como o Respondente 59: *"Eu já havia feito um curso sobre o Moodle. Durante a pandemia recorri ao material do curso e encontrei outros no canal do Youtube da UFRGS"*.

Boa parte dos respondentes realizou outros cursos, palestras, congressos dentro e fora da UFRGS, como dito pelo Respondente 10: *"Participei de algumas atividades na própria UFRGS e criamos um grupo de apoio"*. Na fala do Respondente 39: *"Realizei uma série de capacitações por meio do PAAP (necessárias para o estágio probatório)"*. Assim como, relatou o Respondente 21: *"Sim. Realizei, em ambiente virtual, mas fora da UFRGS"*. Bem como, na fala do Respondente 12: *"Fiz algumas capacitações da EDUFRGS sobre uso de ferramentas digitais apenas"*; além do Respondente 65: *"Sim, várias capacitações da EDUFRGS"*. Também mencionado pelo Respondente 64: *"Sim. Recursos para aulas dinâmicas remotas maior"*. Da mesma forma, o Respondente 42 afirmou: *"Participei de capacitações, não especificamente sobre o trabalho remoto"*. Como também na fala do Respondente 50: *"Sim. Assisti palestras e participei de congressos online sobre o tema"*.

Por outro lado, alguns respondentes declararam não ter realizado nenhum curso de capacitação para o trabalho ou ensino remotos. O Respondente 7 declarou não ter realizado: *"Nenhuma capacitação. Tivemos que aprender sozinhos a utilizar o VPN que nos dá acesso de casa às máquinas da ESEFID"*. Mesmo sem ter realizado cursos de capacitação, alguns respondentes recorreram a tutoriais e se informaram por conta própria, como observado na fala do Respondente 48: *"Não fiz nenhum curso, mas pesquisei no Youtube vídeos que me auxiliassem. Olhei vídeos sobre o uso de recursos do moodle e de outros recursos para aprimoramento de minhas aulas"*. Também relatado pelo Respondente 33: *"Recebi cards, algumas dicas, acho que há um comitê específico [...] mas não um curso"*.

Alguns respondentes não sentiram a necessidade da realização de um curso de capacitação para o trabalho ou ensino remotos, como informou o Respondente 6: *"Eu já tinha experiência e curso em EAD, utilizando o moodle"*. Da

mesma forma, o Respondente 4 afirmou: *“Não realizo ensino remoto, apesar de participar de um grupo de estudos que ocasionalmente ministramos algumas palestras de forma remota”*. Igualmente mencionado pelo Respondente 29: *“[...] fui aprendendo. E ainda estou aprendendo”*. Já para o Respondente 27, a não realização de cursos deve-se à demanda de trabalho: *“Não, pois a demanda de trabalho aumentou, e eu não quis me comprometer com um curso”*.

No que diz respeito à volta do trabalho de forma presencial no atual momento de pandemia, a grande maioria dos respondentes declarou sentir medo, receio, incerteza e insegurança. Como na fala do Respondente 6: *“Medo. Já perdemos colegas pelo COVID, nossos espaços não são adequados”*. Assim como, o Respondente 29 declarou que sente medo: *“Eu tenho medo. Minhas disciplinas são cheias de alunos, não acho viável estar em uma sala fechada com 50 alunos”*. O Respondente 22 disse que sente insegurança: *“Com vontade de voltar mas com insegurança quanto à falta de estrutura para o presencial. Como salas de aulas pequenas e pouco ventiladas [...]”*. No mesmo sentido, o Respondente 59 demonstrou preocupação em relação ao ambiente: *“[...] se tivéssemos que voltar hoje, ficaria um pouco preocupado, pois não parece que temos boas condições: salas pequenas e com pouca ventilação [...]”*. Enquanto, o Respondente 21 declarou: *“Meu sentimento é de insegurança quanto ao cumprimento dos protocolos de segurança por parte de todos”*. Bem como, para o Respondente 2: *“Um pouco de insegurança com relação aos protocolos”*. Também para o Respondente 65: *“Insegurança e medo em relação aos protocolos de segurança”*.

Ainda, em relação ao retorno das atividades presenciais neste momento de pandemia, boa parte dos respondentes afirmou que é preciso ter cautela e avançar na imunização para retornar quando a comunidade acadêmica estiver total ou quase totalmente vacinada. Como afirmou o Respondente 30: *“A volta em segurança, após a 2ª dose de todos e do cumprimento total das exigências protocolares das medidas de saúde, poderá ser estudada a viabilidade”*. Assim como, o Respondente 38 disse: *“[...] não me sinto confortável, até que todos estejam vacinados e não tenha mais risco de nova onda”*. O Respondente 32 alegou que: *“Só vejo essa volta quando a imunização completa chegar ao patamar de 75 a 85%”*. O Respondente 39 declarou que: *“No atual momento, considerando*

que um % muito baixo da população está com o esquema vacinal completo, acho arriscado o retorno de qualquer atividade presencial [...]”.

Assim como, afirmou o Respondente 48:

“Acredito que a volta ao trabalho presencial deve ser quando a maioria da população esteja vacinada e quando a Universidade consiga adequar seus espaços para que alunos, professores e técnicos estejam seguros com o distanciamento necessário”.

Da mesma forma, quando perguntados a respeito da volta ao trabalho presencial, mesmo com a população acadêmica vacinada, alguns respondentes manifestaram preocupação e insegurança por causa do surgimento de novas variantes. O Respondente 31 disse que não gostaria que fosse realizada a volta do trabalho de forma presencial no atual momento de pandemia: *“[...] visto que a população ainda não está completamente imunizada e variantes do vírus estão em circulação”.* Para o Respondente 36 o sentimento é de: *“Incerteza e ainda receio sobre novas variantes e o estado vacinal da população”.* No mesmo sentido, mencionou o Respondente 14: *“Insegurança por causa da variante delta, ainda não é o momento de voltar”.* Também o Respondente 13: *“Não acho que seja o momento ainda devido à insegurança das variantes”.* Do mesmo modo, para o Respondente 44: *“No momento sinto um pouco de insegurança devido a variante”.*

Além da vacinação, alguns respondentes disseram que o retorno às atividades presenciais precisa acontecer de forma híbrida, em regime de rodízio, relatado pelo Respondente 18: *“Acredito que com o avanço da vacinação e os devidos cuidados, é possível o retorno a partir de 2022, com algum período híbrido (remoto + presencial)”.* Apesar disso, o retorno do trabalho presencial precisa acontecer de forma organizada e com segurança para toda comunidade acadêmica, como alegado por alguns respondentes. O Respondente 56 disse: *“Acho que se acontecer, terá que ser de forma bem organizada, mantendo sempre os cuidados necessários, além de escalonamento do pessoal”.* Por outro lado, alguns respondentes acham que ainda não é o momento para voltar às atividades presenciais. Como disse o Respondente 10: *“Ainda não é o momento e muitas transformações nos ambientes de aula deveriam ocorrer antes”.* O Respondente 43 afirmou: *“Não acho que seja adequado voltar agora ao trabalho presencial”.*

Ainda, em se tratando do retorno à volta do trabalho presencial no atual momento de pandemia, alguns respondentes expressaram vários sentimentos como angústia, receio, cautela e insegurança. Como mencionou o Respondente 40: *“Assim como me alegra retornar a conviver com os colegas, [...] me causa uma certa angústia quanto ao risco de contaminação”*. O Respondente 63 falou: *“Fico um pouco receosa, pela falta de estrutura da universidade”*. Assim como, afirmou o Respondente 17: *“Estou esperançosa, otimista e ao mesmo tempo cautelosa para que seja um processo lento, cuidadoso com todos envolvidos, garantindo segurança das pessoas [...]”*. O Respondente 3 disse: *“Ainda de uma certa insegurança geral, penso em ter de lembrar como manusear alguns equipamentos também, receio de utilizar meios de transporte, enfim”*. Ainda, para o Respondente 27, a volta deve se dar juntamente com os alunos: *“Não vejo razão para os servidores retornarem antes dos alunos, pois estamos atendendo muito bem remotamente”*.

Acerca das ações que o Grupo de Trabalho - Comitê de Contingenciamento estava desenvolvendo para melhorar o trabalho e o ensino remotos, houve questionamentos, dúvidas e esclarecimentos de boa parte dos respondentes sobre o papel do GT. O Respondente 17 esclareceu qual o papel do comitê:

“O papel do GT de Contingenciamento do Covid-19 da UFRGS tem por objetivo fornecer informações qualificadas do cenário atual sobre a pandemia e auxiliar a universidade na tomada de decisões a respeito das atividades essenciais que podem ser realizadas de forma presencial, sem expor as pessoas a riscos desnecessários”.

Uma parte dos respondentes disse estar satisfeita com as ações desempenhadas pelo comitê, como relatou o Respondente 18: *“As ações estão sendo realizadas de forma satisfatória. A comunicação tem sido muito boa”*. Bem como, afirmou o Respondente 36: *“Estão bem alinhavadas. Talvez, criar ainda outro canal de divulgação de cada reunião/encontro/decisão”*. O Respondente 46 disse: *“Na minha opinião as principais demandas foram atendidas”*. O Respondente 56 acha que: *“[...] o trabalho está sendo bem feito, não tenho queixas”*. Também declarou o Respondente 63 que: *“Dentro do possível estou satisfeita”*. Da mesma forma, mencionou o Respondente 55:

“Acredito que as medidas cabíveis estejam sendo tomadas dentro do que é possível frente às medidas sanitárias. Espero que tenhamos condições de retornar, se não a toda presencialidade, mas a um formato híbrido em breve”.

Boa parte dos respondentes acredita que falta aprimorar a divulgação das ações do GT, como também, a comunicação entre os servidores. O Respondente 3 disse que é preciso divulgar as ações implementadas: *“Divulgar frequentemente o resultado de suas reuniões, quais ações estão sendo pensadas como estratégias de um retorno, consultas à comunidade acadêmica e não simplesmente divulgar um retorno e como será”.* Para o Respondente 37 falta: *“Melhorar talvez a comunicação com os professores. Sinto que ele se comunica com a direção e talvez algumas outras instâncias, mas nem sempre essas informações chegam aos professores”.* Enquanto, para o Respondente 11, é necessário haver uma: *“Escuta dos técnicos, levantamento das condições de trabalho, saúde e pessoais do corpo técnico”.* Por outro lado, para o Respondente 30, o GT precisa dar: *“Suporte, apoio, garantia da saúde mental dos professores e alunos, aproximar as relações entre todos”.* Ainda, o Respondente 34 afirmou que é preciso: *“Promover ações para compartilhamento de experiências dos professores”.*

A maioria dos respondentes não soube dizer qual o papel do GT por não ter uma opinião formada a respeito ou desconhecer o trabalho do comitê. Como na fala do Respondente 23: *“Não sei opinar. Talvez se manter em contato com todos para identificar dificuldades”.* O Respondente 43 disse: *“Não sei responder”.* Também o Respondente 48 falou: *“Desconheço o GT e suas ações, por isso não consigo opinar em relação a essa pergunta”.* Assim como, para o Respondente 58: *“Não tenho opinião formada a esse respeito”.* Ainda, para o Respondente 50: *“Não tenho sugestões”.* Como também, declarou o Respondente 51: *“Não tenho opinião formada quanto as ações do GT”.* Já o Respondente 4 alegou não saber responder por ser complexo: *“Não tenho como responder, pois sei o grau de complexidade que isso acarreta”.*

A grande maioria dos respondentes tinha uma visão equivocada ou pouco entendimento sobre o papel do comitê e das atribuições do GT. Como relatou o Respondente 66: *“Para o trabalho remoto, se for da função do GT, creio que fornecimento de equipamentos da universidade, softwares da universidade”.* Também para o Respondente 25: *“Disponibilizar mobiliário adequado e*

equipamentos, como notebooks ou celular". Igualmente afirmou o Respondente 9: *"Os alunos e professores precisariam de uma internet e de equipamentos com melhor qualidade. Muitos alunos não têm notebook, ou celular com câmera e por isso não participam"*. Ainda, para o Respondente 22: *"Fazer um levantamento dos equipamentos que os professores têm para as aulas e auxiliar com materiais. [...] Além de estratégias de cuidado com a saúde mental dos servidores devido ao esgotamento"*. O Respondente 31 acredita que seja: *"Organizar capacitações e desenvolver uma melhor comunicação sobre as ações desenvolvidas"*. Para o Respondente 16: *"Talvez uma avaliação periódica com os servidores de como estão as rotinas de trabalho"*. Assim como, declarou o Respondente 65 não ter ficado claro o papel do GT: *"Acredito que as ações não ficaram bem claras ou definidos para muitos o papel desse GT, pelo menos fiquei com várias dúvidas"*.

No mesmo sentido, o Respondente 59 afirmou não saber quais as funções do GT:

"Acho que o ponto mais complicado é o ensino remoto, mas não sei o que poderia ser feito para melhorar. Me parece que estamos fazendo o melhor possível para esse momento. [...] não sei quais atribuições exatas desse GT e se abarca ações para os alunos".

No que concerne a abalos na saúde física ou mental durante a pandemia, a maioria dos respondentes relatou ter sentido ansiedade, insônia, cansaço e estresse. Como na fala do Respondente 8: *"Muito menos sono. Não aguento mais dormir 3 horas por noite"*. O Respondente 9 afirmou que sentiu abalos na: *"Saúde física por ficar muito tempo sentada [...] e saúde mental pela preocupação em estar disponível a quem precisa, preocupada com o tempo, ansiosa pela indefinição dessa pandemia"*. Bem como, mencionou o Respondente 18: *"Observei alguns momentos de estresse um pouco acima do normal. Nada muito frequente ou grave"*. Ainda, descrito pelo Respondente 20: *"Um pouco de stress por não sair de casa"*. Também dito pelo Respondente 22: *"sim, muito mais cansaço, desânimo e crises de ansiedade"*. Assim como, relatou o Respondente 24: *"Sim. Estresse, cansaço e intensificação do trabalho docente"*. Como também, descreveu o Respondente 29: *"Em alguns momentos, medo e estresse"*.

Do mesmo modo, afirmou o Respondente 17 ter sentido abalos na saúde física e mental:

“Sim, não tem como não ser afetado por algo tão inusitado em nossas vidas. Cansaço, estresse, ansiedade, dores no corpo (muito tempo sentada), receio quanto ao futuro incerto; tristeza pelas perdas de tantas pessoas, amigos, colegas, familiares”.

No mesmo sentido, descreveu o Respondente 21:

“Sim. No início tive maiores abalos emocionais. Atualmente estou com dores e lesões decorrentes do longo tempo na frente de dispositivos eletrônicos, sem ambiente ergonômico adequado. Muita insônia também me acometeu”.

Também, o Respondente 23 relatou que o isolamento social levou maior: *“[...] ansiedade para o gerenciamento das situações de vida em geral. Mas ao mesmo tempo, serviu de desafio para o aprendizado em como viver de diferentes formas”.* O Respondente 30 mencionou vários abalos na saúde como: *“[...] estresse, irritação, mau humor, falta de tempo para o lazer, dor de cabeça e ansiedade”.* Assim como, para o Respondente 34: *“Sim. Estresse e insônia”.* O Respondente 36 afirmou: *“Inicialmente grande receio em relação ao andamento da pandemia, o que gera desconforto”.* No mesmo sentido, o Respondente 46 declarou: *“No início sim, a adequação da nova rotina foi um pouco estressante”.* O Respondente 33 disse que sentiu um cansaço mental extremo: *“[...] Quebrei dois dentes por bruxismo, tive uma pulpíte/sinusite, quase entrei em sepse, estou em um demorado e caro tratamento dentário com implantes e alinhadores”.* Da mesma forma, informou o Respondente 50: *“Sim, aumento da ansiedade, do estresse, piora do bruxismo, perda de peso”.*

Ainda, como abalos mais recorrentes citados pelos respondentes em relação à saúde física e mental, além da ansiedade, insônia, cansaço e estresse, relataram sentir tristeza, falta de concentração, medo, dor na coluna e esgotamento. Como mencionou o Respondente 42: *“Sim, cansaço, tristeza, dificuldade de concentração, dor na coluna cervical”.* Assim como, o Respondente 62: *“Sim. Ansiedade, medo, diminuição da capacidade física, dor na coluna”.* O Respondente 64 disse: *“[...] Me sinto muito mais cansada e esgotada”.* Também o Respondente 11 afirmou: *“Sim, no início tive dificuldade pra dormir e ansiedade, atualmente mais controlado mas ainda um pouco instável”.* Bem como, descreveu o Respondente 35: *“Sim. Ansiedade e insônia”.* Para o Respondente 28: *“[...] Ansiedade, insegurança, instabilidade”.*

Do mesmo modo, relatou o Respondente 59:

“Em alguns momentos me senti ansioso, estressado e preocupado. Minha maior dificuldade é conseguir ‘desligar’ do trabalho. Por vários momentos sentava na frente da TV a noite e não conseguia prestar atenção no que se passava. Meus pensamentos se voltavam para o trabalho. Essa é uma questão que já existia antes da pandemia, mas parece ter sido agravada nesse modelo remoto. A sensação de não conseguir fazer tudo que preciso e a dificuldade de me desconectar são aspectos que necessitam atenção.”

Para o Respondente 56, no começo da pandemia, sentiu ansiedade e aflição, como relatou:

“No início fiquei muito ansioso e aflito, não estava acostumado a ficar em casa, mas com o passar do tempo, vejo que estou bem tranquilo em relação a isso, inclusive quando voltarmos a normalidade, seria interessante dar continuidade a algumas atividades remotas”.

Da mesma forma, descrito pelo Respondente 4: *“Mais estresse e ansiosa”*. Já o Respondente 27 disse que teve que tomar medicação, pois: *“[...] aumentaram a tensão e a ansiedade, e precisei buscar ajuda médica. Tomo medicação contínua desde o início da pandemia. Também estou mais horas à frente do computador [...]”*.

Outros abalos referentes à saúde física e mental durante a pandemia foram relatados pelos respondentes, como depressão, síndrome do pânico, *perda de memória, sofrimento e angústia*. Mencionado pelo Respondente 60: *“[...] Depressão no 1 semestre da Pandemia. Crises de hérnia de disco em decorrência da impossibilidade de me exercitar adequadamente”*. Bem como, pelo Respondente 61: *“[...] Aumento da ansiedade, perda de memória e depressão”*. Observado também, na fala do Respondente 31: *“Sim. Me senti mais ansiosa e deprimida”*. Assim como, descreveu o Respondente 65: *“No início da pandemia sim, estava querendo me dá síndrome do pânico, medo de sair de casa por não saber nada direito sobre o vírus [...]”*, fatores agravados devido ao isolamento social. No mesmo sentido, afirmou o Respondente 3:

“[...] tive problemas com a minha hipertensão, minhas alergias respiratórias afloraram há pouco tempo assustadoramente, minha ansiedade aumentou muito, reativei uma depressão bem forte relacionada às minhas atividades profissionais, descobri que não me sinto mais à vontade na realização de minhas tarefas, é uma sensação de sofrimento,

angústia, até irritabilidade e síndrome do pânico quando penso em determinadas demandas do setor”.

Da mesma maneira, os respondentes disseram ter sentido abalos na saúde mental, como na fala do Respondente 2: *“Senti impacto no início na saúde mental, mas depois fui me adaptando e houve expressiva melhora”*. Também, para o Respondente 7: *“Com certeza. O fato de ficar em casa piorou muito a saúde mental. A saúde física nem tanto, pois continuei me exercitando em casa”*. Assim como, o Respondente 12 disse ter sofrido abalo psicológico:

“[...] o abalo psicológico diante da incerteza sobre o amanhã e sobre as grandes tristezas que estamos vivendo, coletivamente [...]. Fisicamente, aumento do sedentarismo (e problemas que advém disso) por conta do isolamento”.

Alguns respondentes descreveram sentir abalos diversos na saúde física e mental durante a pandemia. O Respondente 13 afirmou: *“No início sim, pela falta de atividade física, mas depois consegui retomar essa parte”*. Para o Respondente 25: *“Sim. Engordei. E mentalmente senti e sinto muita saudade de sair em liberdade, sem me preocupar com o contágio do vírus”*. Já o Respondente 44 disse ter contraído o vírus da COVID-19: *“Sim, tive COVID”*. O Respondente 66 declarou que a relação com os colegas tornou-se solitária: *“Sim, com o acúmulo de atividades, a falta de troca entre colegas, reuniões e contatos praticamente 100% virtual, as relações de trabalho se tornaram frias e solitárias”*. Enquanto, o Respondente 55 disse que a relação com a família ficou prejudicada: *“Sim, tenho tido dificuldade de gerir meu tempo entre trabalho e atenção à família/casa, o que tem me impedido de ter momentos de lazer e/ou de convívio com amigos com assuntos que não sejam trabalho”*.

Apenas uma pequena minoria afirmou não ter sentido abalos quanto à saúde física e mental, durante a pandemia. O Respondente 40 disse que não associou nenhum sintoma à pandemia: *“Não percebi sintomas que possam ser associados à pandemia”*. Também o Respondente 43 afirmou: *“Não percebi abalos”*. Assim como, o Respondente 16 declarou não ter sentido abalos na saúde: *“Não, pelo contrário, estou muito contente em poder me dedicar aos estudos, família, casa e trabalho”*.

No tocante à saúde física, foi perguntado aos respondentes o que estavam fazendo para protegê-la durante a pandemia. A maioria dos respondentes relatou estar praticando alguma atividade física, como caminhadas, corridas e cuidando da alimentação. Como disse o Respondente 8: *“Tentando manter minhas caminhadas e reforço muscular”*. O Respondente 9 afirmou: *“Exercício e alimentação”*. Bem como, o Respondente 17 informou que está praticando atividade física e tomando todos os cuidados: *“Atividade física (caminhadas); passeios com cãozinho ao ar livre; pegar sol; meditação; exames de rotina; me vacinei (Covid e gripe); continuo com os cuidados necessários [...]”*. Assim como, o Respondente 10 disse estar fazendo exercícios regulares: *“Estou conseguindo fazer exercícios físicos com maior regularidade do que o período anterior à pandemia”*. Da mesma forma, para o Respondente 18: *“Faço exercícios físicos quase todos os dias”*. Também o Respondente 19 relatou a prática de: *“Atividade física regular”*.

Apenas uma pequena parcela dos respondentes disse não praticar atividade física, como afirmou o Respondente 55: *“Infelizmente, nada no momento”*. Assim como, o Respondente 27 afirmou que está sedentário: *“[...] pretendo melhorar isso fazendo caminhadas e exercícios em casa. Estou com sobrepeso devido ao sedentarismo e a comer mais”*. Já o Respondente 12 declarou: *“Confesso que não muito”*. Ainda, o Respondente 25 afirmou não ter muito ânimo para realizar exercícios físicos: *“Procuro manter ao menos alguma atividade física, mas o desânimo é grande”*.

Quando perguntado aos respondentes o que estavam fazendo para proteger a saúde mental durante a pandemia, boa parte respondeu que está fazendo terapia, acompanhamento com psicólogo, psiquiatra e usando medicação como ansiolítico e antidepressivo. Mencionado pelo Respondente 1: *terapia*. Como também, pelo Respondente 22: *“Terapia semanalmente, exercício físico e buscar atividades de lazer fora das telas”*. Além de terapia, o Respondente 29 afirmou que faz yoga e leituras: *“Ioga, terapia e leituras sobre temas que não envolvam trabalho”*. Já o Respondente 9 disse que passou a tomar remédio: *“Tomando remédio para dormir melhor (não tomava antes) e o próprio exercício”*. Bem como, o Respondente 12 declarou que faz: *“Uso de medicamentos antidepressivos e ansiolíticos”*. Assim como, o Respondente 5 declarou: *“Terapia e medicação”*. Enquanto, o Respondente 60 disse que suspendeu a medicação, mas continua na terapia: *“Medicação que já foi suspensa e Terapia. Me afastei das redes sociais e*

dos noticiários também”. O Respondente 61 informou que está fazendo: *“Mindfulness e terapia”*.

No mesmo sentido, o Respondente 15 relatou que iniciou tratamento com psiquiatra: *“Comecei a tomar medicação para ansiedade e ir no psiquiatra”*. Bem como, o Respondente 63: *“Indo ao Psiquiatra”*. Da mesma forma, o Respondente 3 disse fazer terapia e outras atividades: *“Atividade física, meditação, terapias holísticas, sessões com psicólogos do trabalho e pessoal [...]”*. Do mesmo modo, afirmou o Respondente 31: *“Iniciei acompanhamento terapêutico”*. Já o Respondente 32 afirmou que já fazia terapia: *“Sempre fiz análise”*. Igualmente, declarou o Respondente 35: *“Terapia (já fazia) na pandemia continuou online”*. Assim como, informou o Respondente 40: *“Faço terapia há 3 anos”*.

Alguns respondentes disseram que o convívio com amigos, o apoio familiar, e o lazer têm ajudado a proteger a saúde mental durante a pandemia. Como relatou o Respondente 6: *“Estar mais próximos dos meus familiares”*. Bem como, para o Respondente 33: *“[...] apoio familiar, tentativa de reservar momentos de lazer”*. Assim como, mencionou o Respondente 34: *“Manter boa convivência com a família”*. Para o Respondente 38 basta conversar com amigos e a família: *“nenhuma busca profissional, somente conversar com os familiares e amigos”*. Também para o Respondente 46: *“Permitindo mais momentos de lazer com a família”*. Do mesmo modo, o Respondente 2 disse: *“Investindo em atividade física, curtindo a família, mantendo uma rotina organizada em casa”*. Para o Respondente 13, além do convívio familiar, o lazer também é importante: *“Mantendo momentos de lazer e convívio em família”*. Como também, afirmou o Respondente 62: *“Mantenho contato online com amigos e família, uso de homeopatia, conversa com colegas nos dias de trabalho presencial”*. Da mesma forma, o Respondente 37 disse que limitou o convívio à família e amigos: *“Restringi minha convivência ao núcleo familiar e a poucos amigos (com todos cuidados possíveis). Também me dediquei sempre a ter pequenas metas tanto profissionais quanto de coisas que gosto de fazer [...]”*.

Enfim, dentre outras coisas, os respondentes informaram que meditação, leituras, estudar, ouvir música, dançar, tentar manter a mente ocupada e ter pensamentos positivos ajudam a preservar a saúde mental. Como relatou o Respondente 17: *“[...] meditação; passeios ao ar livre; convivência com a família; viagens para visitar meus pais; ler livros, ver filmes; manter a fé e resiliência;*

cultivar a esperança e o otimismo [...]”. Ainda, o Respondente 25 contou que estava: *“Lendo, ouvindo música e fazendo alguns cursos”*. O Respondente 44 disse: *“Escuto muita música, leio e assisto filmes”*. Por fim, sobre o que os respondentes estavam fazendo para proteger a saúde mental durante a pandemia, boa parte mencionou estar fazendo diversas coisas, especialmente, dançando e tentando manter a mente ocupada. O Respondente 48 disse: *“Estou dançando, procurando tomar sol, ter contato com a natureza, estou praticando exercícios físicos”*. Para o Respondente 65: *“Lazer, leitura, estudos, momentos com a família e pensar coisas positivas”*. O Respondente 20 disse que é preciso ter positividade: *“Tentando pensar coisas boas”*.

Como resultado desta coleta, pôde-se evidenciar o perfil dos servidores técnicos e docentes da ESEFID, como também coletar dados qualitativos referentes a mudanças ocasionadas pelo trabalho remoto e percepções dos envolvidos a respeito da manutenção da saúde física e psicológica durante o isolamento provocado pela COVID-19.

5.2 Análise dos dados da gestão

Neste capítulo, serão apresentados os resultados oriundos das entrevistas e do questionário aberto realizados com os gestores da ESEFID e da UFRGS.

Em relação às políticas de enfrentamento da COVID-19, o Participante da Gestão 3 disse que a UFRGS segue as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), assim como, as normativas que regulamentam a legislação de Pessoal. Em consonância com as políticas da Universidade, foram seguidas:

“[...] as orientações da OMS, Ministério da Saúde, Secretaria Estadual de Saúde do RS e Secretarias Municipais de Saúde, especialmente a de Porto Alegre por concentrar a maioria da população que compõem a UFRGS, bem como a localização de quase todos os campus da Universidade. Também foram consideradas as publicações da Fiocruz, além de todos documentos técnicos produzidos por órgãos reconhecidos nacional e internacionalmente que estudam a COVID-19 e suas variantes”.

Para o Participante da Gestão 1, a principal referência nas políticas de enfrentamento ao Coronavírus é a política interna da UFRGS. Segundo o participante:

“[...] a UFRGS tem toda uma política que nos respalda com relação ao trabalho remoto e, a partir das atualizações das portarias, a gente vai então podendo construir as novas rotinas. Então desde março de 2020, quando começou o trabalho remoto, a gente teve que se adaptar”.

Além das normativas da Administração Central, a ESEFID segue, de acordo com o Participante da Gestão 1, as orientações e resoluções da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), que ajuda na organização do Ensino Remoto Emergencial (ERE), como também, orientações da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) e do GT Coronavírus, pois o Comitê fornece informações mais especializadas a respeito das liberações e proibições:

“Então a gente sempre fala que as nossas ações elas têm que estar sempre embasadas por essas políticas, não é uma decisão unilateral da ESEFID, por exemplo. As decisões da ESEFID têm que estar amparadas em regras institucionais, em regras maiores”.

Segundo o Participante da Gestão 1, dentre as políticas e resoluções, foram publicadas diretrizes curriculares nacionais pelo MEC, considerando necessidades especiais trazidas pela pandemia:

“[...] de uma forma mais ampla e nacional, a gente também teve que olhar pra essas diretrizes curriculares nacionais, que também foram publicadas nesse período, considerando a pandemia, considerando, por exemplo, a possibilidade dos alunos dos cursos da saúde conseguirem reduzir suas cargas horárias de estágio e pedir a antecipação da sua colação de grau”.

Além das políticas governamentais e das políticas internas da UFRGS, conforme o Participante da Gestão 2, a ESEFID segue outras normativas, tais como, as do Comitê COVID UFRGS e do GT Coronavírus, este último criado pela ESEFID para discutir e acompanhar a evolução da pandemia.

Foram relatadas algumas dificuldades pelo Participante da Gestão 1, em relação às políticas e regulamentações da UFRGS, sendo necessárias algumas adaptações para a atividade remota. Quanto à atividade de ensino da graduação, a PROGRAD orientou como fazer os ajustes no plano de ensino e a ESEFID fez as

adequações nos cursos “[...] tanto da Educação Física, Licenciatura e Bacharelado, quanto nos cursos de Licenciatura em Dança e Bacharelado em Fisioterapia”. Em relação às atividades de extensão, o Participante da Gestão 1 disse que apesar de não haver uma política específica de forma institucional, alguns professores adaptaram seus projetos para o formato remoto, levando em consideração às recomendações das políticas da UFRGS. Em se tratando da pesquisa, o Participante da Gestão 1 afirmou também, que o Comitê de Ética em Pesquisa não estava autorizando pesquisas presenciais, apenas emitindo orientações específicas relacionadas ao assunto.

Houve consequências das políticas internas da UFRGS também na Pós-Graduação, de acordo com o Participante da Gestão 1:

“[...] a própria política da Pós-Graduação, com as orientações a respeito de prazos de mestrado de doutorado, a gente teve que refazer. Muitos mestrandos e doutorandos tiveram que pedir ampliação dos prazos de defesa”.

Ademais, o Participante da Gestão 1 considera que existem demandas específicas por cursos e setores, com especificidades diferentes, porém não se pode deixar de respeitar as políticas da UFRGS:

“A gente pode ter ajustes conforme a nossa realidade, a nossa especificidade de uma unidade acadêmica com quatro cursos distintos e entender um pouco a nossa organização administrativa. Mas a gente sempre olha para aquilo que nos rege, que é a política da UFRGS”.

A respeito das atividades consideradas essenciais para a Universidade, o Participante da Gestão 3 disse que se pode observar a Portaria nº 4697/2021 da UFRGS, seguindo as orientações da legislação vigente:

“Além da prerrogativa legal, como saúde e segurança, aquelas atividades que poderão a vir prejudicar a vida funcional e acadêmica também são consideradas imprescindíveis. Apesar da pandemia, a Universidade não pode deixar de cumprir seu papel fundamental (ensino, pesquisa, extensão) assim como o papel de compromisso social, desenvolvendo ações para o enfrentamento da pandemia, por exemplo”.

Para o Participante da Gestão 1, as orientações são para que o trabalho seja de forma remota, porém algumas atividades essenciais, previstas na política institucional, não podem parar:

“Então, mesmo com a nossa unidade acadêmica da ESEFID fechada, a gente não tem atividade presencial rotineira lá, os vigilantes trabalham dia e noite, porque eles têm que garantir a segurança da unidade acadêmica do nosso campus como um todo”.

Também, de acordo com o Participante da Gestão 2, apenas as atividades essenciais é que estão sendo mantidas, como o trabalho terceirizado de vigilância e limpeza, com todos os cuidados necessários, e ainda:

“[...] algumas manutenções dos espaços físicos, lá na piscina, por exemplo, a gente tem um tratamento de água, aquecimento, além disso ainda foram autorizados alguns trabalhos de pesquisa que já estão sendo realizados que envolvem um grupo pequeno de pessoas, esses presencialmente estão conseguindo fazer, principalmente aqueles que envolvem coleta de dados, mas tudo isso respeitando todas as diretrizes estabelecidas pelo comitê”.

Foram criados grupos como rede de suporte ao trabalho remoto, com reuniões periódicas de equipe. Segundo o Participante da Gestão 1, para se adequar à nova realidade foram realizadas muitas reuniões de equipe e criados vários grupos:

“Então a gente teve que ver realmente como é que era esse universo e o que a gente precisava manter de comunicação entre os setores, então a gente começou a criar vários grupos no próprio Whatsapp, tem o grupo da clínica, tem o grupo do ensino, tem o grupo da ESEFID Coronavírus, que foi o grupo que também foi idealizado como um suporte pra todo esse momento novo. Então não tinha esse grupo antes, ele foi criado no início da pandemia, porque a gente achava importante ter esse espaço coletivo de conversa, de troca de ideias, de poder pensar a ESEFID nesse novo cenário pandêmico”.

Além das discussões nos grupos, de acordo com Participante da Gestão 2, a ESEFID realiza reuniões periódicas com as chefias para ver as principais demandas:

“[...] se for algum caso mais específico, a gente remete ao comitê COVID da Universidade para eles darem um parecer, mas nosso aqui foi criado só um Grupo de Trabalho, que a gente tem reuniões quando tem algumas

demandas maiores que tem que resolver, então fica sempre uma pessoa responsável e se discute tudo dentro de um grupo”.

Ainda, o Participante da Gestão 3 disse que realizam reuniões sistemáticas intersetoriais, de gestores e de todos servidores para troca de experiências, integração e discussões de casos:

“[...] com relação à Covid-19, por ser área de competência, a equipe do Departamento de Atenção à Saúde (DAS) tem se dedicado ao estudo e desenvolvimento de ações para os servidores e para assessoria aos gestores e membros de COSAT's. Com relação à Universidade, foi constituído o Comitê responsável pelo plano de contingenciamento frente ao risco de disseminação do novo coronavírus Covid-19 (Comitê COVID UFRGS)”.

Especificamente com relação ao GT ESEFID Coronavírus, segundo o Participante da Gestão 1, o grupo é formado com representatividade de várias instâncias dentro da ESEFID, contando com coordenadores de núcleo e diretores, além de participantes técnicos e docentes. Para o Participante da Gestão 1, o grupo trabalha com várias demandas relativas à ESEFID, avaliando a possibilidade de utilização dos espaços da Escola nesse período de pandemia.

Do mesmo modo, o Participante da Gestão 1 comentou que a rede de suporte dos grupos criados e o apoio dos colegas foram fundamentais para o bom andamento do trabalho remoto. Todos se uniram, se ajudaram e aprenderam juntos para *“[...] continuar com a ESEFID operante, com a ESEFID unida, a ESEFID atuante mesmo estando cada um dentro da sua casa [...]”*. Explicou ainda que tinha sempre alguém à disposição para tirar as dúvidas: *“[...] eu acho que isso é uma qualidade que a gente tem muito grande na ESEFID, que é essa questão de um querer colaborar com o outro [...]”*.

Com relação à utilização de ferramentas para o trabalho remoto, de acordo com o Participante da Gestão 3, a Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS) está oferecendo cursos de capacitação para instrumentalizar os servidores no uso das ferramentas digitais para facilitar o trabalho remoto, no intuito de *“[...] dar suporte à nova dinâmica de trabalho com ações que visam a orientação e apoio a docentes e técnicos sobre relações de trabalho remoto, resolução de conflitos, entre outras”*. Enquanto, o Participante da Gestão 1 disse que as ferramentas já existiam, mas não eram utilizadas como o mconf, que é o serviço

de webconferência da Universidade, contudo foi preciso se apropriar dessas ferramentas e utilizar as plataformas online.

Da mesma forma, em se tratando de suporte tecnológico para o trabalho remoto de docentes e técnicos, o Participante da Gestão 1 revelou ainda, que a ESEFID mapeou as necessidades dos servidores que estavam com dificuldade para trabalhar por falta de um computador, tablet ou o empréstimo de um HD externo para comportar suas demandas, e ofereceu esse suporte. Destacou também, a importância de aprender juntos as novas tecnologias e de: *“[...] aprender a ser uma ESEFID conectada, mas também a gente poder oferecer algum suporte numa situação bem pontual e problemática como essa de emprestar um computador”*.

Do mesmo modo, o Participante da Gestão 2 afirmou que a Universidade disponibilizou notebook para quem teve dificuldade para realizar as atividades remotas e explicou também, que quem solicitou esse suporte foi atendido: *“[...] não temos condições e nem equipamentos para disponibilizar para todos, mas aqueles que tiveram problemas com seus equipamentos pessoais a gente sempre procurou atender à medida do possível a quem nos solicitou [...]”*.

Uma questão interessante trazida pelo Participante da Gestão 1, foi que a ESEFID convidou profissionais externos para orientar sobre cuidados de saúde no início da pandemia. O convidado foi um infectologista do Hospital de Clínicas para falar a respeito do cenário pandêmico, dos cuidados que precisavam ter no cotidiano, desde a ida ao supermercado, o uso adequado de máscara e a higienização das mãos; tudo realizado de forma virtual por webconferência. Também foi mencionado pelo Participante da Gestão 1, que foram convidados professores que estavam em outros países como Nova Zelândia e Chile para relatarem suas experiências, porque haviam iniciado com o ensino remoto antes da ESEFID, e assim, compartilharem os desafios do trabalho.

No que se refere às orientações para o trabalho remoto, as recomendações são as mesmas estabelecidas pelo Comitê COVID UFRGS. Como descreveu o Participante da Gestão 3: *“[...] higienização, uso correto de máscaras, distanciamento, adequação de horários e/ou rotinas a fim de evitar grande fluxo de pessoas, entre outros”*. Igualmente o Participante da Gestão 2 falou do distanciamento mínimo entre as pessoas, o uso obrigatório de máscara, higienização das mãos, uso de álcool em gel, bem como, *“[...] deixar o ambiente de*

trabalho mais arejado possível, fazer a limpeza dos equipamentos utilizados, não fazer aglomeração, principalmente em momentos de descanso e de alimentação”.

Sobre os canais de comunicação disponibilizados pela Universidade durante a pandemia, o Participante da Gestão 3 disse: *“Vejo um enorme esforço e ações que buscam divulgar adequada e corretamente as questões relacionadas à pandemia na UFRGS”.* Porém, segundo o Participante da Gestão 3, existe uma distância relacionada entre o que é divulgado pelos canais de comunicação e por aplicativos, e as ações desenvolvidas pela UFRGS. Muitas vezes são divulgadas informações equivocadas nos meios de divulgação externos à UFRGS, que não condizem com a realidade das ações que a Universidade desenvolve, dificultando assim, uma efetiva comunicação entre as pessoas.

Para o Participante da Gestão 2, os canais de comunicação utilizados pela ESEFID são publicados pelos canais oficiais da Universidade com as recomendações do Comitê COVID UFRGS; além do envio de e-mails, grupos de Whatsapp e reuniões sistemáticas com as equipes de trabalho. Ao mesmo tempo em que o Participante da Gestão 1 falou que a ESEFID usa vários canais de comunicação, como o envio de e-mails com registro de recebimento, também mantém o site da Escola atualizado, assim como utilizam os canais das redes sociais como Facebook e Instagram para manter a comunidade atualizada.

No que concerne às principais ações que a Universidade tem desenvolvido para preservar a saúde mental dos docentes e técnicos, as respostas dos entrevistados foram semelhantes na questão das capacitações oferecidas pela UFRGS. O Participante da Gestão 2 falou que o Departamento de Atenção à Saúde (DAS) dispõe de vários profissionais na área de saúde e elaborou um censo 2021, que tem por objetivo estabelecer um panorama da saúde dos servidores docentes e técnicos da universidade, *“[...] esse panorama serve para nortear as ações realizadas pelo departamento, contemplando as necessidades e prioridades da comunidade interna de forma mais fiel [...]”.* Mencionou ainda, os cursos de capacitações promovidos pela EDUFRGS, sobre saúde mental, trabalho remoto, ferramentas digitais, entre outros.

Bem como, trazido pelo Participante da Gestão 3 que o DAS tem ofertado ações como acompanhamento a servidores, como também, os cursos de capacitação oferecidos pela EDUFRGS, sobre resiliência, saúde mental em tempos de pandemia, dentre outros. Contudo, ressalta ainda que as ações oferecidas pela

Universidade não são obrigatórias aos servidores, cabendo ou não a adesão de cada um aos programas. Reforçando que: *“A estratégia praticada tem sido voltada a ofertar ações em forma de capacitação abordando questões direta ou indiretamente relacionadas à saúde mental do servidor”*.

Além das ações desenvolvidas pelo DAS e pela EDUFRGS, o Participante da Gestão 1 revelou que a ESEFID ofereceu muito espaço de escuta e acolhimento: *“O que muitas vezes a gente fez foi abrir espaços de conversa mesmo, de reuniões, de plenárias, de reuniões entre grupos. Eu acho que a gente teve muito espaço de desabafo, de conversar”*.

Acerca de situações específicas que podem ilustrar o impacto da pandemia na saúde mental dos trabalhadores, de acordo com o Participante da Gestão 2, houve um caso de uma servidora, que procurou a administração relatando que estava com depressão e fazendo acompanhamento com profissionais do DAS, com a finalidade de trocar de setor. Já o Participante da Gestão 1, demonstrou preocupação em não expor os servidores. De um modo geral, o Participante da Gestão 1 declarou que teve conhecimento de algumas situações específicas; algumas pessoas que desenvolveram síndrome do pânico por não saberem controlar a ansiedade, resultando em prejuízo na participação nas atividades online.

Ainda segundo o Participante da Gestão 1, algumas pessoas sentiram falta da convivência com seus amigos e colegas, acarretando tristeza e, em alguns casos, depressão: *“todo mundo ficou em algum momento mais afetado, mais triste, mais solitário e depois a gente foi se adaptando”*. Para o Participante da Gestão 1, muitos afloraram durante a pandemia a sensação de: *“[...] incerteza com o futuro, quando é que a gente vai poder estar junto de novo? Como é que vai ser esse estar junto de novo. Eu acho que a gente convive com algumas dúvidas, mais incertezas, a gente teve que aprender um dia de cada vez”*.

Por fim, de acordo com o Participante da Gestão 1, em função da pandemia, quando retornar o trabalho presencial, todo mundo vai estar diferente: *“Não seremos os mesmos, a gente vivenciou muita coisa, a gente passou muita coisa nesses dois anos longe uns dos outros. E acho que ela teve altos e baixos”*.

5.3 Discussão integrada dos resultados

A análise dos dados possibilitou um levantamento de vários aspectos relacionados ao trabalho remoto e à saúde física e mental dos trabalhadores da educação. O Quadro 6 apresenta os principais achados desta pesquisa, relacionando objetivos, categorias, instrumentos, resultados e discussões teóricas.

Quadro 6 - Síntese dos achados

Objetivos da pesquisa	Categorias	Instrumentos	Resultados	Discussões teóricas
Verificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia	O isolamento social e a falta do convívio com os colegas e alunos	Questionário	O isolamento social tem prejudicado as relações pessoais e de trabalho. Destaca-se, então, a importância do convívio social com os colegas e alunos.	Dias e Pinto (2020)
	A falta de jornada de trabalho com uma carga horária determinada	Questionário	Ter uma jornada de trabalho com carga horária fixa melhora positivamente a qualidade de vida e do trabalho.	Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020)
	Ambiente adequado para o trabalho remoto	Questionário	Foi preciso adaptar o ambiente e investir em equipamentos para tornar o trabalho remoto mais ergonômico.	Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020)
	Compartilhar o mesmo ambiente de trabalho	Questionário	Ter que dividir o mesmo espaço e material de trabalho, como computador, mesa com outros membros da família tem dificultado um pouco o andamento do trabalho, deixando de ser produtivo.	Martins, Aguiar Bastos (2020)
	Conciliar a rotina familiar com o trabalho remoto	Questionário	Conciliar o trabalho com as demandas domésticas, além de prestar assistência à família, bem como, aos filhos menores ao mesmo tempo foi mencionado como	Martins, Aguiar Bastos (2020)

			uma dificuldade do trabalho remoto.	
Verificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia	Aprendizagem dos alunos	Questionário	É mais difícil identificar o grau de entendimento dos alunos, dos conceitos ministrados nas aulas remotas.	Dias e Pinto (2020)
	Intensificação do trabalho docente, aumento de trabalho e de carga horária	Questionário	O trabalho docente se tornou mais cansativo e desmotivador, com carga horária que ultrapassa a jornada de trabalho.	Saraiva, Traversini e Lockmann (2020); Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020)
	Cansaço, dificuldade de trabalhar com as plataformas digitais	Questionário	A permanência diante das telas gerou cansaço visual para os respondentes. Assim como, não terem domínio das novas tecnologias ou por problemas de conexão, dificultam o trabalho remoto.	Ferreira <i>et al.</i> (2020); Dias e Pinto (2020); Saraiva, Traversini e Lockmann (2020)
	Medo, receio, incerteza e insegurança, com o retorno do trabalho presencial	Questionário	A grande maioria dos respondentes declarou sentir medo, receio, incerteza e insegurança, com a volta ao trabalho de forma presencial.	Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020);
	Comunidade acadêmica vacinada.	Questionário	É preciso ter cautela, avançar na imunização, e retornar quando a comunidade acadêmica estiver vacinada.	Castro (2021); Amaral e Comin (2011)
	Retorno de forma híbrida, em regime de rodízio	Questionário	O retorno às atividades presenciais precisa acontecer de forma híbrida, com revezamento, de forma organizada e com segurança para toda comunidade acadêmica.	Pasini, Carvalho e Almeida (2020)

Verificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia	Ansiedade, insônia, cansaço, estresse, irritação, mau humor, dor de cabeça, bruxismo	Questionário	Respondentes relataram abalos na saúde física e/ou mental durante a pandemia.	Moura (2020); Dias e Pinto (2020); Nasciutti (2020)
	Tristeza, falta de concentração, medo, dor na coluna e esgotamento	Questionário	Abalos mais recorrentes citados pelos respondentes em relação à saúde física e mental.	Soares, Maфра e Faria (2019)
	Depressão, síndrome do pânico, perda de memória, sofrimento e angústia	Questionário	Outros abalos referentes à saúde física e mental durante a pandemia relatados pelos respondentes.	Dejours (1998); Moura (2020)
Analisar as estratégias de enfrentamento da COVID-19 na rotina dos docentes e técnicos	Atividades físicas, tais como caminhadas, corridas e cuidados com a alimentação.	Questionário	Praticar alguma atividade física, como caminhadas, corridas e cuidando da alimentação, para proteger a saúde física.	Vommaro (2020); Amaral e Comin (2011)
	Terapia, acompanhamento psicológico, psiquiátrico e uso de medicação como ansiolítico e antidepressivo	Questionário	Para proteger a saúde mental durante a pandemia, foi preciso fazer terapia, acompanhamento psicológico e uso de medicamentos.	Saraiva, Traversini e Lockmann (2020); Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020)
	Meditação, leituras, estudar, ouvir música, dançar, tentar manter a mente ocupada e pensar positivamente	Questionário	Meditação, leituras, estudar, ouvir música, dançar, tentar manter a mente ocupada e ter pensamentos positivos foram primordiais para preservar e manter a saúde mental durante a pandemia.	Soares, Maфра e Faria (2019); Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020)
Avaliar estratégias de enfrentamento da COVID-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade.	Políticas de enfrentamento da COVID-19	Entrevista	Diretrizes da PNDP, PASS, normativas que regulamentam a legislação de Pessoal, portarias e a política interna da UFRGS, publicações da Fiocruz, documentos relativos ao combate à COVID-19.	Decreto nº 9.991/2019 (BRASIL, 2019); Decreto nº 6.833/2009 (BRASIL, 2009); Resoluções: OMS, Ministério da

				Saúde, Secretaria Estadual de Saúde do RS e Secretarias Municipais de Saúde
Avaliar estratégias de enfrentamento da COVID-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade	Dificuldades em relação à adaptação ao ERE da UFRGS	Entrevista	Foram necessárias algumas adaptações para a atividade remota.	Portaria nº 4697/2021 da UFRGS (UFRGS, 2021)
	Consequências das políticas internas	Entrevista	Muitos mestrandos e doutorandos tiveram que pedir ampliação dos prazos de defesa.	Portaria nº 4697/2021 da UFRGS (UFRGS, 2021)
	Atividades consideradas essenciais	Entrevista	Trabalho terceirizado de vigilância e limpeza foram serviços essenciais destacados pelos Participantes da Gestão.	Portaria nº 4697/2021 da UFRGS (UFRGS, 2021)
	Criação de grupos como rede de suporte ao trabalho remoto, com reuniões periódicas de equipe	Entrevista	Para se adequar à nova realidade foram realizadas muitas reuniões de equipe e criados, além do GT Coronavírus, vários grupos no whatsapp.	Orientações internas da ESEFID
	Utilização de ferramentas para o trabalho remoto	Entrevista	A EDUFRGS oferece vários cursos de capacitação para instrumentalizar os servidores no uso das ferramentas digitais para facilitar o trabalho remoto.	Dias e Pinto (2020); Martins, Aguiar e Bastos (2020)
	Suporte tecnológico para o trabalho remoto de docentes e técnicos	Entrevista	Mapeamento das necessidades dos servidores que estavam com dificuldade para trabalhar por falta de um computador.	Dias e Pinto (2020); Martins, Aguiar e Bastos (2020)
	Profissionais externos para orientar sobre cuidados de saúde e compartilharem	Entrevista	Um infectologista para falar a respeito do cenário pandêmico, dos cuidados que precisavam ter no	Ferreira <i>et al.</i> (2020)

	os desafios do ensino remoto.		cotidiano. Professores que estavam em outros países para relatarem suas experiências.	
Avaliar estratégias de enfrentamento da COVID-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade	Orientações para o trabalho remoto do Comitê COVID UFRGS	Entrevista	Higienização das mãos, uso correto de máscaras, distanciamento, deixar o ambiente de trabalho mais arejado possível, fazer a limpeza dos equipamentos utilizados, não fazer aglomeração.	Portaria nº 4697/2021 da UFRGS (UFRGS, 2021); Políticas internas da UFRGS
	Principais ações que a UFRGS desenvolveu para preservar a saúde mental dos servidores	Entrevista	O DAS tem ofertado ações como acompanhamento a servidores, assim como, os cursos de capacitação oferecidos pela EDUFRGS.	Orientações: do DAS; EDUFRGS; Comitê COVID UFRGS
	Situações específicas que podem ilustrar o impacto da pandemia na saúde mental dos trabalhadores	Entrevista	Algumas pessoas desenvolveram síndrome do pânico por não saberem controlar a ansiedade, resultando em prejuízo na participação nas atividades online.	Moura (2020); Dejours (1998)

Fonte: Elaborado pela autora.

A respeito do que sentiam falta no trabalho presencial, a maioria dos respondentes mencionou que o convívio com os colegas e alunos ficou prejudicado, por não ter o contato direto com as pessoas. Da mesma forma, as relações pessoais em geral também foram prejudicadas no trabalho remoto.

Com relação a aspectos do trabalho que foram modificados pelo trabalho remoto, foi destacada a dificuldade em resolver situações com rapidez sem o contato físico. Desse modo, a ausência do trabalho presencial tem afetado, para alguns respondentes, a agilidade na resolução das questões de trabalho. Da mesma forma, os processos de ensino-aprendizagem foram modificados, sendo evidenciados pelos respondentes que demonstraram uma preocupação com o aprendizado efetivo dos alunos.

No que se refere a outros aspectos que foram alterados na rotina de trabalho, foi percebido pelos respondentes que ter uma jornada de trabalho com carga horária fixa melhora positivamente a qualidade de vida e do trabalho. Em relação aos equipamentos ou suporte técnico disponibilizados pela administração da universidade, a maioria dos respondentes relatou que não recebeu, por não ter solicitado ou porque não teve necessidade de solicitar esse suporte técnico para a realização do trabalho remoto.

Quanto ao ambiente de trabalho, se tinham um ambiente adequado para a realização do trabalho remoto, a maioria dos respondentes afirmou que foi preciso adaptar o ambiente e investir em equipamentos para tornar o trabalho remoto mais ergonômico. Quando perguntado aos respondentes o que tornaria o ambiente de trabalho remoto mais produtivo, foi dito que tiveram que fazer adaptações e mudanças, tais como adquirir móveis adequados para criar um ambiente mais apropriado ao *home office*. Entretanto, para alguns respondentes o ambiente de trabalho não é bom e descreveram algumas dificuldades como ter que compartilhar o mesmo ambiente com outros familiares.

Desse modo, foi relatado que dividir e compartilhar o mesmo ambiente de trabalho, assim como, o material de trabalho, computador, mesa, sala, com marido/esposa e filhos, quando também estão trabalhando ou estudando remotamente, têm dificultado um pouco o andamento do trabalho, deixando de ser produtivo. Outra questão que os respondentes mencionaram como dificuldade do trabalho remoto foi conciliar o trabalho com as demandas domésticas, e ainda prestar assistência à família, bem como, aos filhos menores ao mesmo tempo.

No que diz respeito aos principais desafios do trabalho remoto, foi mencionado pelos respondentes que a organização do tempo tem sido um problema. Assim, a organização do tempo para impor limites entre a vida pessoal e as atividades laborativas foi apontada pelos respondentes como um dos grandes desafios do trabalho remoto. Bem como, os respondentes relataram um aumento de trabalho e de carga horária. Ainda, conciliar a rotina familiar com o trabalho remoto, tem sido um dos desafios para os respondentes.

Outro grande desafio do trabalho remoto está relacionado ao trabalho docente que se tornou cansativo, e na fala dos respondentes é preciso motivar alunos e professores que estão diretamente relacionados no processo de ensino-aprendizagem, e ainda, incentivar a participação dos alunos nas aulas remotas.

Assim, além de transformar as aulas presenciais para o modelo remoto, os docentes também se preocupam em conhecer quais as reais dificuldades dos alunos para tentar amenizá-las.

Também, os respondentes informaram que passaram a ficar mais tempo sentados na frente do computador e a permanência diante das telas gerou mais cansaço para eles. Relataram que outro desafio do trabalho remoto é a dificuldade de trabalhar com as plataformas digitais, por não terem domínio das novas tecnologias ou por problemas de conexão, bem como, não terem internet de qualidade. Ainda em relação aos desafios do trabalho remoto, os respondentes relataram que a falta de agilidade na comunicação tem tornado o processo de informações mais demorado. Outros aspectos que os respondentes mencionaram como desafios foram criar uma rotina de trabalho e manter a paciência. Assim como, foi observado na fala dos respondentes que o isolamento social tem prejudicado as relações pessoais e de trabalho.

Sobre a comunicação, a maioria dos respondentes considera que a universidade mantém uma boa comunicação e divulgação das ações para o trabalho remoto, através de e-mails, redes sociais e grupos de Whatsapp, com isso tem atendido às necessidades. No entanto, no início do trabalho remoto, a comunicação não foi muito eficiente, para alguns respondentes, pois existiram algumas falhas, que com o passar do tempo foram sendo aperfeiçoadas.

Acerca de curso de capacitação para o ensino e o trabalho remotos, a maioria dos respondentes participou de capacitações e informou que realizou mais de um curso. O curso sobre a plataforma Moodle foi o mais citado pelos respondentes, realizado pelo portal da UFRGS. Além de outros cursos, palestras, congressos e seminários realizados fora da universidade. Ainda, alguns respondentes informaram que não realizaram nenhum curso de capacitação para o ensino e trabalho remotos, por diversos motivos, porque não tiveram a necessidade de fazer uma capacitação ou porque não quiseram se comprometer com cursos devido à demanda de trabalho.

Quanto à organização do tempo no trabalho remoto, para a maioria dos respondentes está adequada. Contudo, a grande maioria dos respondentes revelou que a carga horária de trabalho ficou bem maior, com isso, sentiram mais dificuldade para a organização da carga horária. Alguns respondentes revelaram ainda que assim que o trabalho remoto foi instituído, a carga horária era maior,

pois estavam se adaptando e precisaram organizar melhor o tempo. Enquanto, outros respondentes declararam que não houve alteração de carga horária, porém exigiu-se uma nova organização da jornada de trabalho.

Em relação ao retorno do trabalho de forma presencial no atual momento de pandemia, a maioria dos respondentes afirmou que sente receio, medo, insegurança e incerteza. Assim como, mencionado por boa parte dos respondentes que para uma volta segura do trabalho presencial é necessário cuidado e adiantar a vacinação, que deve-se voltar quando a comunidade acadêmica estiver parcialmente vacinada. Ainda que a população acadêmica esteja vacinada, alguns respondentes demonstraram preocupação e sentem-se inseguros com o surgimento de novas variantes. Bem como, alegaram que além da vacinação, é necessário que a volta do trabalho presencial ocorra no modelo híbrido e com revezamento de servidores.

No mesmo sentido, essa volta deve ser organizada e cumprir todos os protocolos de segurança, priorizando o bem-estar e à vida de toda comunidade acadêmica. De um lado, uma minoria dos respondentes entende que é o momento de voltar às atividades presenciais. Por outro, alguns respondentes acreditam que ainda não é hora de retornar ao trabalho presencial. Dessa maneira, uma parte dos respondentes ficou receosa em relação ao retorno do trabalho presencial no atual momento de pandemia, e manifestou alguns sentimentos como angústia, cautela e insegurança.

No que tange às ações que o Grupo de Trabalho – Comitê de Contingenciamento estava desempenhando para melhorias do trabalho e do ensino remotos, boa parte dos respondentes tinha dúvidas, questionamentos e alguns fizeram esclarecimentos a respeito do papel do GT. Desse modo, uma parte dos respondentes afirmou que as ações desenvolvidas pelo comitê estavam sendo satisfatórias. Ao passo que, a maioria dos respondentes não sabia qual era o papel do grupo de trabalho porque não conhecia o trabalho do comitê ou não tinha uma opinião formada. Nesse sentido, a grande maioria dos respondentes não tinha conhecimento do papel que o comitê realizava, nem conhecia as atribuições do GT ou simplesmente tinha uma visão errada.

A respeito dos abalos na saúde física ou mental durante a pandemia, a maioria dos respondentes mencionou como abalos mais frequentes, ansiedade, insônia, cansaço e estresse. Alguns respondentes descreveram, ainda,

sentimentos como tristeza, medo, falta de concentração, dor na coluna e esgotamento. Da mesma forma, os respondentes citaram outros abalos relacionados à saúde física e mental que sentiram durante a pandemia como depressão, síndrome do pânico, perda de memória, sofrimento e angústia. Também foi relatado por alguns respondentes que a falta de atividade física regular prejudicou a saúde física. No entanto, somente uma minoria declarou que não sentiu abalos em relação à saúde física e mental durante a pandemia.

No que concerne à saúde física, perguntou-se aos respondentes como estavam protegendo-a no período de pandemia. Assim, foi relatado pela grande maioria dos respondentes que estava fazendo pelo menos uma atividade física, como corridas, caminhadas e cuidando da alimentação. Ainda, foi mencionado por alguns respondentes que praticavam outras atividades físicas, tipo yoga, meditação e treinamentos com bicicleta. Além de pilates, os respondentes citaram que estavam praticando lutas, dança, e fazendo fisioterapia. Dessa maneira, somente uma pequena parte dos respondentes afirmou que não estava fazendo nenhuma atividade física.

Enfim, com relação ao que estavam fazendo para proteger a saúde mental durante a pandemia, boa parte dos respondentes relatou que fazia terapia e contava com a ajuda de psicólogos e psiquiatras, e ainda fazia uso de medicamentos como ansiolíticos e antidepressivos. Para alguns respondentes, o convívio e o apoio da família, bem como, o lazer estavam ajudando a proteger a saúde mental no período pandêmico. Nesse sentido, os respondentes afirmaram ainda que dentre outras coisas, estavam fazendo meditação para preservar a saúde mental. Também, foi mencionado por alguns respondentes que estavam realizando leituras, assim como, preenchendo o tempo com estudos e ouvindo música para exercitar a mente. Enfim, uma parte dos respondentes relatou que estava realizando várias tarefas, bem como a dança para manter a mente ocupada e proteger a saúde mental durante o período de pandemia.

5.4 Proposta de intervenção

Com a realização deste estudo, os dados obtidos e o conhecimento adquirido embasaram uma proposta de intervenção, a fim de sugerir mudanças e/ou trazer melhorias, atendendo o objetivo específico de propor medidas preventivas e

programas voltados para a melhoria da qualidade de vida dos docentes e técnicos, no contexto de pandemia. Dentre as proposições, destacam-se:

- a) fomento e divulgação de políticas internas e melhores práticas setoriais na perspectiva da prevenção e promoção da saúde, bem como na qualidade de vida dos servidores;
- b) criação de uma rede de apoio psicológico na ESEFID, com uma equipe de servidores treinada para detectar sinais de alerta, em relação ao sofrimento psicológico, para aplicar os Primeiros Socorros Psicológicos (PSP), formando um núcleo de escuta atenta, respeitosa e de acolhimento;
- c) oferta de cursos e palestras com representantes internos ou externos à UFRGS sobre saúde física e mental, além de experiências de trabalho remoto bem sucedidas em outras instituições;
- d) continuidade aos grupos criados, durante a pandemia, como equipes de suporte tecnológico ao trabalho remoto, com apoio entre os colegas e reuniões periódicas de docentes e técnicos;
- e) incentivo aos programas de ginástica laboral, meditação, exercícios de respiração que estimulem o relaxamento, o equilíbrio espiritual e mental dos servidores;
- f) realização de pesquisas voltadas para a identificação de fatores psicopatológicos como estresse, ansiedade e depressão, no pós-pandemia.

Ao final desta pesquisa os resultados aqui discutidos, bem como a proposta de intervenção exposta serão apresentados à Direção da ESEFID, com o intuito de que os resultados da pesquisa contribuam para operacionalizar a prática de ações de fatores protetivos de saúde, a elaboração de um programa que promova ações de saúde e bem estar dos colaboradores, proporcionando uma melhor qualidade de trabalho e de vida.

É importante destacar que já existem na UFRGS ações coordenadas pelo DAS, como os Primeiros Socorros Psicológicos (PSP), uma rede de apoio psicológico criada para formar um núcleo de escuta atenta, respeitosa e de acolhimento, com uma equipe de servidores treinada para detectar sinais de alerta, em relação ao sofrimento psicológico, para atender professores, técnicos e bolsistas

que precisem de ajuda. A proposta é levar essas ações para o público interno da ESEFID, formando uma equipe local de trabalho para atender às demandas específicas dos servidores da unidade.

Vale salientar que também é importante articular os diferentes atores e ferramentas existentes, relacionados com os cursos de educação física, fisioterapia e dança, a fim de promover o fomento aos programas de ginástica laboral, meditação, exercícios de respiração, movimentos que estimulem o relaxamento, o equilíbrio espiritual e mental dos servidores. Essas atividades podem ser potencializadas com o incentivo à participação dos servidores da ESEFID nessas atividades de extensão.

Por fim, aproveitar o potencial que existe na ESEFID e promover ações diretas voltadas também a outros espaços da UFRGS, estendendo as atividades trabalhadas nos cursos de educação física, fisioterapia e dança para além do Campus Olímpico. Essas ações poderiam ser realizadas com o convite a alunos de alguns cursos da ESEFID para desenvolverem atividades locais em outros campi da Universidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A respeito dos objetivos específicos de *verificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia e analisar as estratégias de enfrentamento da COVID-19 na rotina dos docentes e técnicos*, a partir dos dados do questionário eletrônico enviado a docentes e técnicos, os objetivos foram atingidos na análise e discussão dos dados coletados. O objetivo específico de *avaliar estratégias de enfrentamento da COVID-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade*, especialmente a partir das entrevistas com os gestores, foi alcançado no exame e discussão dos dados coletados.

Contrapondo as premissas que motivaram este estudo, relativas aos servidores técnicos e docentes da ESEFID, pode-se afirmar o seguinte:

- a) a respeito da premissa de que a pandemia provocou mudanças significativas na maneira de trabalhar dos técnicos e docentes da ESEFID/UFRGS, verifica-se procedente, pois muitos respondentes relataram que tiveram que adaptar seus espaços de trabalho e rotinas para se adequarem ao trabalho remoto;
- b) sobre a premissa de que o contexto da pandemia afetou a qualidade de vida dos servidores, verifica-se procedente, pois muitos respondentes mencionaram alterações na saúde física e mental a partir da pandemia;
- c) acerca da premissa de que os servidores que têm filhos pequenos ou pessoas idosas ou com necessidades especiais sob sua responsabilidade estão tendo mais dificuldade no trabalho remoto, verifica-se procedente, pois alguns respondentes registraram dificuldade em conciliar as rotinas do trabalho com as tarefas domésticas, especialmente, quando necessitam cuidar dos filhos menores ou idosos;
- d) com relação à premissa de que a organização do tempo tende a ser mais difícil no trabalho remoto, podendo gerar sobrecarga ao trabalhador, verifica-se procedente, pois vários respondentes declaram que o horário de trabalho passou a ser flutuante, dificultando o estabelecimento de uma rotina e uma carga horária fixa de trabalho;

- e) no que se refere à premissa de que as políticas que a UFRGS tem seguido para o enfrentamento da COVID-19 em relação aos docentes e técnicos, especialmente relativas ao trabalho remoto, têm ajudado a diminuir o contágio comunitário, verifica-se procedente, pois a grande maioria dos servidores relatou que está em trabalho remoto, estando apenas uma pequena parcela realizando as atividades essenciais em formato presencial, tomando todos os cuidados e seguindo todas as recomendações das políticas internas da UFRGS;
- f) no que concerne às medidas que estão sendo tomadas, neste momento de pandemia, para dar suporte ao trabalho remoto de docentes e técnicos pela ESEFID/UFRGS podem ser repensadas com vistas a possibilidades de melhorias e novas ações, procede parcialmente, pois a administração forneceu equipamentos a quem solicitou, mas muitos respondentes afirmaram que desconheciam que a administração estava fornecendo algum suporte tecnológico. Com relação aos cuidados de saúde, a ESEFID seguiu todas as orientações sanitárias para preservar a saúde dos servidores.

Podemos inferir deste estudo que a pandemia afetou física e psicologicamente os trabalhadores da educação. Em função do isolamento social, a falta do convívio com os colegas, bem como, as relações pessoais foram prejudicadas. Também, a organização do tempo tornou-se um desafio para os trabalhadores da educação, que além do aumento de trabalho e de carga horária, tiveram que se adaptar ao ensino e trabalho remotos; sem carga horária determinada para o trabalho, fica mais difícil impor limites e separar as demandas do trabalho remoto e as atividades domésticas.

Ainda a respeito do conflito entre conciliar trabalho remoto com as atividades domésticas e tomar conta dos filhos pequenos ao mesmo tempo, onde o público e o privado se misturam trabalho, família e lazer, assim como, dividir e compartilhar os mesmos ambientes, tornou-se um grande desafio e demanda uma nova organização dos horários de trabalho e rotina familiar. Outra questão verificada foi a adaptação com novas ferramentas virtuais, o domínio das novas tecnologias para desenvolver estratégias de trabalho remoto, aprender diferentes formas de atuar, sem ter sido preparado para isso. Os trabalhadores, muitas vezes, não tinham habilidades e

conhecimentos para trabalhar com as ferramentas virtuais, mas foram aos poucos se capacitando e aprendendo com os colegas o novo formato de trabalho em ambiente virtual.

Uma realidade constatada diz respeito ao término do período de distanciamento social e o retorno das atividades presenciais, na qual sentimentos como medo e insegurança estiveram presentes na vida dos trabalhadores da educação. A incerteza do amanhã, o cumprimento das exigências dos protocolos de segurança, preocupação e insegurança por causa do surgimento de novas variantes, geraram um estresse emocional na vida dos trabalhadores da educação, que acreditam que é preciso ter cautela e avançar na imunização para terem um retorno seguro, a princípio de forma híbrida, em regime de rodízio.

No que se refere aos abalos na saúde física ou mental, que os trabalhadores da educação sentiram durante a pandemia, constatou-se que a maioria dos trabalhadores sentiu ansiedade, insônia, cansaço e estresse. Além de sentimentos e sensações como irritabilidade, mau humor, dor de cabeça, dor na coluna, esgotamento, depressão, síndrome do pânico, perda de memória, sofrimento e angústia. No tocante à saúde física e mental, o que fizeram para protegê-la, verificou-se que a maioria dos trabalhadores da educação estava praticando alguma atividade física com mais regularidade, como caminhadas, corridas e cuidando melhor da alimentação. Quanto à saúde mental, foi identificado que boa parte dos trabalhadores estava fazendo terapia, acompanhamento com psicólogo, psiquiatra e usando medicação como ansiolítico e antidepressivo, porém, o convívio e apoio familiar, bem como, o lazer ajudaram a proteger a saúde mental durante a pandemia. Como também, fazer leituras, estudar e ouvir música auxiliaram para passar o tempo e pensar coisas positivas.

Por conseguinte, este trabalho tem potencial para contribuir com uma melhor compreensão sobre um problema atual, decorrente da histórica pandemia que vivemos, e de grande impacto nas rotinas de trabalho e na saúde dos profissionais da educação superior. Nesse sentido, é possível, a partir desta pesquisa, buscar estratégias de cuidado e melhoria na qualidade de vida dos profissionais da educação, com o intuito de colaborar com trabalhos futuros, servindo de referência para novos pesquisadores.

Com relação às limitações deste estudo, pode-se considerar que a utilização de mais bases de dados tem potencial para indicar novos achados, contribuindo

para as discussões propostas. Acerca das possibilidades futuras de pesquisa, um levantamento de dados em outras unidades da UFRGS possibilitaria um olhar mais amplo da saúde física e mental dos servidores.

Identificar fontes de risco psicossocial que podem conduzir os trabalhadores da educação ao estresse e ao adoecimento, durante e após a pandemia, apresenta-se como uma importante tarefa para os gestores. Desse modo, faz-se necessário a adoção de medidas de proteção, capazes de reduzir os impactos da COVID-19 na saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente, no trabalho dos profissionais da educação, oportunizando mais qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BRASIL **Decreto nº 10.661, de 26 de março de 2021**. Regulamenta a Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de 2021, que institui o Auxílio Emergencial 2021 para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, 2021a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.661-de-26-de-marco-de-2021-310836042>. Acesso em: 09 abr. 2021.

BRASIL **Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de 2021**. Institui o Auxílio Emergencial 2021 para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, 2021b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.039-de-18-de-marco-de-2021-309292254>. Acesso em: 09 abr. 2021.

BRASIL **Medida Provisória nº 934, de 1º de abril de 2020**. Estabelece normas excepcionais sobre o ano letivo da educação básica e do ensino superior decorrentes das medidas para enfrentamento da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: <http://abre.ai/bgvH>. Acesso em: 01 de out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.740, de 5 de julho de 2021**. Prorroga o Auxílio Emergencial 2021 para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), instituído pela Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de 2021. Brasília, DF: Residência da República, 2021c. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.740-de-5-de-julho-de-2021-330268082>. Acesso em 08 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 5.773 de 09 de maio de 2006**. Dispõe sobre o Exercício das Funções de Regulação, Supervisão e Avaliação de Instituições de Educação Superior e Cursos Superiores de Graduação e Sequenciais no Sistema Federal de Ensino. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=5773&ano=2006&ato=453UTTU50MRpWT4ac>. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.833/2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em: 01 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.235 de 15 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre o Exercício das Funções de Regulação, Supervisão e Avaliação das Instituições de Educação Superior e dos Cursos Superiores de Graduação e de Pós-Graduação no Sistema Federal de Ensino. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=9235&ano=2017&ato=fddlzZU1UeZpWTfe9>. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.991/2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 01 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.982-de-2-de-abril-de-2020-250915958>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.040, de 18 de agosto de 2020**. Estabelece normas educacionais excepcionais a serem adotadas durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020; e altera a Lei nº 11.947, de 16 de junho de 2009. Brasília, DF: Presidência da República, 2020c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.040-de-18-de-agosto-de-2020-272981525>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.000, de 2 de setembro de 2020**. Institui o auxílio emergencial residual para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, 2020d. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.000-de-2-de-setembro-de-2020-275657334>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Corona Vírus - Monitoramento nas instituições de ensino – MEC**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2020e. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/coronavirus/>. Acesso em: 03 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 343, de 17 de março de 2020**. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2020f. Disponível em: <http://abre.ai/bgvB>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 544, de 16 de junho de 2020**. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais, enquanto durar a situação de pandemia do novo coronavírus - Covid-19, e revoga as Portarias MEC no 343, de 17 de março de 2020, no 345, de 19 de março de 2020, e no 473,

de 12 de maio de 2020. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2020g. Disponível em: <https://cutt.ly/9inmB8v>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Qual é a diferença entre faculdades, centros universitários e universidades?** Brasília, DF: Ministério da Educação, 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=116:qual-e-a-diferenca-entre-faculdades-centros-universitarios-e->. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Nota técnica nº 717/2021**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2021d. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2021/maio/28/sei_ms-0020807492-nota-tecnica-717.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é Covid-19**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2020h. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 16 jan. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Plano nacional de operacionalização da vacinação contra a Covid-19**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2021e. Disponível em: https://www.conasems.org.br/wp-content/uploads/2021/04/2a-Edic%CC%A7a%CC%83o-Plano-Vacinac%CC%A7a%CC%83o-contra-Covid_v2_25jan21.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Plano preliminar de vacinação contra a Covid-19 prevê quatro fases**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2020i. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/vacinacao-contra-a-covid-19-sera-feita-em-quatro-fases>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Situação epidemiológica da Covid-19 no Brasil**. Brasília, DF: Residência da República, 2021f. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/informes-diarios-covid-19/covid-19-21-457-323-pessoas-estao-recuperadas-no-brasil>. Acesso em dez. 2021.

CASTRO, Rosana. Vacinas contra a Covid-19: o fim da pandemia? **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 1, e310100, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (CNE). **Parecer CNE/CP nº 19/2020**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2020. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167131-pcp019-20&category_slug=dezembro-2020-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 28 mar. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (CNS). **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília, DF: CNS, 2012. Disponível em: <http://www.unisinos.br/images/institucional/comites/documentos/resolucao-conselho-nacional-saude.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (CNS). **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Brasília, DF: CNS, 2016. Disponível em: <http://www.unisinos.br/images/institucional/comites/documentos/resolucao-510-07-2016.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2021.

DASA. **Coronavírus - tudo sobre a Covid-19**. [S. l.]: DASA, [2021?]. Disponível em: <https://dasa.com.br/coronavirus>. Acesso em: 16 jan. 2021.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

DIAS, E.; PINTO, F. C. F. A educação e a Covid-19. **Revista Ensaio**: avaliação em políticas públicas em educação, Rio de Janeiro, v. 28, n. 108, p. 545-554, jul./set. 2020.

FERREIRA, G. S. M. *et al.* Pandemia da Covid-19 possibilitando a ressignificação das atividades de gestão no ensino superior: relato de experiência. **Revista Enfermagem Atual**: in derme, Rio do Janeiro, v. 93, ago. 2020. Edição especial. Disponível em: <https://www.revistaenfermagematual.com.br/index.php/revista/article/view/814/676>. Acesso em: 28 mar. 2021.

FERREIRA, M. STF suspende vacinação antecipada de trabalhadores da educação em município gaúcho. **Brasil de Fato**, Porto Alegre, 13 maio 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/13/stf-suspende-vacinacao-antecipada-de-trabalhadores-da-educacao-em-municipio-gaucha>. Acesso em: 10 jun. 2021.

FONSECA, J. J. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FONSECA, Nathalia. Covid-19: saiba como a pandemia impactou nos países ao longo de 2020. *In*: IG: saúde. [S. l.], 28 dez. 2020. Disponível em: <https://saude.ig.com.br/coronavirus/2020-12-28/covid-19-saiba-como-a-pandemia-impactou-nos-paises-ao-longo-de-2020.html>. Acesso em: 28 mar. 2021.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. *E-book*. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

HALLAL, P. C.; BARBOSA FILHO, V. C.; SASAKI, J. E. A Ciência em reposta à pandemia de COVID-19: contribuições da Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, [s. l.], v. 25, p. 1-2, 2020. Disponível em: <https://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/14588/11129>. Acesso em: 13 ago. 2021.

IDOETA, P. A.; ALEGRETTI, L. Covid-19: medo de 'repique brutal' após Natal põe mundo em alerta. *In*: BBC News Brasil. São Paulo, 8 dez. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55199653>. Acesso em: 08 dez. 2020.

MARQUES, Mario Osorio. **Escrever é preciso**: o princípio da pesquisa. 5. ed. rev. Ijuí: Ed. Unijuí, 2006.

MARTINS, L. B.; AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. **COVID-19: seus Impactos nas relações trabalho-família.** In: QUEIROGA, Fabiana (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19.** Porto Alegre: Artmed, 2020. cap. 6, p. 49-58.

MINAYO, M. C. S. (org.); DESKANDES, S. F. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINAYO, M. C. S.; COSTA, A. P. **Técnicas que fazem uso da palavra, do olhar e da empatia: pesquisa qualitativa em ação.** Aveiro: Ludomedia; 2019.

MOREIRA, J. A.; SCHLEMMER, E. Por um novo conceito e paradigma de educação digital onlife. **Revista UFG**, [s. l.], v. 20, 63438, maio 2020. Disponível em: DOI: 10.5216/REVUFG.V20.63438. Acesso em: 15 jun. 2021.

MOURA, Rosalina. 10 estratégias de proteção psíquica em tempos de surto do COVID-19. In: RHPRAVOCÊ. São Paulo, 23 mar. 2020. Disponível em <https://rhpravoce.com.br/posts/10-estrategias-de-protecao-psiquica-em-tempos-de-surto-do-covid-19>. Acesso em: 01 out. 2020.

NASCIUTTI, J.C.R. Pandemia e perspectivas no mundo do trabalho. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, jun. 2020. Edição especial. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28iEdição E.53609>. Acesso em: 15 jun. 2021.

NEVES, C. E. B; MARTINS, C. B. **O ensino superior no Brasil: uma visão Abrangente.** [S. l.: s. n.], 2014. Versão modificada do capítulo Transformações recentes do ensino superior, a ser publicado no livro Educação Superior e os Desafios no Novo Século: contextos e diálogos Brasil-Portugal.

OLIVEIRA, R. M.; CORREA, Y.; MORÉS, A. Ensino remoto emergencial em tempos de covid-19: formação docente e tecnologias digitais. **Revista Internacional de Formação de Professores (RIFP)**, Itapetininga, v. 5, e020028, p. 1-18, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.itp.ifsp.edu.br/index.php/rifp/article/download/179/110>. Acesso em: 10 dez. 2020.

OLIVEIRA, W.A. de; CHAVES, S. N. Os desafios da gestão do ensino superior durante a pandemia da covid-19: uma revisão bibliográfica. **Revista de Saúde – RSF**, Brasília, DF, v. 7, n. 2, 2020. Edição especial – COVID-19 2020. Disponível em: <http://revista.faciplac.edu.br/index.php/RSF/article/view/643>. Acesso em: 22 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **COVID-19: como a Coalizão Global de Educação da UNESCO está lidando com a maior interrupção da aprendizagem da história.** Brasília, DF: UNESCO, 22 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático.** Genebra: OIT, jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Covid-19: OPAS: OMS divulga guia com cuidados**

para saúde mental durante pandemia. Brasília, DF: 27 nov. 2020a. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 30 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade**. Brasília, DF: OPAS: OMS, 2020b. Disponível em: http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087%3Aestresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839. Acesso em: 16 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia**. Brasília, DF: OPAS: OMS, 11 mar. 2020c. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812. Acesso em: 16 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Entenda a infodemia e a desinformação na luta contra a COVID-19: ferramentas de conhecimento | kit de ferramentas de transformação digital**. Brasília, DF: OPAS: OMS, 2020d. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52054/Factsheet-Infodemic_por.pdf?sequence=14. Acesso em: 08 dez. 2020.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/MRLmmQhyZQjWcN4DPffTBbq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 abr. 2020.

PASINI, C. G. D.; CARVALHO, E.; ALMEIDA, L. H. C. **A educação híbrida em tempos de pandemia: algumas considerações**. Brasília, DF: Ministério da Educação; Porto Alegre: FAPERGS; Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2020. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2020/06/Textos-para-Discussao-09-Educacao-Hibrida-em-Tempos-de-Pandemia.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2021.

PEREIRA, H. de O. S.; AMARAL, M. C. do; COMIN, F. S. Avaliação de sintomas de estresse em professores universitários: qualidade de vida no fazer docente. **Educação: teoria e prática**, [s. l.], v. 21, n. 37, jul./set. 2011. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/3897/4070>. Acesso em: 25 mar. 2020.

PÉREZ-NEBRA, A. R.; CARLOTTO, M. S.; STICCA, M. G. Bem-estar e estresse ocupacional em contexto de distanciamento social. *In*: QUEIROGA, Fabiana (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020. cap. 4, p. 31-37. (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho).

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 36, n. 131, p. 493-513, abr./jun., 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/es/a/7BcbWwcjsvBHWhFvnNH7Ymx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2020.

PROGRAMA DE APOIO A PLANOS DE REESTRUTURAÇÃO E EXPANSÃO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS (REUNI). **O que é o REUNI**. [S. l.]: REUNI, 25 mar. 2010. Disponível em: <http://reuni.mec.gov.br/o-que-e-o-reuni>. Acesso em: 03 fev. 2021.

RANGEL, S.S. **Educação superior**: o papel da União e a garantia do ensino. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Estado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-27082013-140307/publico/Versao_Completa_Tese_Susana_Salum_Rangel.pdf. Acesso em: 15 jun. 2020.

ROMANOWSKI, J. P.; ENS, R. T. As pesquisas denominadas do tipo “Estado da Arte”. **Diálogos Educacionais**, Curitiba, v. 6, n. 19, p. 37-50, set./dez. 2006. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/dialogoeducacional/article/view/24176/22872>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SANAR SAÚDE. **Homem que esteve na Itália é primeiro caso de coronavírus confirmado no Brasil**. [S. l.]: Sanar Saúde, 27 fev. 2020. Disponível em <https://www.sanarsaude.com/portal/residencias/artigos-noticias/confirmado-primeiro-caso-de-coronavirus-na-america-latina>. Acesso em: 16 out. 2020.

SANAR SAÚDE. **Linha do tempo do coronavírus no Brasil**. [S. l.]: Sanar Saúde, 2021. Disponível em: https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil#02_de_abril. Acesso em: 03 maio 2021.

SARAIVA, K.; TRAVERSINI, C.; LOCKMANN, K. A educação em tempos de COVID-19: ensino remoto e exaustão docente. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 15, e2016289, p. 1-24, 2020. Disponível em: <https://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa>. Acesso em: 10 dez. 2020.

SOARES, M. B.; MAFRA, S. C. T.; FARIA, E. R. de. Fatores associados à percepção de estresse em docentes universitários em uma instituição pública federal. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 90-98, 2019. Disponível em: DOI: 10.5327/Z1679443520190280. Acesso em: 19 dez. 2020.

TOZONI-REIS, M. F. C. **Metodologia de pesquisa**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

TRIVIÑOS, A. N.´S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2016-2026)**: “construa o futuro da UFRGS”. Aprovado pela Decisão nº 179/2016 de 24 de junho de 2016. Porto Alegre: UFRGS, 2016. Disponível em: http://www.ufrgs.br/pdi/PDI_2016a2026_UFRGS.pdf. Acesso em: 03 fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). **Portaria nº 4697/2021 da UFRGS**. Prorroga a vigência das Portarias nº 2296 e 2291, ambas de 17 de março de 2020, e dá outras providências. Porto Alegre: UFRGS, 2021. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/prograd/wp-content/uploads/2021/09/Portaria-N%C2%BA4697-de-28.09.2021.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). **Regimento interno**: [Decisão nº 53, de 08 de março de 2019. Regimento interno Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança (ESEFID)]. Porto Alegre: UFRGS, 2019. Disponível em: https://www.ufrgs.br/esefid/Arquivos/docs/FAURGS/Regimento%20ESEFID_aprovado%20CONSUN_revisado%2005_09_2019.pdf. Acesso em: 03 fev. 2021.

VOMMARO, Pablo A. O mundo em tempos de pandemia: certezas, dilemas e perspectivas. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 1095-1115, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/51001>. Acesso em: 8 dez. 2020.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2013.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SERVIDORES ESEFID

Objetivo Geral: Analisar as influências da COVID-19 na rotina de trabalho dos profissionais da educação, no contexto de uma universidade pública federal, bem como propor estratégias de gestão de pessoas que contribuam para a saúde e o bem-estar destes profissionais.

Perguntas	Objetivos
1. Qual seu local de exercício?	<p>1º BLOCO: dados sociodemográficos</p>
2. Há quanto tempo atua na ESEFID/UFRGS? Escolha de item: menos de 1 ano, entre 1 e 3 anos, de 3 a 6 anos, de 6 a 12 anos, mais de 12 anos.	
3. Qual seu cargo? Escolha de item: Técnico ou Professor	
4. Qual sua formação? Escolha de item: fundamental completo; ensino médio incompleto; ensino médio completo; ensino superior incompleto; ensino superior completo; pós-graduação lato sensu; mestrado; doutorado; pós-doutorado.	
5. Qual sua faixa etária? Escolha de item: 25 a 35 anos; 35 a 45 anos; 45 a 55 anos; 55 a 65 anos; acima de 65.	
6. Qual o Gênero? Escolha de item: Masculino; Feminino; Não quer informar; Outro.	<p>2º BLOCO: Condições de Trabalho</p> <p>Identificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia.</p>
7. Você mora com filhos menores de 12 anos, algum idoso ou pessoa que necessite de seus cuidados?	
8. Você está realizando suas atividades laborais de forma essencialmente remota?	
9. Realizou atividades presenciais durante a pandemia? Qual a frequência? () 1 X semana; () mais de 1 vez por semana; () 1 ou 2 X por mês	

<p>10. Você sente falta do trabalho presencial? Especificamente do quê?</p>	
<p>11. A Administração disponibilizou algum suporte técnico (equipamentos) para realizar suas atividades remotas? Se sim, como foi?</p>	
<p>12. Você possui um ambiente adequado para realizar o trabalho remoto? O que poderia tornar seu ambiente de trabalho remoto mais produtivo?</p>	
<p>13. Na sua opinião, quais os principais desafios do trabalho remoto?</p>	
<p>14. Você acredita que a ESEFID/UFRGS mantém uma boa comunicação/divulgação das ações para o trabalho remoto? Por quê?</p>	
<p>15. Você realizou algum curso de capacitação para o Ensino Remoto Emergencial ou trabalho remoto? Qual foi?</p>	<p>Verificar as estratégias de enfrentamento da Covid-19 na rotina dos docentes e técnicos.</p>
<p>16. Como você avalia a sua organização do tempo no trabalho remoto? Você acha que sua carga horária de trabalho está maior ou menor? Por quê?</p>	
<p>17. Qual o seu sentimento em relação à volta do trabalho de forma presencial no atual momento de pandemia?</p>	
<p>18. Na sua opinião quais ações efetivas o GT Comitê de Contingenciamento deveria adotar para melhorar o trabalho e o ensino remotos?</p>	
<p>19. Você percebeu abalos na sua saúde física e mental durante a pandemia?</p>	
<p>20. O que você está fazendo para proteger sua saúde física durante a pandemia?</p>	
<p>21. O que você está fazendo para proteger sua saúde mental durante a pandemia?</p>	

APÊNDICE B - ENTREVISTA COM GESTORES

Objetivo Geral: Analisar as influências da COVID-19 na rotina de trabalho dos profissionais da educação, no contexto de uma universidade pública federal, bem como propor estratégias de gestão de pessoas que contribuam para a saúde e o bem-estar destes profissionais.

Perguntas	Objetivos
1. Quais são as políticas que a ESEFID/UFRGS tem seguido para o enfrentamento da Covid-19 em relação aos docentes e técnicos?	Avaliar as estratégias de enfrentamento da Covid-19 previstas nas políticas e nas práticas da Gestão de Pessoas da Universidade.
2. Quais são as medidas que estão sendo tomadas neste momento de pandemia para dar suporte ao trabalho remoto de docentes e técnicos? Como estão sendo organizadas essas ações?	
3. Existe alguma comissão que trata especificamente dessas questões? Como funciona?	
4. Quais áreas são consideradas imprescindíveis e que não é possível o trabalho remoto? Por quê?	
5. Quais orientações foram dadas aos servidores sobre as necessidades, caso tenha havido, de algum trabalho presencial em meio à pandemia?	
6. Em sua opinião, os canais de comunicação da ESEFID/UFRGS têm sido efetivos e suprido as demandas na pandemia?	
7. Em sua opinião, quais as principais ações que a Universidade tem desenvolvido para preservar a saúde mental dos docentes e técnicos?	
8. Você pode narrar uma situação específica que pode ilustrar o impacto da pandemia na saúde mental dos trabalhadores?	

APÊNDICE C - CÓPIA DA CARTA DE ANUÊNCIA



CARTA DE ANUÊNCIA PARA A REALIZAÇÃO DE ESTUDO

Eu, Luciana Laureano Paiva, Diretora da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança - ESEFID/UFRGS, concedo a anuência para a realização da pesquisa intitulada *Influência da pandemia para os trabalhadores da educação: estudo de caso de uma IFES*, sob a responsabilidade da mestranda em Gestão Educacional pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, Mônica Tavares França de Lima, orientada pela Profa. Dra. Patricia Martins Fagundes Cabral, que tem como objetivo geral analisar as influências da Covid-19 na rotina de trabalho dos profissionais da educação, no contexto de uma universidade pública federal, bem como propor estratégias de gestão de pessoas que contribuam para a saúde e o bem-estar desses profissionais.

Este estudo utiliza a metodologia de estudo de caso com abordagem qualitativa. As técnicas escolhidas para coleta de dados foram a aplicação de um questionário eletrônico com docentes e técnicos que visa identificar as principais mudanças no trabalho de docentes e técnicos neste contexto de pandemia e, verificar as estratégias de enfrentamento da Covid-19 na rotina dos docentes e técnicos; a entrevista semiestruturada com os gestores e visa avaliar estratégias de enfrentamento da Covid-19 previstas nas políticas e nas práticas da gestão de pessoas da universidade; e a técnica de análise documental que será utilizada para avaliar estratégias de enfrentamento da Covid-19 previstas nas políticas e nas práticas da gestão de pessoas da universidade.

Estou ciente de que o estudo respeitará a legislação sobre a pesquisa com seres humanos, mencionada na Resolução nº 510/16, do Conselho Nacional de Saúde. O mesmo, portanto, será realizado mediante a assinatura dos participantes no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Por fim, ressalta-se que serão tomados os cuidados éticos e de preservação da identidade dos participantes da pesquisa.

Porto Alegre, 25de junho de 2021.

Luciana Laureano Paiva
Diretora da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança

APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO SERVIDORES

Meu nome é Mônica Tavares França de Lima, sou mestranda do Mestrado Profissional em Gestão Educacional da Unisinos, sob a orientação da Profa. Dra. Patrícia Martins Fagundes Cabral. Neste momento, convido você a participar da pesquisa, da minha dissertação, que se intitula Influência da pandemia para os trabalhadores da educação: estudo de caso de uma Instituição Federal de Ensino Superior, tendo como objetivo geral analisar as influências da Covid-19 na rotina de trabalho dos profissionais da educação, no contexto de uma universidade pública federal, bem como propor estratégias de gestão de pessoas que contribuam para a saúde e o bem-estar desses profissionais.

A sua participação consiste em responder, anonimamente, a um questionário online, o que demandará, em média, 15 min do seu tempo. Desta forma, você estará contribuindo para o desenvolvimento de novos conhecimentos e entendimento acerca deste cenário emergente, no que diz respeito ao trabalho dos profissionais da educação em um contexto pandêmico, no que poderá, eventualmente, beneficiar você e outras pessoas no futuro. Os registros serão sempre tratados confidencialmente e utilizados somente para fins desta pesquisa. A sua participação é voluntária e os riscos da participação são mínimos. Nesse sentido, a qualquer momento, se você sentir qualquer desconforto ou constrangimento, poderá desistir e retirar seu consentimento.

Como os questionários não serão nominados, não há possibilidade de fazer nenhuma devolução de resultados individuais. No entanto, para aqueles que tiverem interesse, oportunamente será realizada uma apresentação presencial e/ou virtual dos resultados ao final da pesquisa e/ou o envio por e-mail do link da publicação, contendo tais resultados desta investigação.

Caso você tenha dúvidas, queira maiores informações sobre este estudo ou tenha interesse em receber uma devolução global dos resultados da pesquisa, poderá entrar em contato comigo Mônica Tavares França de Lima, por meio dos e-mails: tavares_m7@hotmail.com e/ou monica.tavares@ufrgs.br.

Ao confirmar seu aceite, você autoriza que seus dados sejam usados para fins científicos. Também declara que foi informado(a) dos objetivos e dos procedimentos desta pesquisa. Ao clicar no botão aceite participar da pesquisa, você estará assinando virtualmente o Termo de Consentimento. É importante que você tenha uma cópia deste TCLE, e portanto, você pode fazer um “print” da tela, ou enviar um e-mail à pesquisadora, solicitando sua via.

Desde já agradeço a contribuição para o desenvolvimento desta atividade acadêmica e coloco-me à disposição para esclarecimentos adicionais.

Mônica Tavares França de Lima – Pesquisadora responsável.

() Aceito participar da pesquisa

() Não aceito participar da pesquisa

APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO GESTORES

Meu nome é Mônica Tavares França de Lima, sou mestranda do Mestrado Profissional em Gestão Educacional da Unisinos, sob a orientação da Profa. Dra. Patrícia Martins Fagundes Cabral. Neste momento, convido você a participar da pesquisa, da minha dissertação, que se intitula Influência da pandemia para os trabalhadores da educação: estudo de caso de uma Instituição Federal de Ensino Superior, tendo como objetivo geral analisar as influências da Covid-19 na rotina de trabalho dos profissionais da educação, no contexto de uma universidade pública federal, bem como propor estratégias de gestão de pessoas que contribuam para a saúde e o bem-estar desses profissionais.

A sua atuação consiste em participar, anonimamente, de uma entrevista semiestruturada, que será realizada em formato virtual, devido ao isolamento social decorrente da covid-19, para garantir a segurança tanto do entrevistado quanto da pesquisadora, o que demandará, em média, 1 hora do seu tempo. Desta forma, você estará contribuindo para o desenvolvimento de novos conhecimentos e entendimento acerca deste cenário emergente, no que diz respeito ao trabalho dos profissionais da educação em um contexto pandêmico, no que poderá, eventualmente, beneficiar você e outras pessoas no futuro. Os registros serão sempre tratados confidencialmente e utilizados somente para fins desta pesquisa. Não serão identificados os setores, nem o nível hierárquico que o profissional ocupa, com o objetivo de manter o anonimato dos participantes. A sua participação é voluntária e os riscos da participação são mínimos. Nesse sentido, a qualquer momento, se você sentir qualquer desconforto ou constrangimento, poderá desistir e retirar seu consentimento.

Como os respondentes não serão nominados, não há possibilidade de fazer nenhuma devolução de resultados individuais. No entanto, para aqueles que tiverem interesse, oportunamente será realizada uma apresentação presencial e/ou virtual dos resultados ao final da pesquisa e/ou o envio por e-mail do link da publicação, contendo tais resultados desta investigação.

Caso você tenha dúvidas, queira maiores informações sobre este estudo ou tenha interesse em receber uma devolução global dos resultados da pesquisa, poderá entrar em contato comigo Mônica Tavares França de Lima, por meio dos e-mails: tavares_m7@hotmail.com e/ou monica.tavares@ufrgs.br.

Ao assinar o presente Termo, você autoriza sua participação na pesquisa, e aceita que seus dados sejam usados para fins científicos. Também declara que foi informado(a) dos objetivos e dos procedimentos desta pesquisa.

Desde já agradeço a contribuição para o desenvolvimento desta atividade acadêmica e coloco-me à disposição para esclarecimentos adicionais.

Mônica Tavares França de Lima – Pesquisadora responsável.

_____, ____ de _____ de _____.

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura do(a) pesquisador(a): _____