



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

# O bem-estar subjetivo dos servidores do IFB em tempos de pandemia

Autoras:

Josely Gomes Guimarães (Campus Riacho Fundo)  
Lorena Silva Costa (Campus Planaltina)  
Luísa Meirelles de Souza (Campus Estrutural)  
Marina Lima Carvalho Branco (Campus Gama)  
Valéria dos Santos Torres (Campus Recanto das Emas)  
Valéria Rodrigues Pacheco (Reitoria)

Parceria:

Pró-Reitoria da Gestão de Pessoas

Setembro/2020



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

### Sumário

1. Introdução.....	3
2. Método .....	4
2.1 Participantes .....	4
2.2 Instrumentos.....	4
2.3 Procedimentos.....	5
2.4 Análise de dados .....	6
3. Resultados e discussão .....	7
4. Considerações finais .....	20
Referências .....	22



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

### 1. Introdução

A pandemia da COVID-19 trouxe uma série de mudanças inéditas e impactos na vida de todas as pessoas, dentre elas o trabalho. No Instituto Federal de Brasília, assim como em diversas outras instituições, o teletrabalho foi adotado como medida para reduzir a disseminação do vírus e proteger a saúde dos servidores. O teletrabalho, aliado com o isolamento social, apesar de extremamente necessário no contexto de pandemia, coloca o servidor diante de diversas mudanças: demanda por alta concentração; intensificação do trabalho; uso mais frequente das tecnologias digitais da informação e comunicação; autonomia e, ao mesmo tempo, maior controle dos processos de trabalho; conciliação do trabalho com atividades domésticas e cuidado com os filhos; menos contato com amigos; poucas atividades de lazer fora do ambiente doméstico, dentre outras (PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020).

Considerando o contexto das instituições de ensino, as atividades administrativas e as práticas de ensino precisaram ser repensadas e reinventadas, uma vez que a forma como vínhamos fazendo antes da pandemia não é mais adequada ao novo cenário. Elaborar atividades de ensino diferenciadas e fazer com que a instituição funcione de maneira remota nas áreas administrativas requer bastante trabalho e energia psíquica dos servidores. Esse contexto pode trazer impactos no bem-estar psicológico dos servidores, sendo fundamental um olhar atento das instituições de modo a promover e estimular saúde, mesmo em um cenário tão adverso.

Nesse sentido, a psicóloga da reitoria junto com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, com o objetivo de compreender o impacto da pandemia no bem-estar psicológico dos servidores, e as psicólogas dos campi, com o objetivo de compreender o impacto do bem-estar psicológico dos servidores nos processos de ensino-aprendizagem, envidaram esforços para conduzir o mapeamento de bem-estar psicológico dos servidores do Instituto Federal de Brasília. Partiu-se do mapeamento de bem-estar psicológico estudantil conduzido pelo Fórum de Psicólogos Escolares do IFB (relatório disponibilizado para a gestão no dia 03/07/2020 e enviado por e-mail para todos os servidores pela Diretoria de Comunicação Social no dia 11/09/2020) e da pesquisa sobre atividades remotas, saúde e solidariedade dos servidores conduzida pela Pró-Reitoria da



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Gestão de Pessoas (alguns dados serão apresentados no presente relatório) para o desenvolvimento dos instrumentos e delineamento do mapeamento de bem-estar psicológico dos servidores.

## 2. Método

### 2.1 Participantes

Participaram 297 servidores do Instituto Federal de Brasília, sendo 60,3% docentes e 39,7% técnicos. Sobre o gênero, 64,6% se identificaram como mulheres e 35,4% como homens. Com relação à cor/raça, 47,8% dos respondentes se auto declararam como brancos, 40,8% como pardos, 10,0% como pretos, 0,3% como indígenas e 1,0% como amarelos. As idades variaram de 25 a 65 anos ( $M = 39,2$ ;  $DP = 7,93$ ).

### 2.2 Instrumentos

Foi aplicado um questionário para coletar informações a respeito dos sentimentos e emoções dos servidores durante a pandemia, as sensações no trabalho, a motivação docente no contexto de pandemia, a vivência no trabalho remoto e expectativa no retorno ao trabalho presencial.

Para avaliar os sentimentos e emoções dos servidores durante a pandemia, foi utilizado um questionário composto por itens com padrão de resposta categórico elaborado pelas autoras do presente relatório, tendo como base o instrumento da pesquisa realizada com os estudantes do Instituto Federal de Brasília. Já para avaliar as sensações no trabalho, foi utilizada a Escala de Caracterização de *Burnout* (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009) adaptada para o contexto da pandemia (MODESTO; SOUZA; RODRIGUES, 2020). A escala adaptada pelos últimos autores era Likert, no entanto optamos por transformar em uma escala categórica. As opções de resposta dos instrumentos categóricas eram: i) não senti; ii) diminuiu com a pandemia; iii) já sentia e a



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

pandemia não intensificou; iv) já sentia e a pandemia intensificou; v) comecei a sentir na pandemia.

Para avaliar a motivação docente, foi utilizada a Escala de Motivação Docente (DAVOGLIO; SANTOS, 2017). A escala original tem 23 itens divididos em cinco fatores, no entanto optamos por utilizar apenas 14 itens divididos em três fatores com índices satisfatórios de consistência interna: desenvolvimento ( $\alpha = 0,77$ ), prática docente ( $\alpha = 0,68$ ) e inserção institucional ( $\alpha = 0,80$ ). O instrumento é respondido em escala Likert de 6 pontos, avaliando a opinião (concordância) sobre aspectos motivacionais. Destacamos que os fatores se relacionam a:

**“Desenvolvimento:** Refere-se às atitudes e escolhas do docente que estão voltadas ao crescimento e desenvolvimento, as quais se mostram coesas e integradas ao self. Alinha-se a um processo contínuo de aprender mais sobre si mesmo e na interação com os demais, posicionando a pessoa na origem das próprias ações, evidenciando reflexão e consciência sobre escolhas e propósitos

**Prática Docente:** foca-se no alinhamento entre os interesses pessoais e o fazer docente, destacando a harmonia entre a vontade pessoal e as demandas profissionais

**Inserção Institucional:** explora a vivência de integração do docente no ambiente institucional. As experiências de escolher, interagir e compartilhar, promovidas pelo ambiente, funcionam como estímulos para o engajamento e a responsabilização que acompanham as ações autodeterminadas” (DAVOGLIO; SANTOS, 2017, p. 213)

Para avaliar a expectativa sobre o retorno ao trabalho presencial e a percepção dos docentes sobre ministrar aulas não presenciais, foram realizadas perguntas abertas.

Por fim, dados sociodemográficos foram coletados. Diferentemente da pesquisa conduzida com os estudantes, optou-se por não identificar o *campus* dos respondentes, de modo a garantir o anonimato e reduzir a desejabilidade social nas respostas.

### 2.3 Procedimentos

A coleta foi on-line, por meio do *Google Forms*. Entre as formas de divulgação, foi priorizado o envio de e-mail para todos os servidores via Diretoria de Comunicação Social do IFB e compartilhamento do link nos grupos de WhatsApp dos docentes e servidores. O



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

questionário foi divulgado no dia 13 de agosto e ficou aberto para respostas até o dia 31 do mesmo mês.

### 2.4 Análise de dados

Os dados quantitativos a respeito dos sentimentos e emoções dos servidores durante a pandemia e as sensações no trabalho foram analisados por meio do teste qui-quadrado, com auxílio do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). O qui-quadrado é um teste estatístico frequentista que permite trabalhar com dados categóricos. Cada sentimento e emoção durante a pandemia e cada sensação no trabalho foram analisados, então, por meio do qui-quadrado, a partir das categorias: “não senti”; “diminuiu com a pandemia”; “já sentia e a pandemia não intensificou”; “já sentia e a pandemia intensificou” e “comecei a sentir na pandemia”. Somado a isso, também por meio do qui-quadrado, testamos associações entre as emoções/sentimentos e sensações no trabalho com variáveis sociodemográficas. Destacamos que, nas tabelas apresentadas, a sigla  $\chi^2$  (4) representa o qui-quadrado e o grau de liberdade. Já a análise dos dados sobre a motivação docente no contexto de pandemia foi por meio do Teste-T, que consiste em comparar as médias. Nas tabelas, a sigla  $t(178)$  representa o valor do Teste-T e o grau de liberdade. O símbolo  $p$  presente nas tabelas representa o nível de significância estatística. A significância estatística é um parâmetro utilizado em testes estatísticos e se convencionou, nas ciências humanas, que um nível de significância abaixo de 0,05 nos indica que certa relação de fato existe e não foi encontrada ao acaso.

Na parte qualitativa, por meio do programa *Iramuteq*, foi realizada a Nuvem de Palavras, que consiste na identificação dos termos mais utilizados no discurso dos servidores. As palavras com maior frequência aparecem na figura com tamanho maior e mais ao centro. Foi realizada também a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), que é uma estratégia de análise de dados textual que categoriza o discurso a partir do sentido.



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

### 3. Resultados e discussão

Em primeiro lugar, buscamos investigar o contexto da vivência da pandemia dos servidores, enfocando nos aspectos de composição familiar. Sobre o estado civil, 20,5% estão solteiros, 54,5% casados, 15,8% em uma união estável e 9,1% estão separados/divorciados. Com relação a filhos em idade escolar, 43,8% dos servidores declararam ter filhos em idade escolar, enquanto 56,2% não possuem. Sobre a divisão de moradia 13,1% declararam que vivem sozinhos, 27,9% dos servidores moram com mais uma pessoa, 48,5% vivem em 3 ou 4 pessoas e 10,4% residem com 5 pessoas ou mais. Adicionalmente, investigamos sobre o diagnóstico de COVID-19: 7,1% dos respondentes já foram diagnosticados com a doença e 10,1% declararam que algum membro familiar teve diagnóstico positivo.

Ainda sobre a vivência da pandemia, analisamos uma série de emoções. Os respondentes possuíam cinco opções de resposta para cada emoção listada: i) não senti; ii) diminuiu com a pandemia; iii) já sentia e a pandemia não intensificou; iv) já sentia e a pandemia intensificou; v) comecei a sentir na pandemia.

Para todas as emoções e sentimentos, realizamos o Teste Qui-quadrado, a fim de identificar qual foi a principal tendência de resposta entre as opções disponíveis. De uma maneira geral, para a maioria das emoções, foi identificado que 1) a pessoa já vivenciava e a pandemia intensificou ou 2) a pessoa começou a vivenciar o sentimento ou emoção na pandemia. Nesse sentido, em vez de apresentar uma tabela de cada emoção com as frequências e resíduos para cada opção de resposta, apresentaremos duas tabelas com o resultado do qui-quadrado para cada emoção e o resíduo apenas para as opções de resposta “Já sentia e a pandemia intensificou” e “Comecei a sentir na pandemia”.



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Tabela 1 – Descrição dos resíduos sobre a intensificação das emoções durante a pandemia

Emoção	Resíduo	Qui-quadrado
Solidariedade	96,6	$\chi^2(4) = 263,55, p < 0,001$
Sobrecarga psíquica	71,6	$\chi^2(4) = 139,44, p < 0,001$
Ansiedade	70,6	$\chi^2(4) = 125,64, p < 0,001$
Irritação	50,6	$\chi^2(4) = 71,90, p < 0,001$
Angústia	29,6	$\chi^2(4) = 85,34, p < 0,001$
Esperança	28,6	$\chi^2(4) = 119,88, p < 0,001$
Tristeza	26,6	$\chi^2(4) = 45,26, p < 0,001$
Alteração de humor	22,6	$\chi^2(4) = 42,41, p < 0,001$
Esgotamento emocional	21,6	$\chi^2(4) = 56,11, p < 0,001$
Alteração no sono	19,6	$\chi^2(4) = 64,59, p < 0,001$
Desânimo	12,6	$\chi^2(4) = 50,99, p < 0,001$
Pessimismo	11,6	$\chi^2(4) = 109,58, p < 0,001$

\* Frequência esperada: 59,4

Conforme visualizado na Tabela 1, a pandemia intensificou a vivência de todas as emoções listadas acima, como pode ser verificado pelo resíduo positivo. Destacamos que o sentimento mais intensificado foi a solidariedade. Já dentre os sentimentos negativos, sobrecarga psíquica, ansiedade e irritação foram os que mais se intensificaram.

Tabela 2 – Descrição dos resíduos sobre as emoções que começaram a ser sentidas durante a pandemia

Emoção	Resíduo	Qui-quadrado
Medo	73,6	$\chi^2(4) = 151,68, p < 0,001$
Tristeza	18,6	$\chi^2(4) = 45,26, p < 0,001$
Irritação	14,6	$\chi^2(4) = 71,90, p < 0,001$
Solidão	13,6	$\chi^2(4) = 154,29, p < 0,001$
Sobrecarga psíquica	19,6	$\chi^2(4) = 139,44, p < 0,001$
Angústia	39,6	$\chi^2(4) = 85,34, p < 0,001$
Desânimo	37,6	$\chi^2(4) = 50,99, p < 0,001$
Ansiedade	9,6	$\chi^2(4) = 125,64, p < 0,001$
Esgotamento emocional	29,6	$\chi^2(4) = 56,11, p < 0,001$
Pessimismo	7,6	$\chi^2(4) = 109,58, p < 0,001$
Alteração de humor	20,6	$\chi^2(4) = 42,41, p < 0,001$
Alteração no sono	36,6	$\chi^2(4) = 64,59, p < 0,001$

\* Frequência esperada: 59,4





## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Sobre os sentimentos que começaram a ser sentidos na pandemia, conforme pode ser visualizado na Tabela 2, destacamos o medo, seguido da angústia e da tristeza. Outro ponto importante é que, com exceção dos sentimentos medo e solidão, todos os outros sentimentos listados na 2 aparecem também na Tabela 1. Isso nos mostra um cuidado importante que o IFB precisa ter com os servidores em termos de saúde mental, na medida que sentimentos já vivenciados foram intensificados para alguns servidores e, para outros, novos sentimentos começaram a ser sentidos.

Após a análise geral dos sentimentos, passamos para a vivência de sensações no trabalho durante a pandemia, que estão intimamente relacionadas com o contexto desgastante da pandemia. Como mencionado no método, a Escala de Caracterização de Burnout foi adaptada com o intuito de compreender a sensação dos servidores, considerando a variável contextual da pandemia. Assim como na pergunta sobre os sentimentos, os respondentes tinham como opções de resposta: i) não senti; ii) diminuiu com a pandemia; iii) já sentia e a pandemia não intensificou; iv) já sentia e a pandemia intensificou; v) comecei a sentir na pandemia. Optamos por apresentar as tabelas com os resíduos positivos para as opções “já sentia e a pandemia intensificou”, “comecei a sentir na pandemia” e “diminuiu com a pandemia”, uma vez que o objetivo é entender o impacto da pandemia nas relações dos servidores com o trabalho.

Tabela 3 – Descrição dos resíduos sobre a intensificação das sensações no trabalho durante a pandemia

Sensações no trabalho	Resíduo	Qui-quadrado
Desgaste no trabalho	65,6	$\chi^2(4) = 95,74, p < 0,001$
Excesso de trabalho	58,6	$\chi^2(4) = 106,31, p < 0,001$
Esgotamento quando acaba uma jornada no trabalho	51,6	$\chi^2(4) = 68,6, p < 0,001$
Exerce influência positiva no trabalho	36,6	$\chi^2(4) = 139,78, p < 0,001$
Conquistas no trabalho	13,6	$\chi^2(4) = 125,71, p < 0,001$

\* Frequência esperada: 59,4



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Conforme pode ser visualizado na Tabela 3, os servidores do Instituto Federal de Brasília vivenciam uma intensificação de desgaste e esgotamento no trabalho, além de uma carga de trabalho excessiva. Por outro lado, no momento pandêmico, intensificou a sensação de que, por meio do trabalho, os servidores exercem influência positiva na vida das pessoas, o que corrobora a intensificação do sentimento de solidariedade mencionado anteriormente.

Tabela 4 – Descrição dos resíduos sobre as sensações no trabalho que começaram na pandemia

Sensações no trabalho	Resíduo	Qui-quadrado
Excesso de trabalho	23,6	$\chi^2(4) = 106,31, p < 0,001$
Exaustão com o trabalho	19,6	$\chi^2(4) = 94,97, p < 0,001$
Esgotamento ao pensar no trabalho	10,6	$\chi^2(4) = 139,59, p < 0,001$
Esgotamento quando acaba uma jornada no trabalho	9,6	$\chi^2(4) = 68,6, p < 0,001$

\* Frequência esperada: 59,4

Como pode ser visualizado na Tabela 4, a exaustão com o trabalho e o esgotamento ao pensar no trabalho foram sensações que começaram a ser sentidas com a pandemia. Já excesso de trabalho e esgotamento quando acaba uma jornada de trabalho foram sensações que se intensificaram durante a pandemia para alguns servidores (ver Tabela 3) e que começaram a ser sentidas por outros servidores (ver Tabela 4).

Tabela 5 – Descrição dos resíduos que diminuíram com a pandemia

Sensações no trabalho	Resíduo	Qui-quadrado
Disposição para o trabalho	59,4	$\chi^2(4) = 146,92, p < 0,001$
Felicidade com o trabalho	40,6	$\chi^2(4) = 145,71, p < 0,001$
Facilidade em criar um clima agradável	36,6	$\chi^2(4) = 99,48, p < 0,001$
Tranquilidade na resolução de problemas	22,6	$\chi^2(4) = 69,78, p < 0,001$

\* Frequência esperada: 59,4

Chama atenção que, conforme pode ser visualizado na Tabela 5, o contexto da pandemia trouxe a diminuição de sensações positivas relacionadas ao trabalho. Ressalta-se que os achados



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

relacionados às sensações no trabalho durante a pandemia demonstram sinais compatíveis com Síndrome de *Burnout*, sendo fundamental um olhar cuidadoso e com ações institucionais de modo a promover saúde no trabalho.

Após a análise das emoções e sentimentos relacionados com a pandemia e da análise das sensações especificamente no trabalho, passamos ao teste da relação de emoções e sensações específicas com fatores de risco e de proteção. Testamos diversas associações de emoções e sensações no trabalho com ser responsável por filhos em idade escolar, com raça/cor e idade, não havendo associação estatisticamente significativas entre essas variáveis. No entanto, com relação ao gênero, conforme pode ser observado na Tabela 6, por meio de um qui-quadrado,  $\chi^2(4) = 10,37$ ,  $p = 0,035$ , verificou-se que 76% das servidoras mulheres sentiram a intensificação ou o surgimento da sobrecarga durante a pandemia, enquanto que 60,2% dos servidores homens relataram a intensificação ou surgimento de sobrecarga. Observamos que ambos estão vivenciando a sobrecarga, no entanto as mulheres em níveis mais altos que os homens.

Tabela 6 – Frequência da associação entre gênero e sobrecarga

	Nunca senti	Diminuiu com a pandemia	Já sentia e a pandemia não intensificou	Já sentia e a pandemia intensificou	Comecei a sentir na pandemia
Mulheres	6,4%	8,5%	9,0%	47,3%	28,7%
Homens	16,5%	11,7%	11,7%	36,9%	23,3%

Também por meio de um qui-quadrado,  $\chi^2(4) = 27,76$ ,  $p = 0,03$ , verificou-se que houve uma associação entre solidão e estado civil. Conforme pode ser visualizado na Tabela 7, as pessoas solteiras e divorciadas sentiram maior intensificação e começaram a sentir mais solidão durante a pandemia do que as pessoas que são casadas ou estão em união estável.

Tabela 7 – Frequência da associação entre estado civil e solidão

	Nunca senti	Diminuiu com a pandemia	Já sentia e a pandemia não intensificou	Já sentia e a pandemia intensificou	Comecei a sentir na pandemia
Solteiro	27,9%	6,6%	13,1%	21,3%	31,1%
Casado	51,2%	8,6%	9,4%	8,6%	22,2%
União estável	57,4%	6,4%	2,1%	14,9%	19,1%
Divorciado/Separado	37,0%	3,7%	3,7%	22,2%	33,3%



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Por fim, vamos às análises da Escala de Motivação Docente adaptada, que foi aplicada apenas com os docentes. Como já mencionado (ver seção de instrumentos), o fator desenvolvimento está relacionado com as atitudes e escolhas dos docentes que estão dirigidas ao crescimento e desenvolvimento pessoal. O fator prática docente relaciona-se com o alinhamento entre o fazer docente e os seus interesses pessoais. E o fator inserção institucional foca-se na relação do docente com o ambiente institucional. Para análise do processo motivacional, foram realizados Testes-T comparando o valor encontrado com o ponto médio da escala.

Tabela 8 – Média e desvio padrão dos índices de motivação para ensinar em contexto pandêmico

<b>Fator</b>	<b>Média e desvio padrão</b>	<b>Teste-T*</b>
Desenvolvimento	$M=4,90; DP=0,88$	$t(178) = 21,23, p < 0,001$
Prática docente	$M=4,42; DP=1,11$	$t(178) = 11,11, p < 0,001$
Inserção institucional	$M=3,43; DP=1,50$	$t(178) = -0,62, p = 0,0533$

\* Teste-T para uma amostra tendo como referência o ponto médio (3,5).

Conforme Tabela 8, verifica-se, tendo como referência os resultados dos Testes-T, valores superiores ao ponto médio da escala nos fatores desenvolvimento e prática docente. Já em relação ao fator inserção institucional, o valor encontrado ficou em torno do ponto médio. Adicionalmente, optou-se por comparar entre si, por meio de um Teste-T com amostras pareadas, os índices de i) desenvolvimento e prática docente, ii) desenvolvimento e inserção institucional, iii) prática docente e inserção institucional, conforme Tabela 9.

Tabela 9 - Comparação de média entre os fatores motivacionais

<b>Par de comparação</b>	<b>Teste-T</b>
Desenvolvimento X Prática docente	$t(178) = 6,57, p < 0,001$
Desenvolvimento X Inserção institucional	$t(178) = 14,14, p < 0,001$
Prática docente X Inserção institucional	$t(178) = 12,96, p = 0,001$



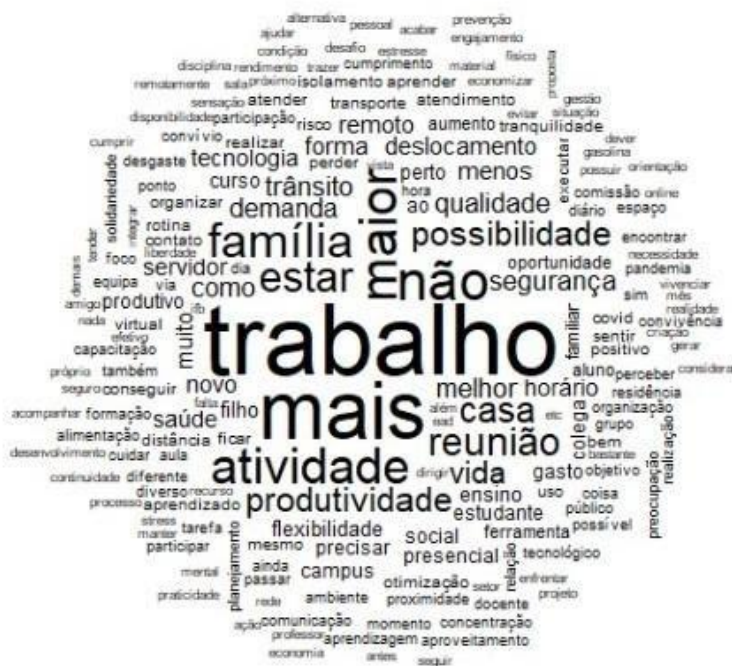
## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Foram identificadas diferenças significativas na comparação das médias, em que os docentes apresentaram maiores índices do fator desenvolvimento quando comparado com prática docente e inserção institucional. Quando comparado prática docente e inserção institucional, notamos que a prática docente teve maiores índice. Nesse sentido, a despeito de todas as questões contextuais que atravessam o fazer docente, especificamente a atividade de ministrar aulas, os achados indicam que os docentes encontram-se motivados, no entanto a motivação tem sido influenciada negativamente pelo fator inserção institucional que, como visto, a partir dos valores do Teste-T, é o que apresenta níveis mais baixos e isso merece ser olhado pela instituição.

Passamos então para as análises qualitativas. Antes de apresentarmos os dados qualitativos do mapeamento de bem-estar psicológico dos servidores, apresentaremos os dados de duas perguntas da pesquisa sobre atividades remotas, saúde e solidariedade dos servidores conduzida em julho pela Pró-Reitoria da Gestão de Pessoas. Dessa pesquisa, participaram 264 servidores.

Figura 1- Nuvem de Palavras: Aspectos Positivos do Trabalho Remoto



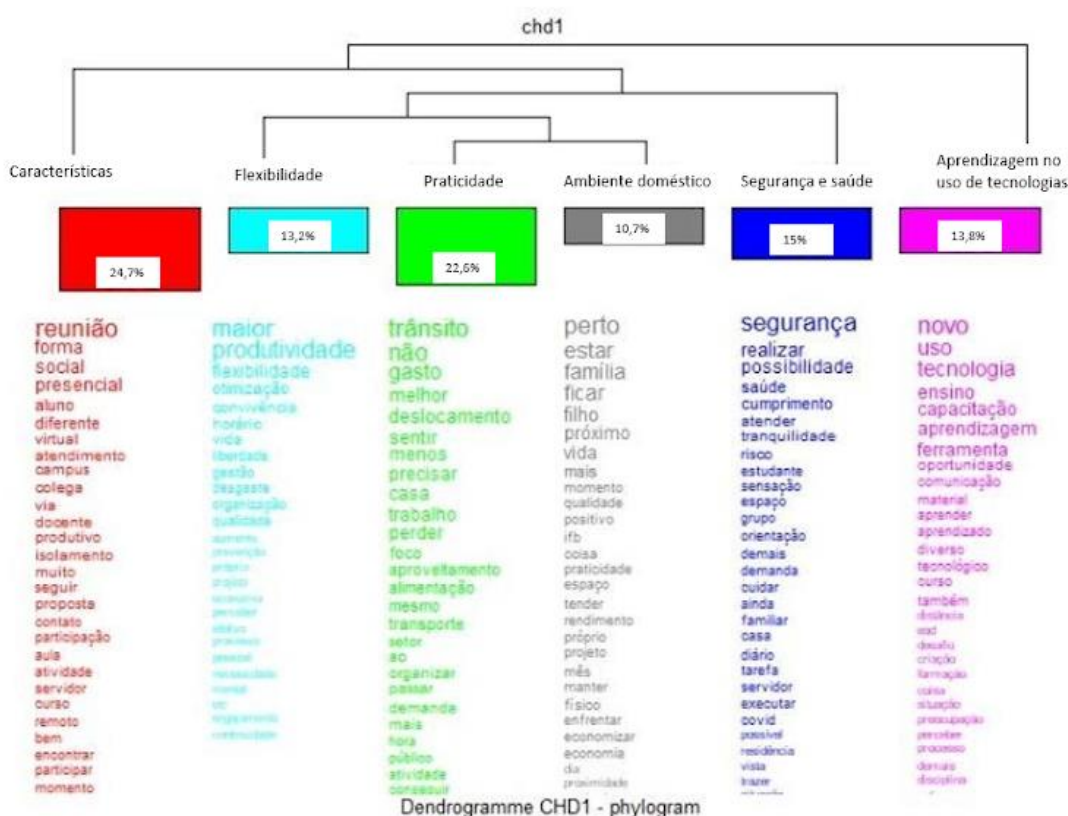


## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

A Figura 1 nos aponta as seguintes palavras em destaque “trabalho”, “atividade”, “família”, “produtividade”, “casa” e “possibilidade” que refletem os aspectos positivos percebidos no trabalho remoto neste momento de pandemia. A sensação de poder ter mais contato e cuidado com a família, bem como a possibilidade de realizar seu trabalho com segurança são considerados fatores protetivos para os servidores. Com o intuito de aprofundar a análise, apresentamos a seguir a Classificação Hierárquica Descendente (Figura 2).

Figura 2 – CHD: Aspectos Positivos do Trabalho Remoto



Foram geradas seis classes, conforme pode ser visualizado na Figura 2. A classe “características” (24,7%) foi a mais presente no discurso dos servidores e se refere, em linhas gerais, ao ineditismo do trabalho remoto. Essa classe se relaciona com “aprendizagem no uso de novas tecnologias” (13,8%). A segunda classe mais presente foi “praticidade” (22,6%), sendo destacado como vantagens não enfrentar o trânsito, menos custos e mais tempo para si. A classe praticidade está relacionada com a classe “ambiente doméstico” (10,6%) em que há uma





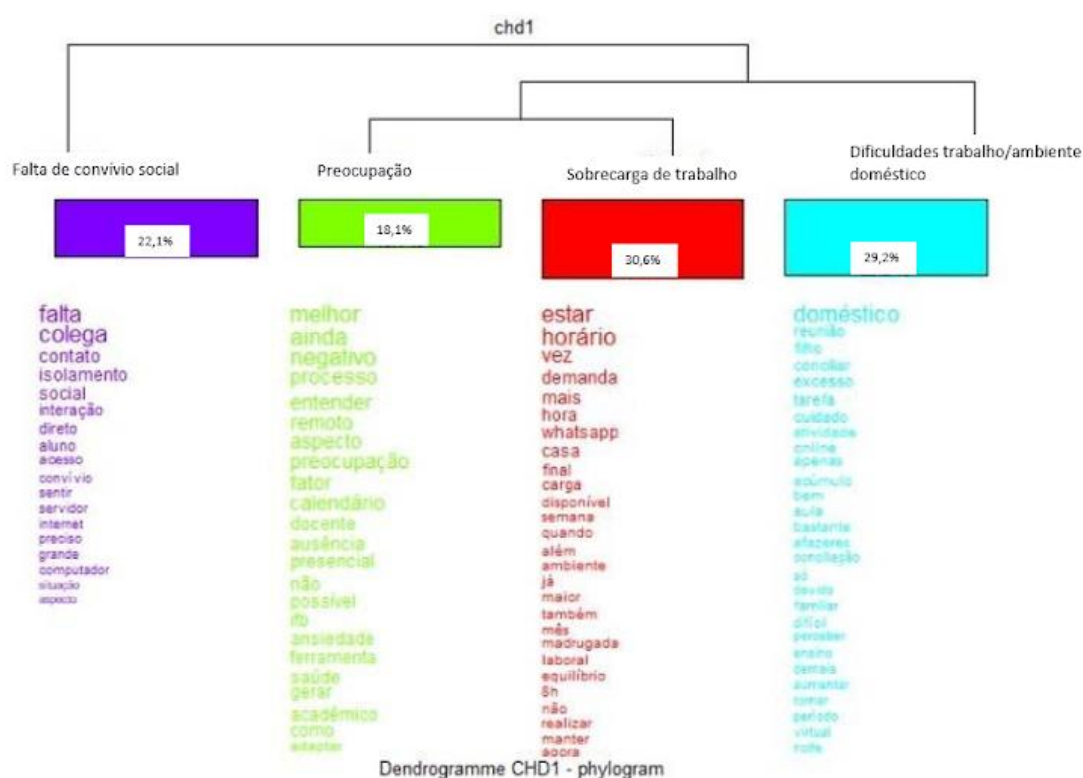


## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

relatada com frequência pelos servidores, especialmente quando o trabalho remoto precisa ser conciliado com a tarefa de cuidar dos filhos e da casa. Esse dado corrobora os achados quantitativos já descritos. O isolamento e falta de interação social são fatores potencializam esses sentimentos negativos. Na figura 4, pode-se verificar quatro classes que compõem o discurso dos servidores com relação aos aspectos negativos do trabalho remoto.

Figura 4 – CHD: Aspectos Negativos do Trabalho Remoto



A classe mais frequente é a “sobrecarga de trabalho” (30,6%), em que os servidores sinalizam que, além de ter havido um aumento da demanda de trabalho, percebem um aumento nas horas de trabalho que não são contabilizadas e que geram desgaste emocional. Essa classe está associada com a categoria “preocupação” (18,1%) em que os servidores expressam preocupações em torno do calendário acadêmico, da saúde mental e com a qualidade do trabalho. A segunda classe mais frequente é “dificuldades em conciliar trabalho com ambiente doméstico” (29,2%). Observa-se que o ambiente doméstico é, ao mesmo tempo, um aspecto positivo e um aspecto negativo do trabalho remoto. Positivo porque, como mencionado, possibilita convívio mais próximo com a família durante a pandemia e negativo porque traz sobrecarga de atividades.





## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

O ambiente doméstico perdeu a característica de um espaço exclusivo para se estar com a família e passou a ser também o espaço de trabalho por excelência. Além disso, o contexto de pandemia aumentou as tarefas domésticas, uma vez que, por exemplo, crianças em idade escolar estão também em aulas remotas.

Apresentados os dados qualitativos da pesquisa conduzida pela Pró-Reitoria da Gestão de Pessoas, passamos para os dados qualitativos da pesquisa de mapeamento de bem-estar psicológico de servidores. Optou-se por realizar duas perguntas abertas mais específicas de modo a complementar os achados da pesquisa anterior. Nesse sentido, apenas os docentes foram questionados a respeito das aulas não presenciais e todos os servidores foram questionados sobre sentimentos ao se considerar o retorno do trabalho presencial.

Figura 5 - Nuvem de palavras sobre ministrar aulas não presenciais



Na Figura 5, como pode ser observado, as palavras que mais se destacam são: “não”, “sentir”, “aula”, “estudante”, “aluno”, “falta” e “interação”. Destacamos que as respostas foram coletadas no momento em que as aulas remotas estão sendo ministradas, e ainda sem a perspectiva de um retorno presencial. Com o objetivo de compreender melhor o discurso dos

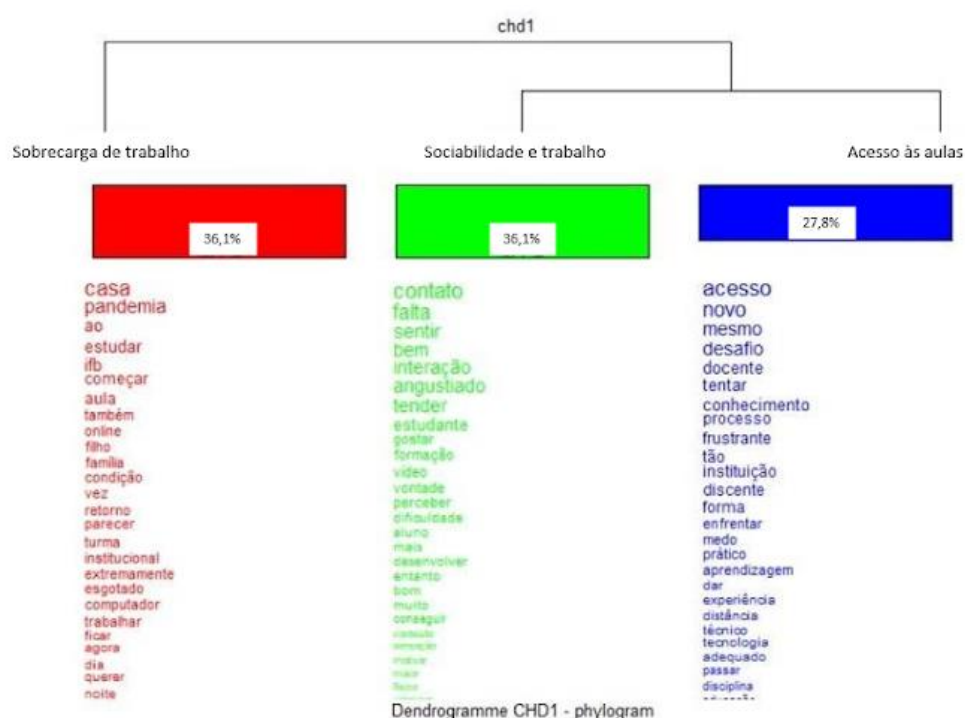


## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

docentes, foi gerada a Classificação Hierárquica Descendente, como pode ser visualizado na Figura 6.

Figura 6 – CHD: “Como tem sido ministrar aulas não presenciais?”



As respostas à pergunta “Como se sente ao ministrar aulas não presenciais” gerou essas três classificações: i) sobrecarga de trabalho (36,1%), em que os docentes relataram desafios como conciliar o trabalho docente com as outras tarefas da casa e o tempo em que necessitam ficar no computador; ii) sociabilidade e trabalho (36,1%), em que os docentes trouxeram preocupações com relação à efetividade do processo educativo e formativo dos estudantes mediadas pela tecnologia, destacando a falta ou pouca interação se comparado com o ensino presencial; iii) acesso às aulas (27,8%). Com relação à última categoria, a condição de acesso dos estudantes foi apresentada como uma preocupação nas aulas não presenciais. A questão do acesso, materializada nas reflexões sobre os desafios do uso de tecnologias, no acompanhamento das aprendizagens no contexto remoto, no sentimento de frustração em tentar algo desconhecido, traduzem a experiência docente frente a contextos educativos para os quais não foram formados. A necessidade de preparação para esse contexto também passa pela formação docente em que a





## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

### 4. Considerações finais

No contexto remoto, o trabalho se reconfigurou e incorporou o ambiente privado, estando comumente associado com exigências por aumento de produtividade e de tarefas, ao mesmo tempo em que se busca qualidade de vida (RAFALSKI; ANDRADE, 2015). Esta mudança brusca do trabalho presencial para o remoto requer alguns cuidados por parte da instituição como forma de garantir o melhor aproveitamento sem negligenciar o contexto de vida e saúde dos servidores. Ou seja, é preciso uma ambientação para esse novo contexto de forma a evitar o aumento do trabalho e sobrecarga laboral.

Sabendo que as crises ocasionam maior dificuldade em gerenciamento de emoções e envolvimento de estratégias concretas de mobilização pessoal, é crucial também separar o que é importante daquilo que é urgente. O estabelecimento de rotinas pode auxiliar a lidar com situações que inicialmente se apresentam desorganizadas, e, nesse sentido, a instituição precisa ocupar função estratégica de orientação dos servidores. A nova rotina de trabalho precisa ser acordada com as chefias com o intuito de alinhar metas e atividades de trabalho que sejam razoáveis e compatíveis com o contexto pandêmico. No entanto, é importante destacar que, a depender da forma, os acordos podem ser geradores de mais estresse ocupacional. Nesse sentido, ter clareza nos objetivos das atividades demandadas e acordadas pode ajudar a amenizar a sensação de sobrecarga. Como bem destacam Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020), é fundamental haver flexibilidade das metas e do volume de trabalho, além de diretrizes institucionais e orientações objetivas que deem segurança para os trabalhadores no teletrabalho. Outra questão importante de ser destacada é o tempo necessário para os servidores incorporarem a rotina de trabalho com a rotina familiar, desafio grande visto que não houve preparo possível para isso, já que estamos em emergência sanitária e o isolamento social foi imposto. As adaptações vieram com a prática e cada ambiente familiar é diferente, por isso não se pode cobrar o mesmo tempo de adaptação para todos e deve-se ter um olhar atento para as servidoras mulheres.



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Somado a isso, o isolamento trouxe impactos na vivência das práticas comunitárias e de sociabilidade (FIOCRUZ, 2020; PEREIRA et al, 2020). Entendendo que, culturalmente, as práticas afetivas estão vinculadas a experiência de contato em grupos e comunidades significativas, o isolamento trouxe a sensação de solidão. Tal sensação é vivida também nos ambientes de trabalho em que a interação e contato são associados a aspectos centrais perdidos nesse contexto. Importante salientar que é recomendado que novas práticas de sociabilidade sejam desenvolvidas, para evitar assim uma associação entre isolamento social e afetivo. A inclusão de uma rotina de trabalho precisa avaliar de que maneira serão desenvolvidas as relações sociais mediadas pela tecnologia.

Destacamos a importância não apenas de desenvolver relações sociais mediadas pela tecnologia, mas também a construção de um ambiente virtual de trabalho em que todos possam expressar suas opiniões no trabalho. A possibilidade de se colocar e se posicionar é um dos fatores protetivos contra o estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout, além de favorecer o incremento da motivação, especificamente o fator inserção institucional. Nesse sentido, é importante espaço de fala para os servidores desde reuniões menores até decisões institucionais. O processo de elaboração de um plano de resposta institucional passa, então, por elencar estratégias de fortalecimento comunitário, suporte ao trabalho remoto e transparência das ações e informações, o que também está vinculado ao acesso a informações de cuidado em saúde mental. Essa última, por sua vez, precisa estar ancorada em políticas institucionais de qualidade de vida e de acompanhamento ao servidor.

Por fim, destacamos que a adoção de estratégias institucionais para a promoção de saúde no trabalho é importante tanto para a vida do servidor quanto para o bom andamento das tarefas administrativas e de ensino. Com relação às atividades de ensino, sabemos que os processos de ensino-aprendizagem são mediados por uma série de atributos ligados à emoção e à afetividade. Nesse sentido, a relação de afetividade entre os educadores e os educandos pode potencializar a efetividade da aprendizagem, por isso compreender o bem estar de quem ensina é tão importante quanto compreender o bem estar de quem aprende. Olhar, então, para os sentimentos e emoções e para as sensações no trabalho que foram intensificados e os que surgiram no contexto pandêmico é também olhar para os processos educativos ofertados pelo IFB.





## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

### Referências

DAVOGLIO, T. R.; SANTOS, B. S. Escala de Motivação Docente: desenvolvimento e validação. **Educar em revista**, n. 65, p. 201-218, 2017.

FIOCRUZ. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19**: Recomendações para gestores. 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/saude-mental-e-atencao-psicossocial-na-pandemia-covid-19-recomendacoes-para-gestores>

MODESTO, J. G.; SOUZA, L. M. ; RODRIGUES, T. S. L. . Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **Revista Pegada**, v. 22, n. 2, no prelo.

PEREIRA, M.D.; OLIVEIRA, L.C.; COSTA, C. F. T.; BEZERRA, C. M. O.; PEREIRA, M.D.; SANTOS, C. K. A.; DANTAS, E. H. M. A pandemia de COVID 19 e o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. 1-35, 2020.

PÉREZ-NEBRA, A. R.; CARLOTTO, M. S.; STICCA, M. G. Bem-estar e estresse ocupacional em contexto de distanciamento social. In: QUEIROGA, F. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020, p. 31-37.

RAFALSKI, J. C; ANDRADE, A.L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estudos em Psicologia**, v. 14, n. 03, p. 213-221, 2009.