

PERCEPÇÃO DE PROFESSORES SOBRE TRABALHO REMOTO E DINÂMICA FAMILIAR DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19.

Hellysson W. N. do Carmo¹, André Duarte Lucena², Hadassa Monteiro de Albuquerque Lucena³

Resumo: O trabalho remoto foi implementado como solução para a flexibilização do ensino durante o período pandêmico. Mas o ambiente de casa apresenta outras demandas diferentes do ambiente de trabalho, principalmente pela presença da família, exercendo influência sobre a atividade profissional ali desenvolvida. Com o objetivo de identificar e avaliar as percepções dos professores sobre a prática do trabalho remoto e as influências que ele pode gerar na dinâmica familiar ou dela receber, o presente trabalho teve como método principal um questionário estruturado, implementado, e aplicado de forma virtual, para coletar dados acerca das opiniões e percepções de 23 docentes de uma instituição pública de ensino superior. Nos resultados foi perceptível aos professores a interferência da dinâmica familiar nas atividades ocupacionais, apesar de este, não ser o fator considerado mais destrutivo emocionalmente em comparação ao engajamento dos alunos em participação nas aulas remotas.

Palavras-chave: Teletrabalho; Conflito trabalho x família; Docente

1. INTRODUÇÃO

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) em razão da disseminação de um vírus com elevadíssimo potencial transmissível, identificado cientificamente como SARS-COV-2, popularmente conhecido como coronavírus, e que rapidamente evoluiu em transmissibilidade e letalidade, alcançando assim, o estado pandêmico de transmissão[1]

Neste cenário, a Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), por meio do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão – (CONSEPE), decidiu no dia 17 de março suspender, por tempo indeterminado, o calendário acadêmico da graduação[2].

O Ministério da Educação (MEC) permitiu a flexibilização das atividades acadêmicas no período da pandemia, por meio da substituição das aulas presenciais por aulas realizadas de forma remota. A UFERSA, então, usou como estratégia para reduzir o prejuízo da suspensão de aulas presenciais com a oferta de um período suplementar excepcional 2020.3 iniciado em junho de 2020, durante a suspensão emergencial do calendário acadêmico 2020.1 da graduação, a qual os componentes curriculares ali oferecidos foram ofertados de forma remota, e opcional para docentes e discentes, destinados aos discentes com vínculos ativos à instituição. Essa experiência, serviu de teste para a prática remota de ensino, que logo a seguir foi implementada em caráter obrigatório curricular, porém o discente que não se matriculasse em nenhum componente curricular não perderia o vínculo institucional, como também, poderia desistir das disciplinas matriculadas a qualquer momento antes do encerramento do semestre letivo.

Houve também o Decreto Estadual do Rio Grande do Norte nº 29.524 de 17 de março de 2020 estabelecendo a suspensão das atividades escolares presenciais nas unidades da rede pública e privada de ensino no âmbito do ensino infantil, fundamental, médio, superior, técnico e profissionalizante em todo o Estado.

Uma vez implementado, o ensino em caráter remoto trouxe a flexibilização fundamental para viabilizar o ensino necessário para a formação dos discentes vinculados à instituição, em contrapartida, trouxe ao professor uma série de novas percepções sobre como ele deve desempenhar suas funções, as quais já vinha desempenhando há anos.

A introdução da prática de ensino remoto foi feita de forma inesperada devido a um contexto inevitável, iniciando assim, um período de isolamento social forçado por conta de medidas sanitárias necessárias, e ao mesmo tempo, um período de aproximação especial dos familiares, ambos ocorrendo no mesmo ambiente doméstico. As categorias do aspecto humano, trabalho e família, interagindo de forma inesperada, podem gerar um conflito, que

¹ Graduando em Ciência e Tecnologia

² Orientador

³ Coorientadora

influenciará de forma negativa na execução das atividades de responsabilidade nos dois aspectos, e o docente terá de lidar com as consequências dessas interações.

Para entender o modo como essas interações interferem no desempenho das atividades trabalhistas dos professores foi realizada uma pesquisa de abordagem mista, com a aplicação de um questionário contendo 30 questões, organizadas em cinco seções de interesse sobre os aspectos do trabalho remoto. Os dados recolhidos nos permitiram identificar que as interferências da família no trabalho não são tão impactantes se comparadas às influências que o trabalho exerce sobre o desempenho do papel do professor na vida familiar, e que as tensões exercidas no trabalho precisam ser mitigadas por ações de lazer, para evitar problemas maiores nos desempenhos das atividades tanto no âmbito familiar quanto no trabalho.

Logo, este trabalho teve como objetivo identificar e avaliar as percepções dos professores sobre a prática do trabalho remoto e as influências que ele pode gerar na dinâmica familiar ou dela receber.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Ergonomia

Segundo a IEA (Associação internacional de Ergonomia) ergonomia é a disciplina científica preocupada com a compreensão das interações entre humanos e outros elementos de um sistema, por meio de teorias, princípios, coletam dados e métodos, a fim de projetar um ambiente de trabalho otimizado que proporcione um bem-estar para o ser humano [3].

A ergonomia, então, foi dividida pelo IEA em três domínios especializados para sistematizar um ambiente de trabalho otimizado, abordando características específicas, são elas: ergonomia física, cognitiva, e organizacional.

Ergonomia física: está relacionada com as respostas do corpo humano, físico e psicológico, que incluem: estudo da postura, manipulação de materiais, movimentos repetitivos, lesões musculoesqueléticas, demandas de trabalho, segurança e saúde.

Ergonomia cognitiva: estabelece a relação dos processos mentais, memória, raciocínio, percepção, atenção, cognição, controle motor e como eles afetam as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. O que implica compreender: a carga mental de trabalho, vigilância, tomada de decisão, desempenho e habilidade, interação homem-computador, treinamentos e erro humano.

Já a ergonomia organizacional: é a otimização dos sistemas sociotécnicos, ou seja, a estrutura organizacional, as políticas e processos. Refere-se à comunicação, trabalho em turnos, satisfação do trabalho, trabalho em grupo, teoria motivacional, supervisão, organizações de rede, trabalho à distância, gestão de qualidade e ética.

Quando observamos o ponto de vista de Iida [4], a ergonomia passa a ser o estudo da adaptação do trabalho ao homem. Nessa perspectiva, o trabalho não é restringido apenas às relações acerca do homem e da máquina, mas também toda a situação que envolve o homem e a atividade produtiva. E ainda, deve abranger as atividades de planejamento e projeto ocorridos antes do trabalho ser realizado, e controle e avaliação ocorridos durante e depois desse trabalho.

O cuidado em acompanhar as interações do homem e seu ambiente de trabalho está dentro do escopo da ergonomia, ainda mais quando a relação da vida pessoal e da vida no trabalho se misturam de formas tão indistintas com a condição do teletrabalho.

2.2. Trabalho remoto

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação [5]. É um conceito bem complexo, e fragmentado por diversos campos de conhecimento, pois está diretamente ligado ao crescimento das redes de comunicação de formas de trabalho, então está sempre submetido a diferentes formas de renovação e reconstrução.

Segundo Estrada [6], para Jack Nilles, considerado o fundador do teletrabalho, o teletrabalho é definido como quaisquer formas de substituir o deslocamento relacionado com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho, tornando possível a atividade profissional sem a presença física do trabalhador na empresa por um meio de comunicação qualquer.

A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado em domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que esteja caracterizada a relação de emprego entre os participantes. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E. Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação

e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho, de acordo com a definição do Tribunal Superior do Trabalho [7].

Segundo Tenório [8] a implementação da prática de trabalho a distância gera melhorias na gestão de tempo, aumenta a produtividade, vantagem na mobilidade urbana, contribui para a preservação ambiental e melhora qualidade de vida. Também destacamos alguns aspectos negativos como, isolamento social e psicológico, interferência direta na dinâmica familiar, as condições ergonômicas de trabalho, dificuldade de adaptação, entre outros.

Para Lapa Junior [9] os docentes neste modelo de ensino são submetidos a uma excessiva carga horária, sofrem de falta de controle sobre as decisões que os afetam e afetam seus alunos, tem seu tempo de descanso reduzido, e sofrem uma constante pressão de responsabilidade pelos resultados dos alunos, sendo estes os principais fatores causadores do estresse dos docentes. E tais fatores podem provocar fortes emoções negativas e alterar seu bem-estar. Sendo assim, a administração do estresse e controle das emoções podem proporcionar ao docente a experimentação de sensações positivas.

Um dos diversos métodos para alimentar ainda mais sensações positivas, é melhorar as competências socioemocionais. Segundo Marin [10], o uso do termo socioemocional se refere às competências que se formam através do desenvolvimento das relações interpessoais e afetivas, aliada a forma como a pessoa percebe, sente e nomeia a associação entre situações e comportamentos. Mudar a maneira como lidamos com grupos de pessoas conectadas ao ciclo da convivência diária, é uma ótima forma de diminuir a carga de estresse aplicado pelo excesso de trabalho.

2.3. Conflito família x trabalho

Com a atual configuração do trabalho dos docentes sendo realizado de forma remota, o ambiente domiciliar é transformado em ambiente de trabalho. As consequências dessa mudança repentina ocasionada por um forte fator externo, podem incluir um tipo de relação conflituosa entre a vida e o trabalho.

Segundo Greenhaus [11] o conflito trabalho-família é definido pela ocorrência de divergências entre papéis dos domínios do trabalho e da família, de forma que torna a interação destes papéis mutuamente incompatíveis na vida do trabalhador. Em outras palavras ocorre uma interação de caráter negativo entre os domínios que restringe a atuação dos papéis da melhor forma desejada.

Greenhaus [11], ainda nesse mesmo artigo, sugere que existam três formas principais de conflitos deste tipo são eles: conflitos baseados no tempo, conflitos baseados na tensão, e conflitos baseados no comportamento. O tipo de conflito baseado no tempo é caracterizado quando temos situações em que o regime de trabalho é de dedicação exclusiva, neste caso, observamos que existem muitas horas demandadas, o trabalho torna-se inflexível quanto aos horários, os calendários se tornam imprevisíveis, interferindo em planejamentos de domínio familiar. O tipo de conflito baseado na tensão é entendido quando um papel torna difícil o cumprimento de todas as necessidades do outro papel. E por último, o tipo de conflito baseado no comportamento, compreende a situação em que é esperado um tipo de comportamento do indivíduo pelo papel que desempenha, mas na verdade acaba apresentando um comportamento inesperado gerando tensão.

Nem todas as interações geradas deste conflito podem ser consideradas negativas. Para Ofori [12], por exemplo, a experiência pode ser vista como um enriquecimento da vida profissional pelo fato de o indivíduo estar sendo submetido a múltiplas funções e suas experiências serem capazes de serem transferidas entre os domínios. Segundo ele, a família pode servir de suporte aos aspectos emocionais encontrados no trabalho, e a experiência profissional, ajudar a encontrar emprego ou oportunidades a membros da família, ou ajudar na educação dos filhos.

Esta visão de Ofori e seu grupo de co-autores, é apoiada pela visão de Clarke [13] e sua teoria da fronteira trabalho e família, a qual segundo sua perspectiva os trabalhadores estão vivendo sob o prisma de dois diferentes domínios com regras e costumes próprios, e durante sua jornada de trabalho estão constantemente cruzando as fronteiras entre os domínios resolvendo as pendências e responsabilidades requeridos de cada um, e gerenciando suas necessidades.

3. METODOLOGIA CIENTÍFICA

O presente estudo faz uso de uma abordagem metodológica quali-quantitativa, ou seja, uma abordagem cujas características qualitativas e quantitativas dos dados coletados, são levadas em consideração para averiguar as percepções dos docentes acerca do trabalho remoto. Devido a flexibilização da forma de coletar dados, o método escolhido foi o uso de um formulário criado, implementado e disponibilizado de forma virtual, contendo 30 questões, foi submetido aos docentes do Centro de Engenharias da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA).

As questões foram divididas em cinco principais seções. A primeira, sociodemográfica, tratava-se de questões como: idade, gênero, tamanho da família, tempo de instituição, regime de trabalho. A segunda seção lidava com a

influência do trabalho na família, e a terceira seção lidava com a influência da família no trabalho, tiveram suas questões criadas com base em um artigo científico publicado por Ajala[14] às quais categorizam as influências por intermédio das percepções de interferência na execução das atividades. Há ainda a quarta seção acerca de outros aspectos do trabalho remoto que aborda questões sobre as responsabilidades quanto à instituição de ensino e como os alunos estão se comportando diante desta novidade segundo os olhos dos professores entrevistados. E por fim, a seção investigou os aspectos socioemocionais dos professores, as quais foram identificadas as emoções sentidas por trabalhar de forma socialmente isolada, e quais medidas mitigadoras tomadas para apaziguar os ânimos e estresses acumulados de trabalho.

Existem 109 professores lotados no Centro de Engenharias da UFERSA e 6 professores substitutos, para a coleta de dados, foi enviado um email, para os contatos cadastrados no SIGAA, por meio de suas contas constitucionais contendo o link direcionando a página do formulário virtual. Ao todo foram contatados 102 contatos, recebendo 23 respostas, totalizando assim, 22,54% de respostas.

A forma como os dados foram dispostos no presente estudo foi através de médias, desvios padrões, porcentagens, a partir da livre escolha dos participantes do estudo nas questões de ordem socioemocional.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Ao todo, fizeram parte da pesquisa 23 docentes, dos quais 3(13%) estão na faixa etária abaixo de 30 anos, 14(60,9%) correspondem à faixa etária de 30 a 45 anos, e 6(26,1%) pertencem à faixa etária acima de 45 anos. Assim, podemos notar que os participantes são experientes e suas vivências pessoais podem contribuir na pesquisa nos quesitos envolvendo o conflito entre as experiências pessoais e de trabalho. 13(56,5%) dos entrevistados são homens, 10 (43,5%) são mulheres, e isso pode nos indicar fortes tendências de dedicação ao trabalho e certa negligência quanto à família, fato que será investigado mais adiante no presente estudo.

4.1. Dados sociodemográficos

Sobre a construção familiar do grupo de docentes entrevistados começaremos falando sobre paternidade e maternidade, elas estão distribuídas de forma que, 13 deles (56,5%) afirmaram não ter nenhum filho, dos 10 restantes (43,5%) que afirmaram ter filho(s), a distribuição ocorre da seguinte forma 7(70%) com dois filhos e 3(30%) com apenas um filho. Ao todo, o número de filhos dos participantes é de 17 indivíduos, cujas idades variam entre 10 meses a 22 anos. Observando que 7(41,2%) dos filhos têm acima de 10 anos, é possível dizer que a maioria dos filhos estão numa faixa etária que exige mais atenção dos pais, se considerado o cuidado que as crianças menores demandam. Desta forma, a atenção pode ser dividida entre filhos e trabalho quando inseridos no mesmo ambiente, sendo este um item levado em consideração no estudo.

Outro aspecto da construção familiar dos participantes da pesquisa, é a convivência com outros adultos no mesmo ambiente. Como resultado 15(65,2%) convivem com adultos, cujas idades variam de 20 a 83 anos. 3(13%) dos docentes têm em seu ambiente familiar adultos com mais de 60 anos. Com isso, percebemos que apenas um pequeno número de professores deve prestar cuidados especiais a membros familiares.

Quanto à instituição a qual trabalham, o questionário incluiu perguntas referentes ao tempo de atuação. Através das respostas inseridas no formulário pudemos notar que a maioria dos entrevistados, 12(52,2%) está ligada à universidade por mais de 10 anos. O restante está dividido em 4(17,4%) entre 6 e 10 anos, 3(13%) entre 2 e 6 anos, e 4(17,4%) com abaixo de 2 anos de permanência na UFERSA. A participação maior daqueles que apresentam tempos de permanência superior a 10 anos na instituição, nos é de grande relevância, pois suas afirmações são embasadas em anos de mudanças, tanto tecnológicas quanto de ensino. E a boa participação de recém-chegados de até 2 anos, nos indica a visão daqueles que não tiveram tanto tempo para se adequar ao ensino na UFERSA e já tiveram de ser inseridos nas aulas remotas.

Ainda no aspecto institucional, o questionário abordou o regime de trabalho que os professores participantes desempenham na UFERSA, 18(78,3%) encontram-se sob regime de Dedicação Exclusiva (DE), 4(17,4%) sob regime de 40 horas semanais (T-40), e apenas 4,3% estão sob regime de 20 horas semanais (T-20).

4.2. Influência do trabalho na vida familiar

As questões representadas na Tabela 1 indicam fatores importantes a serem mencionados entre o desempenho dos deveres do trabalho, sobre os deveres desempenhados para a vida familiar.

Tabela 1. Influência do trabalho na família

Atividades do trabalho e influência sobre a família	Média + Desv. Pad.
As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.	3,74 ± 1,11

Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.	3,17 ± 1,17
Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	3,57 ± 1,31
A sobrecarga do meu trabalho restringe a liberdade de planejar as minhas atividades familiares.	3,09 ± 1,02
Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares.	3,70 ± 1,12

Fonte: Ajala [14]

Quando questionados se as demandas do trabalho interferiam na vida familiar, obtivemos que 20(86,9%) dos entrevistados consideram que sim, o trabalho demanda de atenção do docente a ponto de interferir na relação com os membros familiares apresentando os valores somados de 14(60,8%) para alta interferência e interferência máxima, 6(26,1%) para uma resposta mediana, que entendemos como uma interferência gerenciável, enquanto apenas 3(13,1%) afirmaram que a interferência é pouca, ou a mínima possível.

Já quando perguntados sobre a dificuldade em cumprir responsabilidades familiares devido a demanda de tempo de trabalho, a maioria marcou a resposta mediana 9(39,2%), ou seja, reconhecem que há uma influência mas a consideram gerenciável, 6(26,1%) indicaram que a interferência é pouca ou a mínima possível, e 8(34,7%) apontaram que o tempo de trabalho demandado pela instituição torna muito complicado atender às responsabilidades familiares.

Quanto aos desejos do docente em realizar atividades em casa, mas são interrompidos pelas demandas do trabalho temos que, existe uma grande frustração por ter tais desejos de atividades impedidos representados por 15(65,2%) cujas respostas foram alta ou máxima interferência. Já, então, 3(13%) conseguem gerenciar melhor a prática das atividades que desejam, e 5(21,7%) sentem pouca ou a mínima interferência, executando assim, sem maiores dificuldades, as atividades que desejam desempenhar.

Já quando o assunto é sobrecarga de trabalho restringindo a liberdade de planejar atividades familiares, a maioria dos entrevistados 11(47,8%) definiu que uma vez que a sobrecarga de trabalho é identificada, as atividades familiares planejadas ali, podem ser remanejadas, ou remarcadas a ponto de não serem de um grande empecilho, 7(30,5%) deles afirmam que sua liberdade é muito restritiva, e os outros 5(21,7%) dizem que se consideram livres para escolher as atividades familiares sem grandes empecilhos devido a sobrecargas de trabalho.

Quando a mudança de planos ocorre devido a deveres no trabalho, notamos uma alta mudança ocorrendo por situações envolvendo o trabalho, sendo a maioria pertencente ao grupo da alta influência ou a máxima possível com seus 15(65,2%), com interferência sendo considerada mediana 4(17,4%), e com a mínima ou a mais baixa influência possível, temos 4(17,4%).

Como os deveres de trabalho estão sendo realizados no ambiente pessoal, temos que os custos pessoais passam a se misturar com os custos relacionados ao desempenho das funções exigidas pelo trabalho, dessa forma, foi perguntado ao grupo de docentes participantes da pesquisa o quanto o trabalho sendo realizado de forma remota afetou a renda doméstica, e com isso obtivemos o seguinte resultado: percebo que economizo muito, 4(17,4%); percebo que economizo um pouco, 10(43,5%); não afeta em nada, 6(26,1%); percebo que gasto um pouco mais, 1(4,3%); percebo que gasto muito mais, 1(4,3%); diminui um pouco os gastos familiares, 1(4,3%). Com os resultados apresentados podemos entender que existe uma inclinação à economia de gastos pelo fato de o ensino estar sendo realizado em casa. A instituição, ainda, disponibilizou recursos para os docentes, como mesa digitalizadora, webcam, headsets. Outros professores, entretanto, optaram por montarem seus próprios setups de trabalho remoto.

4.3. Influência da vida familiar no trabalho

As questões representadas na Tabela 2 indicam fatores importantes a serem tratados entre o desempenho dos deveres da família sobre os deveres desempenhados para o trabalho.

Tabela 2. Influência da família no trabalho

Atividades influentes da família no trabalho	Média + Desv. Pad.
As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	2,61 ± 1,13

Eu preciso adiar ou realizar atividades de trabalho em dias e horários atípicos (como em finais de semana, à noite, de madrugada, feriados) por causa de demandas que surgem quando estou em casa.	3,00 ± 1,53
Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as atividades que preciso do trabalho.	2,13 ± 1,23
Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como cumprir prazos e tarefas).	2,17 ± 1,31
As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.	2,22 ± 1,47

Fonte: Ajala [14]

Quanto às demandas familiares imputando pressão às atividades de trabalho, temos que os docentes participantes sofrem poucas formas de interrupção nas suas atividades de trabalho, em partes podemos afirmar pela compreensão da família em respeitar o espaço para que nossos entrevistados possam desempenhar suas funções. 8(34,8%) sofrem interferência considerada gerenciável, 11(47,8%) sofrem pouca ou a mais baixa influência possível nas atividades de trabalho, e 4(17,4%) sofrem uma alta taxa ou a máxima possível de interferências cuja origem seja a família.

Quando é tratado de adiamento de atividades de trabalho em dias e horários atípicos por causa de demandas familiares temos que as respostas fornecidas foram bem divididas, apresentando 6(26,1%) com a mínima interferência, 4(17,4%) com pouca interferência, 2(8,7%) sofrendo de influência mediana, 6(26,1%) com alta influência, e 5(21,7%) com a máxima interferência possível. Como são fatores que derivam das relações interpessoais com os membros da família, a dinâmica em casa determina muito o comportamento do nosso avaliado quando surgem oportunidades de atividades de trabalho em momentos atípicos.

Já quando é tratado de atividades que precisam ser feitas no trabalho, e a demanda familiar de alguma forma impede a realização, observamos que, a maioria dos entrevistados 10(43,5%) adotou a resposta de mínima dificuldade possível, os que consideram a dificuldade pouca ou razoável são 9(39,1%), aqueles que sofrem uma alta dificuldade ou a máxima possível somam em 4(17,4%). Mostrando que a família torna este tipo de situação bem confortável, para a maior parte dos entrevistados.

Na pergunta sobre a vida doméstica e a interferência nas responsabilidades do trabalho, a maioria não sofre qualquer interferência totalizando 11(47,8%), os demais que sofrem interferências baixas ou medianas somam 7(30,5%), e aqueles que se queixam de serem atrapalhados pelas atividades domésticas somam 5(21,7%). Comportamento de influência maior pode ser explicado por aqueles que moram sozinhos, ou cuja atividade de cuidar das tarefas domésticas tenham sido impactadas na fase de planejamento familiar, exigindo maior atuação nas tarefas domésticas e, portanto, gerando interferências nas atividades de trabalho.

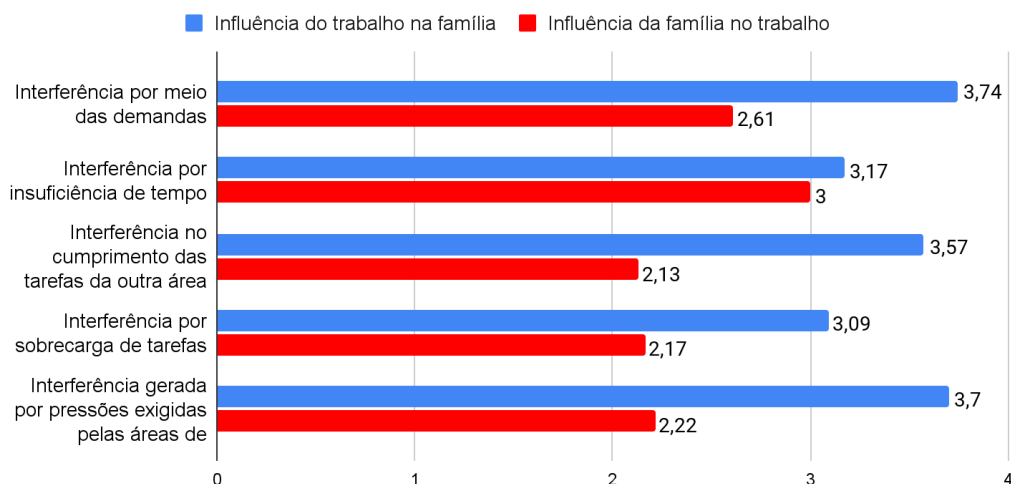
Por último da análise direta entre influências da vida familiar no trabalho, podemos destacar que os professores participantes, não sofrem pressões demasiadas da família de forma que atrapalhe no ambiente de trabalho, como é mostrado pela maioria 12(52,2%), aqueles cuja pressão é baixa ou razoável somam 4(17,4%), e aqueles que recebem uma alta ou máxima pressão original da família somam 7(30,4%). Uma vez tendo disponível uma boa estrutura familiar que se adeque ao modo de vida de seus membros, as pressões ou interferências advindas pela parte familiar da vida dos professores é de baixo impacto.

Como o aspecto familiar está diretamente misturado ao ambiente de trabalho, o trabalho está sujeito a sofrer distrações pelas interações existentes dentro do ambiente familiar, assim, a fim de investigar as distrações em comparação aos ambientes familiar e de trabalho, os professores responderam a seguinte pergunta: “Como você avalia a frequência de distrações nas atividades de trabalho pelo fato de estar no ambiente de casa?” e como resposta obtivemos os seguintes resultados: “Me distraio muito menos do que na UFERSA”, 2(8,7%); “Me distraio um pouco menos do que na UFERSA”, 3(13%); “Não há diferença entre estar em casa ou na universidade”, 4(17,4%); “Me distraio um pouco mais do que na UFERSA”, 7(30,4%); “Me distraio muito mais do que na UFERSA”, 7(30,4%). Com base nos resultados obtidos, é possível notar que o ambiente familiar é um local no qual as distrações irão surgir e terão alta possibilidade de impacto negativo na produtividade do professor enquanto trabalha de forma remota.

4.3.1 Dinâmica familiar e trabalho remoto

Com os resultados obtidos por meio do presente estudo, um gráfico foi criado recolhendo as médias dos resultados das seções que tratam da influência do trabalho na vida familiar, e influência da vida familiar no trabalho. Por meio do recurso gráfico, uma comparação direta dos resultados pode ser feita em caráter visual sobre as percepções das dinâmicas socioemocionais tratadas entre as duas áreas de interesse dos docentes, vide Figura 1.

Figura 01. Comparação das médias dos resultados da dinâmica familiar e trabalho remoto



Fonte: Autoria própria (2021)

Observando atentamente a Figura 1, é possível notar que o trabalho remoto exige muito mais atenção do docente do que em comparação ao que a família exige. Quando retomamos a fala de Marin [10], no que se refere a usar as pessoas do nosso núcleo de convivência diária como alternativa para mitigar as pressões sofridas pelo cotidiano estressante, podemos observar que a família se adequa muito bem nessa alternativa, ao analisar o gráfico acima mostrado. Pois no comportamento natural familiar do grupo de professores participantes da pesquisa, as pressões familiares são menores, as sobrecargas e flexibilidades dos cumprimentos das necessidades de atenção, são notoriamente bem mais flexíveis que o trabalho remoto, possibilitando uma certa segurança e maior confiança, no desempenho das atividades trabalhistas tendo o suporte familiar.

O fato de o trabalho exigir tamanha pressão sobre a vida familiar dos professores, não se estende apenas à UFERSA, um estudo semelhante, apesar de ser voltado mais especificamente à mulheres em posição de liderança em instituições de ensino superior na serra gaúcha de autoria de Lima[15], chegou a uma conclusão semelhante. As pressões e demandas do trabalho sobre a vida familiar tomam grande parcela da responsabilidade do estresse e sensações negativas recolhidos ao decorrer do dia. E isso aumenta ainda mais em proporção à quantidade de membros familiares e responsabilidades de trabalho acumuladas.

4.4. Outros aspectos do trabalho remoto

Nesta seção, as perguntas feitas têm o propósito de enxergar através dos olhos dos professores, outros aspectos acerca do trabalho remoto, a Tabela 3 a seguir trata das responsabilidades dos professores quanto à instituição de ensino durante a pandemia.

Tabela 3. Outros aspectos do trabalho remoto

Aspectos do trabalho remoto	Média + Desv. Pad.
Como você se avalia em relação ao cumprimento do horário das atividades síncronas nos semestres remotos?	4,43 ± 0,71
Como você se avalia em relação ao cumprimento do plano de curso das suas disciplinas no regime remoto?	4,57 ± 0,71
Quão adequadas você considera, as metodologias adotadas nas suas disciplinas para o processo de ensino-aprendizagem?	3,65 ± 0,76

Fonte: Autoria própria (2021).

Iniciando pela pergunta que busca saber como o docente se avalia em relação ao cumprimento do horário das atividades síncronas, obtivemos como resultado que a maioria dos professores 13(56,5%) se auto identificam cumprindo ao máximo possível dos horários aos quais são realizadas as atividades síncronas, 7(30,4%) consideram o próprio comprometimento como sendo alto, e apenas 3(13%) como um comprometimento mediano dos horários. Não houve representantes assinalando baixo ou mínimo de comprometimento possível. Mostra que os professores têm se dedicado ao máximo para que a interação com os alunos seja feita sem obstáculos de tempo.

Quanto ao plano de curso de suas disciplinas, os professores se autoavaliaram da seguinte maneira: máximo comprometimento, 16(69,6%); alto comprometimento, 4(17,4%); e comprometimento mediano temos, 3(13%). Não houve representantes assinalando baixo ou mínimo de comprometimento possível. Mesmo fazendo alterações no plano de curso para tornar as aulas as mais dinâmicas possíveis, podem surgir problemas no cumprimento de toda a carga de conteúdos adaptados ao formato remoto, e felizmente através da pesquisa, podemos identificar que tem sido um obstáculo vencido pelo grupo de participantes.

Acerca da adequação das metodologias adotadas nas disciplinas para o processo de ensino-aprendizagem, os docentes adotam respostas que indicam um certo grau de insegurança quanto à aprendizagem dos alunos. Isso se deve ao fato de haver uma concentração maior de respostas na área mediana 9(39,1%) e na alta adequação 10(43,5%) do grau das respostas. Valores de máxima adequação 3(13%), baixa adequação 1(4,3%), e a menor das adequações sem representantes.

Como outro aspecto do trabalho remoto que influencia diretamente na metodologia de ensino, temos a questão acerca do engajamento dos alunos. Como as discussões geradas entre alunos e professores proporcionam um ambiente dinâmico de ensino, e aumentam o estímulo do professor em desempenhar suas atividades, é um ponto importante para nortear as questões socioemocionais tratadas mais adiante.

Os resultados obtidos mostram que 10(43,5%) dos professores observam que o engajamento dos alunos nas aulas é o mínimo possível, representando assim, a maioria dos entrevistados, aqueles que observaram uma pequena participação são ao todo 7(30,4%), participação alta foi observada por apenas 2(8,7%) dos docentes, e nenhum notou o engajamento considerado máximo.

Como foi possível notar, o engajamento dos alunos na participação das aulas é o mínimo possível segundo a visão da maior parte dos professores. Esse tipo de comportamento de tendência, indica que a maior parte dos professores segue suas aulas sem um *feedback* imediato daquilo está sendo proferido, podendo gerar o reflexo da insegurança na adequação da metodologia de ensino abordada anteriormente. Sem saber como está sendo o aproveitamento dos alunos quanto ao conteúdo lecionado, pode ser um fator importante para desencadear respostas socioemocionais negativas.

Os sentimentos gerados a partir do *feedback* recebido ou não pelos alunos foi perguntado, e as respostas obtidas refletem um sentimento de frustração caracterizado pelos 19(82,6%) dos entrevistados somados por aqueles muito frustrados 7(30,4%) e um pouco frustrados 12(52,2%). Aqueles que são indiferentes são ao todo 2(8,7%), e apenas 2(8,6%) somam sentimentos de satisfação. Esse sentimento negativo gerado, tem grande potencial de atrapalhar o desempenho do professor na execução de suas atividades, podendo interferir em seu comportamento tanto ao lecionar quanto ao desempenhar os deveres familiares.

Outro aspecto sobre trabalho remoto de grande relevância é a conexão com a *internet* e pudemos perceber que ela não causa tanto impacto no grupo de professores participantes do questionário. Do grupo, 15(65,2%) sofreram um mínimo impacto de interferências derivadas da conexão à *internet*, 4(17,4%) sofreram interferências razoáveis, 3(13%) tiveram interferências consideráveis, e apenas 1(4,3%) sofreu grandes interferências da *internet* no meio de trabalho. Como todo o trabalho depende da conexão com a *internet*, a sua falta interfere tanto na fase de planejamento das aulas, quanto no acompanhamento delas por parte dos alunos.

4.5. Aspectos socioemocionais

Agora dando mais destaque aos aspectos socioemocionais aos quais os professores são submetidos temos que avaliar agora, como é avaliada a influência do trabalho remoto de acordo com as relações interpessoais divididas em três categorias, são elas: docentes e discentes, docentes e docentes, docentes e familiares de acordo com a tabela 4.

Tabela 4. Relações interpessoais sob influência do trabalho remoto

	Muito negativa	Pouco negativa	Sem alteração	Pouco positiva	Muito positiva
Docentes e Discentes	10(43,5%)	9(39,2%)	2(8,7%)	1(4,3%)	1(4,3%)
Docentes e Docentes	6(26,3%)	8(34,7%)	5(21,7%)	3(13%)	1(4,3%)
Docentes e Familiares	4(17,4%)	4(17,4%)	9(39,2%)	3(13%)	3(13%)

Fonte: Autoria própria (2021).

Quando analisada a relação interpessoal entre docentes e discentes, temos que os professores participantes consideram uma relação muito negativa, baseado apenas nas impressões tiradas a partir do ambiente remoto, os professores acabam tendo uma relação muito impessoal com os alunos, tornando-os mais suscetíveis à distração, e

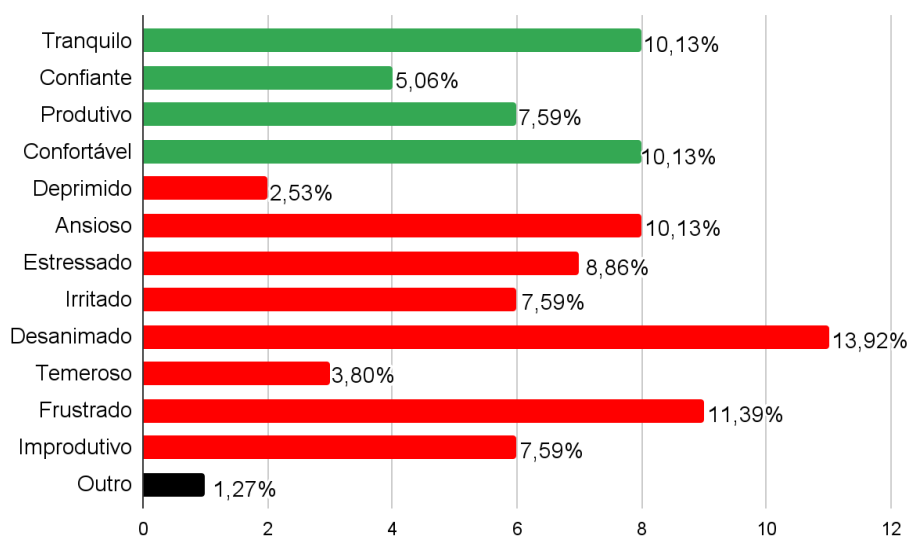
consequente, aprendizado de qualidade.

Não somente a relação entre docentes e discentes foi afetada negativamente, a relação interpessoal entre professores foi afetada pelo trabalho remoto. Sem terem um ponto de encontro físico, os professores perceberam a relação um pouco negativa pela falta de contato pessoal entre os membros da instituição. Detalhe que apenas um quinto dos professores identificaram, em algum aspecto, positiva a relação entre professores.

A relação interpessoal entre docentes e familiares, segundo o grupo de entrevistados, permaneceu sem alteração, representada pela maioria 39,2%. Mesmo que a maioria indique sem alteração, existe uma tendência a ser vista como aspecto negativo, ou seja, por mais que a família seja capaz de entender a situação e as necessidades de que ela exige do professor, é de certo incômodo lidar com elas no mesmo ambiente.

A seguir, temos o resultado da pergunta acerca do sentimento do docente ao trabalhar de forma socialmente isolada, era permitido escolher qualquer sentimento gerado pela situação não se limitando a um limite definido de escolhas. Ao todo, foram assinaladas 79 respostas, e a forma como estão organizadas é definida a seguir na figura 2.

Figura 2. Reações socioemocionais quanto ao trabalho socialmente isolado

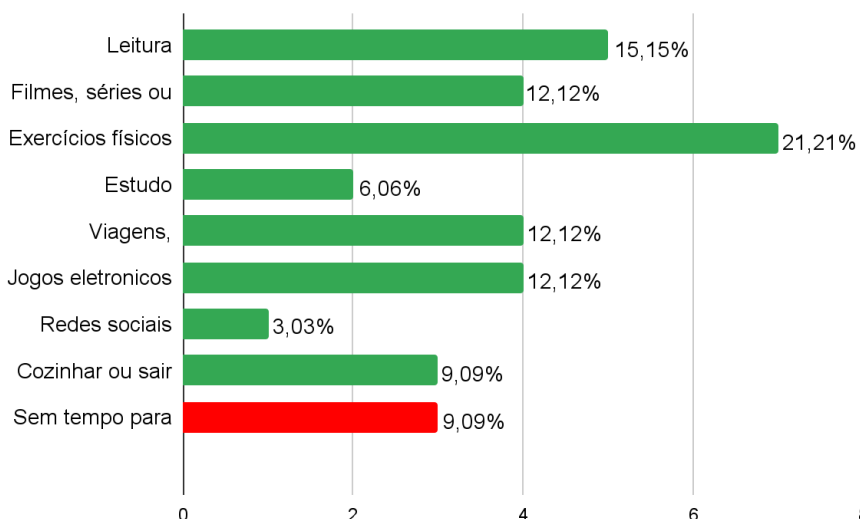


Fonte: Autoria própria (2021)

Observando os resultados obtidos temos que os sentimentos com aspectos negativos foram selecionados com uma certa frequência, destaques para o desânimo, frustrado, e ansioso que estes somados representam 36% das respostas obtidas. Apenas 4 opções das fornecidas indicam um aspecto positivo, como tranquilo, confiante, produtivo e confortável, estas somadas alcançam apenas 33% das respostas. A grande maioria dos entrevistados tem sentimentos negativos que tem um grande potencial de interferir na qualidade de ensino produzido pelos professores para os alunos. Ainda, obtivemos 1,27% das respostas dedicadas ao item outro, este item foi especificado em seguida como a reação triste, adicionando esse valor à lista dos resultados obtidos, e ainda esse, sendo expresso um forte sentimento negativo.

Como medidas mitigadoras deste sentimento negativo gerado pelo trabalho remoto, a última pergunta do questionário formulado, foi quais têm sido as formas de lazer durante o período de isolamento causado pela pandemia, a qual foi dada liberdade para a escolha de múltiplos itens, aos quais tiveram seus resultados expostos de acordo com a Figura 3 a seguir:

Figura 3. Atividades de lazer adotadas na pandemia



Fonte: Autoria própria (2021)

Ao todo, o grupo de 23 professores ofereceu 33 itens-resposta, e os resultados obtidos a partir do questionamento final do formulário nos permitiu entender que a prática de exercícios físicos e a leitura juntos representam mais de 12(36%) da preferência de lazer dos docentes para mitigar o desgaste mental provocado pelos esforços do trabalho. Coincidência ou não, são práticas comumente realizadas em caráter individual, apesar de pelo menos os exercícios físicos terem a possibilidade de serem realizados em grupo, por meio destas refletir e planejar futuras ações com mais cautela. Outra porção opta por uso de práticas de entretenimento que podem ser desfrutadas em grupo como ver filmes, séries, realizar viagens, e jantares somando ao todo 11(33%) das atividades de lazer escolhidas como resposta. O grupo que atrai mais a atenção de forma negativa são os três professores, que apesar de representarem 3(9,09%) das respostas, são 13,04% do total de participantes, que não aliviam a carga emocional de estresse proporcionado pela alta demanda de trabalho.

5. CONCLUSÃO

O ensino realizado de forma remota foi uma decisão tomada em caráter emergencial, devido às grandes proporções de letalidade e propagação do COVID-19. As experiências obtidas pelos professores em lecionar as aulas de forma remota puderam ser observadas através de nossa pesquisa, e o mais desapontador pelos resultados é que por mais que a dinâmica familiar, que antes parecia ser uma das maiores problemáticas por envolver dois grandes domínios do desenvolvimento humano disputando espaço e atenção do professor, tenha certa influência no desempenho das funções de professor, o que mais o desanima é a baixa participação do aluno nas aulas remotas, pois desta forma aumenta o estresse, frustração, irritação, improdutividade, e estes sentimentos podem ser absorvidos, refletidos na família e infelizmente abalar o relacionamento com a mesma.

Foi possível notar com o estudo que os custos pessoais reduziram a partir da realização das aulas a distância, já que este modelo dispensa locomoções à instituição, e com a atual inflação do preço do combustível é uma boa forma de economia. Apesar de ajudar a economizar, este modelo não ajuda a planejar estrategicamente as interações da dinâmica familiar e teletrabalho, o trabalho exerce uma grande pressão sobre o professor e sua família, e gerir as necessidades domiciliares com tamanha pressão torna-se um grande desafio, exigindo compreensão, amor, esforço para superar as adversidades. Os professores participantes da pesquisa usam as horas de lazer para praticar esportes, reconectarem com suas famílias, lendo um livro, cozinhando, viajando, desviam o foco intenso de trabalho para descansar sua mente, e aqueles que não conseguem fazê-lo por falta de tempo, devem encontrar algo para encontrar a mesma sensação, pois tamanho estresse sem uma forma de descarregar, podem acabar encontrando problemas ainda mais sérios.

O presente estudo apesar de não apresentar sérias dificuldades na sua execução, sofreu com um baixo índice de participação da classe dos professores alvo, com apenas, aproximadamente, 23% dos professores contatados aderindo a resolução do formulário, apenas tivemos um pequeno vislumbre da situação real dos aspectos socioemocionais dos docentes associados a instituição UFERSA.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] BRASIL. Ministério da Saúde. **Boletim Epidemiológico - Infecção Humana pelo Novo Coronavírus (2019-nCoV)**. Disponível em: <https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2020/fevereiro/13/Boletim-epidemiologico-COECorona-SVS-13fev20.pdf>. Acesso em 26 out 2021.
- [2] CONSEPE/UFERSA. Decisão nº 021/2020, de 17 de Março de 2020. **Suspende por tempo indeterminado o calendário acadêmico da graduação**. 2020.
- [3] IEA, International Ergonomics Association. **What is ergonomics?** Disponível em: <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>. Acesso em 26 out 2021.
- [4] IIDA, Itiro; BUARQUE, L. I. A. **Ergonomia: projeto e produção**. Editora Blucher, 2016.
- [5] PINEL, M. Fátima de L. **TeleTrabalho: O Trabalho Sustentável Ecologicamente**. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>. Acesso em 26 out 2021.
- [6] ESTRADA, Manuel M. P. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro. Acesso em 26 out 2021.
- [7] TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em 26 out 2021.
- [8] TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. **A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia**. Revista Espaço Acadêmico, v. 20, p. 96-105, 2021.
- [9] LAPA JUNIOR, Luiz Gonzaga. **Os Docentes e as relações entre trabalho remoto e competências socioemocionais na pandemia de Covid-19**. Olhares & Trilhas, v. 23, n. 2, p. 631-643, 2021.
- [10] MARIN, Angela Helena et al. **Competência socioemocional: conceitos e instrumentos associados**. Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, v. 13, n. 2, p. 92-103, 2017.
- [11] GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. **Sources of conflict between work and family roles**. Academy of management review, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.
- [12] AMETORWO, Aaron Makafui; OFORI, Dan; DEBRAH, Y. **Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict in a Developing Country**. Work, v. 4, n. 19, 2014.
- [13] CLARK, Sue Campbell. **Work/family border theory: A new theory of work/family balance**. Human relations, v. 53, n. 6, p. 747-770, 2000.
- [14] AJALA, E. Majekodunmi. **Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers**. African Journal of Social Work, v. 7, n. 1, p. 52-62, 2017.
- [15] LIMA, Edmari Bertonide; PIZZOLI, Maria de Fátima Fagherazzi. **Conflito Trabalho-Família: um Estudo com Lideranças Femininas em uma IES da Serra Gaúcha**. In: XVII Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão. 2017.