

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – CAMPUS FLORESTAL

ADMINISTRAÇÃO

AMANDA VIDOTTI DE SOUZA CAMPOS

**DOCÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA: analisando as  
vivências de prazer e sofrimento no ensino remoto**

FLORESTAL  
MINAS GERAIS – BRASIL

2021

AMANDA VIDOTTI DE SOUZA CAMPOS

**DOCÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA: analisando as  
vivências de prazer e sofrimento no ensino remoto**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto de Ciências  
Humanas da Universidade Federal de  
Viçosa – *Campus* Florestal, como parte  
das exigências para obtenção do título de  
Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Adriana Ventola  
Marra.

FLORESTAL  
MINAS GERAIS – BRASIL  
2021

AMANDA VIDOTTI DE SOUZA CAMPOS

**DOCÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA: analisando as vivências de prazer e sofrimento no ensino remoto**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ciências Humanas da Universidade Federal de Viçosa – Campus Florestal, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Adriana Ventola Marra.

APROVADA: Florestal, 20 de outubro de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente



Adriana Ventola Marra  
Data: 25/10/2021 13:14:48-0300  
Verifique em <https://verificador.itl.br>

---

**Prof.<sup>a</sup>. Adriana Ventola Marra**

Documento assinado digitalmente



SAMARA DE MENEZES LARA  
Data: 25/10/2021 11:12:22-0300  
Verifique em <https://verificador.itl.br>

---

**Prof.<sup>a</sup> Samara de Menezes Lara**

Documento assinado digitalmente



Gustavo Figueiredo Campolina Diniz  
Data: 20/10/2021 14:49:25-0300  
Verifique em <https://verificador.itl.br>

---

**Prof. Gustavo Figueiredo Campolina Diniz**

## AGRADECIMENTOS

Como é bom poder chegar até aqui! Posso dizer que vivi intensamente a experiência de ser aluna de uma Universidade Federal. Nestes anos tive a oportunidade de morar em outra cidade, aprender com ótimos professores, ser bolsista do setor de licitações da UFV, jogar no time de handebol da Universidade, ser monitora de noções de cálculo, fazer iniciação científica e vários estágios, além de conviver com pessoas diferentes. Todas essas experiências, fazem parte do que me tornei, após estes anos de aprendizado. Entretanto, não poderia deixar de mencionar que só pude viver estas coisas graças a Deus que me deu forças, ânimo e coragem para batalhar pelos meus sonhos e principalmente me motivar nos momentos difíceis.

Agradeço aos meus pais, Fátima e Romero, por todo amor, cuidado e carinho. Sem vocês nada disso faria sentido, obrigada por me apoiar e fazer o melhor para que eu consiga alcançar altos voos, amo vocês. Ao meu noivo Alexis, agradeço por toda atenção, amor e auxílio quando preciso, por me escutar e me fazer ver o lado positivo sempre, te amo. Gostaria de mencionar também, um agradecimento especial aos meus avós Francisco e Adelina (*in memoriam*), que infelizmente não poderão me ver conquistar o título de bacharel em Administração, mas que foram meus apoiadores de vida. Sei que estão felizes com minha conquista aí do céu, amo vocês.

Agradeço também aos meus colegas do Projeto de Pesquisa e Extensão, Samara, Mariana, Thales e Ana, por todo apoio, troca de conhecimento e companheirismo, vocês foram fundamentais para que eu conseguisse chegar até aqui.

Agradeço a todos os amigos e familiares que demonstraram apoio e carinho ao longo desses anos, em especial àqueles que me provaram que distância nem sempre é uma barreira e se fizeram presentes mesmo distantes fisicamente. Também agradeço aos que se fizeram família e foram cruciais nessa jornada. Colegas que muito me apoiaram e me incentivaram, aos amigos que descobri em sala e a todos os professores que contribuíram grandemente para o meu crescimento profissional, transmitindo a mim não somente teorias, mas também a ética, a dedicação e o amor no que se faz: muito obrigado! Em especial, gostaria de agradecer a minha professora e orientadora Dr<sup>a</sup>. Adriana Ventola Marra por toda dedicação, acolhimento e cuidado.

Ademais, agradeço a todos que direta ou indiretamente colaboraram com a minha trajetória acadêmica. Posso afirmar que hoje não sou a mesma de ontem e que levarei comigo cada experiência, momento, abraço e saudade, como aprendizado para me tornar uma pessoa melhor a cada dia.

## RESUMO

Em função da pandemia da Covid-19 o mundo vem passando por várias mudanças econômicas, sociais, culturais e sanitárias, que interferiram no cotidiano dos indivíduos. Neste cenário, a educação também foi afetada e devido às medidas sanitárias houve a suspensão das atividades presenciais e o início do ensino remoto. Levando em consideração a mudança abrupta na maneira de lecionar, novos desafios acometeram o trabalho dos docentes. Dito isso, esta pesquisa teve como objetivo descrever e analisar as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes da UFV no ensino emergencial remoto durante a pandemia da Covid-19, bem como identificar os mecanismos utilizados para a ressignificação do sofrimento em prazer, a pesquisa em questão foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da UFV e obteve parecer favorável, sendo registrada sob o número 4.845.974. Para alcançar tal objetivo, foram utilizadas as premissas da psicodinâmica do trabalho, em prol de uma pesquisa de natureza descritiva com abordagem qualitativa e quantitativa. A coleta de dados foi realizada com docentes da Universidade Federal de Viçosa, abrangendo os três campi, Florestal, Rio Paranaíba e Viçosa. Os docentes foram selecionados por meio de disponibilidade. Foram aplicados questionários compostos por dados sociodemográficos, dados profissionais e a Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), validada por Mendes e Ferreira (2007), além de entrevistas com roteiro semiestruturado. Para a análise dos dados quantitativos utilizou-se estatística descritiva univariada e para os dados qualitativos a análise de conteúdo. Ao todo, 159 docentes responderam ao questionário e foram feitas 17 entrevistas. A partir dos resultados do estudo, foi possível constatar que para os docentes da UFV que participaram da pesquisa, o único fator considerado crítico é o esgotamento profissional. Sendo a liberdade de expressão, a realização profissional e a falta de reconhecimento, consideradas satisfatórias. Ademais, foi possível perceber que as mudanças incorridas no trabalho docente com o ensino remoto durante a pandemia podem trazer consequências significativas para as vivências de sofrimento dos docentes devido à sobrecarga de trabalho, uso constante das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs), às cobranças pessoais e da Instituição e o envolvimento com a dor do outro, além de terem uma mistura dos ambientes doméstico e profissional. Quanto as estratégias de defesa utilizadas pelos docentes da UFV para ressignificar o sofrimento, foi possível identificar apenas estratégias individuais, sendo elas: a busca por terapia, a racionalização e negação do sofrimento e a execução de múltiplas atividades fora do ambiente de trabalho. A pesquisa em questão contribui para a compreensão das possíveis fontes de sofrimento dos docentes da UFV durante o ensino emergencial remoto, além de possibilitar a elaboração de mecanismos de gestão para que a Instituição de Ensino consiga dar o suporte necessário para mitigar os fatores causadores de sofrimento e potencializar os fatores motivadores de prazer. Também permite que os docentes façam intervenções voltadas para o desenvolvimento, tanto individual quanto do coletivo no trabalho, a partir do compartilhamento de suas vivências.

**Palavras-chave:** Docente. Ensino remoto. Pandemia. Prazer e sofrimento. Psicodinâmica do trabalho. Estratégias de defesa.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1 - EIPST</b> .....	22
-------------------------------	----

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos respondentes</b> .....	18
<b>Tabela 2 - Comparação entre o sexo dos respondentes e as demais categorias do perfil demográfico</b> .....	19
<b>Tabela 3 - Perfil ocupacional dos respondentes</b> .....	20
<b>Tabela 4 - Contexto de trabalho docente em função do PER</b> .....	21
<b>Tabela 5 - Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST</b> .....	23
<b>Tabela 6 - Resultados do fator Liberdade de Expressão e seus respectivos itens</b> .....	24
<b>Tabela 7 - Resultados do fator Realização Profissional e seus respectivos itens</b> .....	26
<b>Tabela 8 - Resultados do fator Esgotamento Profissional e seus respectivos itens</b> .....	28
<b>Tabela 9 - Resultados do fator Falta de Reconhecimento e seus respectivos itens</b> .....	33

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
2.1	Trabalho remoto.....	6
2.2	Trabalho docente.....	8
2.3	Psicodinâmica do Trabalho.....	10
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>18</b>
4.1	Perfil dos respondentes.....	18
4.2	Perfil dos entrevistados.....	22
4.3	Descrição estatística e qualitativa dos resultados.....	22
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>35</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>43</b>
	<b>APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....</b>	<b>47</b>
	<b>ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....</b>	<b>48</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Desde o início da pandemia da Covid-19, o mundo vem passando por diversas mudanças econômicas, sociais, culturais e sanitárias, que refletiram no dia a dia dos indivíduos. Como medida profilática contra a doença, o distanciamento social foi mundialmente defendido (SOUZA *et al.*, 2021). Inicialmente, os primeiros casos foram identificados em Wuhan, na China, em dezembro de 2019. Logo em seguida, em janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) emitiu um alerta de emergência com abrangência internacional. Entretanto, só em março de 2020, a OMS declarou oficialmente a pandemia, trazendo um impacto de nível global ao ser humano (SOUZA *et al.*, 2021; MALTA *et al.*, 2020). E como consequência, surgiram desafios em diversas áreas, que *a priori* não foram vivenciados por nenhuma outra geração (RODRIGUES, 2020). Nesse cenário, segundo Avelino e Mendes (2020), a esfera educacional foi diretamente afetada pelas medidas sanitárias, e os desafios da docência aumentados, o que acarretou na suspensão das atividades presenciais e início do ensino remoto emergencial (ERE).

Nesse sentido, Hodges *et al.* (2020) afirmam que no ERE é feita uma adequação temporária em decorrência da crise para dar acesso aos discentes às atividades acadêmicas que seriam abordadas presencialmente. Para ensinar os discentes à distância, os docentes precisam usar a criatividade para transpor os conteúdos lecionados presencialmente com a ajuda das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) (CAMARGO; DAROS, 2018). Levando em consideração o contexto da pandemia e a mudança abrupta do ensino presencial para o ERE, é importante destacar a diferença deste em comparação com a Modalidade de Ensino a Distância (EaD), que já é específica para o ensino não presencial, contando com profissionais preparados, recursos e plataformas *online* para um ensino de qualidade, ao contrário do que foi observado na implementação do ERE (HODGES *et al.*, 2020).

Independente da modalidade de ensino, remota ou presencial, a profissão do docente é de grande relevância social, estando interligada à formação do indivíduo, bem como de profissionais de diversas áreas do conhecimento (BERNARDO; MAIA; BRIDI, 2020). Para compreender o papel do docente, é importante ter a percepção desta relevância, seja ela na formação de indivíduos, ou na construção da base da sociedade. Segundo Tardif e Lessard (2008), a partir da década de 30, o ensino era visto como uma ocupação secundária, ficando atrás do esforço produtivo e material. Com o passar do tempo e os avanços da tecnologia, o ensino passou a ser base para a formação fabril e a execução do trabalho, ganhando espaço e reconhecimento na sociedade do trabalho como ponto-chave para a formação profissional.

Ainda segundo os autores, o processo de ensino passou por diversas mudanças de instrumentos e tecnologias, tendo cada vez mais impacto na formação do indivíduo, bem como para a sociedade. Dito isso, ser docente engloba esforços que vão além da sala de aula. Para Marcelo (2009) ser docente é mais que só ter o conhecimento, é transformar esse conhecimento em aprendizado significativo para os discentes.

Considerando os aspectos complexos que a profissão do docente incorpora, identificar suas motivações, inseguranças, prazeres e sofrimentos é essencial para compreender a subjetividade do trabalho docente. Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011), estudos fundamentados na psicodinâmica do trabalho tratam da relação entre prazer e sofrimento que o indivíduo desenvolve no exercício do seu ofício. Podemos dizer que, segundo Dejours (2004), o trabalho implica em “gestos, saber fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (DEJOURS, 2004, p. 28).

Sendo assim, ainda segundo Dejours (2004), o contexto de trabalho se desdobra em trabalho prescrito, cumprimento das prescrições, regras e normas na execução das atividades e em trabalho real que refere-se as ações que o trabalhador deve acrescentar às prescrições para exercer sua função, “aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições” (DEJOURS, 2004, p. 28). Nesse sentido, todo trabalho pode acarretar em vivências de prazer e de sofrimento, agindo mutuamente na relação do indivíduo com o trabalho, pois o prazer e/ou sofrimento é percebido na discrepância do trabalho prescrito e do trabalho real, ou seja, quanto mais distante for a prescrição do trabalho em relação a execução real no trabalho, maior é o sofrimento (DEJOURS, 2008).

Para Dejours (2008), as vivências de sofrimento na organização do trabalho estão associadas ao esgotamento profissional, a falta de reconhecimento e ao estreitamento do espaço subjetivo do indivíduo na organização, nas quais sentimentos negativos de frustração, insegurança, inutilidade, medo, injustiça, desmotivação e indignação são vivenciados. Além disso, o autor afirma que quando não são desenvolvidas estratégias de defesa, que buscam transformar, ressignificar, a realidade do sofrimento em prazer, o indivíduo tende ao adoecimento. As estratégias de defesa podem ser individuais, relacionadas a mobilização subjetiva do trabalhador para transformar o sofrimento, e/ou coletivas, que são baseadas em relações firmadas no ambiente de trabalho entre o coletivo. Entretanto, mesmo que o trabalhador utilize estratégias de defesa para lidar com sua realidade de trabalho, elas não extinguem o sofrimento, apenas o transformam (DEJOURS, 2008).

Com a realidade afetada pelo distanciamento das salas de aula, a utilização de TDIC e a entrada do trabalho no ambiente doméstico, mobilizou-se a subjetividade do docente para atuar em meio às mudanças, fazendo com que o trabalho prescrito, com normas e regras direcionadas pela organização se distancie da realidade do trabalho exercido pelos docentes no ERE, trazendo uma nova forma de trabalhar, diferente da já vivenciada pelos docentes antes da pandemia (SOUZA *et al.*, 2021; AVELINO; MENDES, 2020). Dito isso, podemos questionar se as transformações trazidas pela Covid-19 à esfera educacional, a partir da implementação do ensino remoto emergencial, podem ser consideradas um fator crítico de sofrimento para os docentes.

Perante as considerações de estudo do prazer e sofrimento abordadas na psicodinâmica do trabalho, e o ensino remoto emergencial na pandemia, esta pesquisa visa agrupar dados e informações com o propósito de responder a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são as vivências de prazer e sofrimento percebidas pelos docentes da Universidade Federal de Viçosa no ensino emergencial remoto?

Este estudo foi realizado na Universidade Federal de Viçosa – UFV. Em caráter especial, a UFV, em seus três campi, Florestal, Rio Paranaíba e Viçosa, publicou a resolução Nº 03/2020 por meio do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), no dia 13 de maio de 2020, autorizando o oferecimento de disciplinas da graduação com o auxílio de TDIC no contexto da pandemia da Covid-19, aderindo ao ensino remoto emergencial. Inicialmente a UFV estabeleceu o Período Especial de Outono (PEO) e posteriormente o Período Especial Remoto (PER). Sendo assim implementado: primeiro PEO, iniciado em junho de 2020 e finalizado em julho de 2020, depois PER1, iniciado em agosto de 2020 e finalizado em dezembro de 2020; PER2, iniciado em fevereiro de 2021 e finalizado em maio de 2021; e, por fim, PER3, iniciado em julho de 2021 e finalizado em outubro de 2021. A Coordenadoria de Educação Aberta e a Distância (Cead) da UFV, promoveu, em julho de 2020, um treinamento de Capacitação para Educação Remota, destinado a todos os docentes da UFV, tanto efetivos, quanto substitutos, com carga horária de 40 horas, com o objetivo de capacitar os docentes para a utilização de ferramentas de Tecnologia Digital da Informação e Comunicação (TDIC) no ensino.

Tendo como objetivo geral descrever e analisar as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes da UFV no ensino emergencial remoto durante a pandemia, são definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar e analisar quais questões relativas ao prazer são vivenciadas pelos docentes da UFV no ERE;

- b) Identificar e analisar quais questões relativas ao sofrimento são vivenciadas pelos docentes da UFV no ERE;
- c) Identificar os mecanismos utilizados pelos docentes da UFV no ERE para a resignificação do sofrimento em prazer.

Com a Covid-19 eclodiu um grande desafio em relação às mudanças, processos de adaptação e o distanciamento social. Dito isso, o presente estudo surgiu como forma de analisar e refletir o processo de ensino, a interação remota em tempos de isolamento social e a vivência dos docentes neste “novo normal”. É necessário compreender que tais mudanças partem de uma necessidade e não somente de uma opção; a mudança é uma questão de sobrevivência e adaptação (ROSA, 2002). Com isso, analisar as vivências dos docentes no ensino remoto durante a pandemia e observar as fontes de prazer e sofrimento dessa necessidade de adaptação faz-se oportuno para compreender a percepção dos docentes à nova realidade.

Conforme Souza *et al.* (2021), a necessidade de transformação da realidade docente no ensino remoto fez com que os professores improvisassem o próprio espaço doméstico para trabalhar, misturando sua realidade profissional com a pessoal. Ainda segundo os autores, analisando este novo cenário, estar em tempo integral no ambiente de trabalho e doméstico, gerou consequências pouco estudadas para a saúde dos docentes. Contudo, para conseguir lidar com a carga de trabalho, o processo de adaptação e as pressões das Instituições de Ensino, foi necessário que os professores realocassem suas atividades, tais como: gravar aulas, aprender novas ferramentas e dar assistência aos alunos, para fora da jornada formal de trabalho. Aumentando a possibilidade de sofrimento e desenvolvimento de patologias do trabalho, onde o processo de trabalho é intensificado de forma abrupta, reduzindo o espaço entre o privado e o profissional (HYPOLITO; VIEIRA; PIZZI, 2009).

Dessa maneira, o estudo em questão é relevante, principalmente, para a Universidade Federal de Viçosa. Como a vivência dos docentes no PER é discutida e os fatores de prazer e/ou sofrimento analisados, será possível levantar dados e informações para desenvolverem ações que elevam o prazer e diminuem o sofrimento dos docentes no ensino emergencial remoto.

Em uma busca feita na base de dados do Scielo, realizada no dia 29 de setembro de 2021, com o cruzamento entre as palavras-chave “docente”, “ensino remoto”, “psicodinâmica do trabalho”, “prazer”, “sofrimento” e “pandemia”, foram encontrados seis artigos nacionais que apresentam similaridade ao tema desta pesquisa. Ribeiro, Scorsolini-Comin e Darli (2020) refletem sobre a atividade dos professores na pandemia da Covid-19 e suas consequências na saúde mental dos docentes. Cruz *et al.* (2020) fazem um rastreamento dos indicadores da saúde

mental dos docentes de uma instituição infanto-juvenil durante a pandemia da Covid-19, a fim de compreendê-los para um possível retorno ao trabalho presencial. Já Souza *et al.* (2021) tratam a problemática das mudanças ocasionadas pela Covid-19 no trabalho dos professores e sua relação com a saúde. Pinho *et al.* (2021) descrevem as características do trabalho remoto, a saúde mental e qualidade do sono em docentes da Bahia durante a pandemia da Covid-19. Bollela (2021) aborda os desafios e aprendizados da educação remota em tempos de pandemia da Covid-19, voltando-se para as instituições de ensino superior brasileiras. E Nascimento *et al.* (2021) discorrem sobre o trabalho docente na forma de ensino remoto e fazem reflexões sobre o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, bem como os meios de preservar a saúde biopsicossocial no cenário da pandemia. Sendo um tema relevante e recente, ainda foi pouco estudado, por isso é importante dar voz aos docentes com intuito de compreender as suas vivências neste contexto.

No âmbito social, é importante analisar e compreender as consequências das mudanças do atual cenário, sendo possível gerar contribuições aos próprios docentes, e à sociedade como um todo, trazendo à luz percepções do trabalho remoto vivenciadas por profissionais da educação que têm um papel importante na sociedade e na formação do indivíduo.

Dito isso, o presente estudo está estruturado em cinco partes, iniciando com esta introdução, em sequência o referencial teórico, tratando dos temas que darão embasamento teórico à pesquisa. Logo após será apresentada a metodologia utilizada para obtenção dos dados e em seguida encontra-se a análise e discussão dos resultados do estudo. Por fim, tem-se as considerações finais, expondo as limitações e contribuições deste estudo, além das sugestões para pesquisas futuras.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico é dividido em três partes, sendo elas: trabalho remoto, trabalho docente e psicodinâmica do trabalho. Levando em consideração o fator histórico, a primeira parte, aborda a modalidade de trabalho remoto e a sua evolução no decorrer dos anos. Com relação ao trabalho docente, é feito um levantamento da importância do ensino e da profissão do docente na formação do indivíduo, e por fim, há uma exploração de diversos estudos relacionados à psicodinâmica do trabalho, com o objetivo de compreender e identificar no contexto de trabalho fontes de prazer e/ou sofrimento, bem como as estratégias de ressignificação do sofrimento desenvolvidas pelo trabalhador.

## 2.1 Trabalho remoto

Segundo Costa (2007), o início do trabalho remoto é registrado na década de 1950, com a produção de roupas, calçados, tecidos e embalagens nas casas dos trabalhadores. Nesse contexto, o trabalho remoto era entendido como trabalho em domicílio, onde havia produção de material para indústria, na Revolução Industrial como uma das etapas do processo de produção antes da centralização da produção nas fábricas, sendo assim, incorporada no ambiente doméstico. A partir dos anos 70, o trabalho remoto ganhou uma nova definição, teletrabalho, relacionado ao uso de TDIC, passando por processos de evolução até os dias de hoje.

A introdução do trabalho remoto foi impulsionada pela crise energética petrolífera, onde os Estados Unidos da América (EUA) e a Europa investiram nesta modalidade de trabalho como forma de reduzir o trânsito e os problemas com deslocamento (HOLZMANN, 2011). A partir de 1990, nos países desenvolvidos, o trabalho remoto ganhou força, caracterizando-se como uma nova forma de gestão com trabalho flexível advindo de evoluções tecnológicas que ocorreram durante os anos. Proporcionando uma nova forma de trabalhar, com o uso da internet, onde o trabalho é levado até as pessoas, e não o contrário, onde as pessoas têm que ir até o trabalho (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

Normalmente, tanto na literatura, quanto na legislação trabalhista, a modalidade de trabalho remoto é denominada “teletrabalho”, porém, na pesquisa em questão, iremos adotar o conceito de trabalho remoto, também correspondendo a “*home office*”. O trabalho remoto, no cenário de pandemia, além de ser em ambiente doméstico, está relacionado a trabalhos que são possíveis de serem realizados com computador, *smartphones* e Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) com conexão pela Internet. Nesse sentido, o trabalho remoto ocorre quando há transferência do trabalho para o ambiente doméstico, o que faz com que esta modalidade se diferencie das outras que também são distantes do ambiente da organização, por exemplo, trabalhos fabris realizados em domicílio, ou trabalhadores de aplicativos (BRIDI *et al.*, 2020).

Segundo Antunes (2020), a legislação brasileira deixa lacunas quanto ao tema do trabalho remoto. O teletrabalho foi abordado na legislação em 2017, no termo introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela reforma trabalhista do mesmo ano, sendo assim objetivado por uma prestação de serviço em maior parte fora das dependências do empregador, com o suporte das tecnologias da informação e comunicação. Dito isso, para Antunes (2020) o teletrabalho e o *home office* são formas de expressar que uma atividade de trabalho é feita por meio das TDICs em ambiente externo a organização. O que corrobora mais uma vez para o

entendimento levantado anteriormente de que o trabalho remoto se diferencia do trabalho autônomo ou de produção domiciliar, como os trabalhos fabris em domicílio.

Antunes (2020) também deixa claro que o trabalho remoto já era praticado antes mesmo de ser oficializado na legislação trabalhista, ou seja, já era prática antes da legislação permitir. Neste sentido, para o autor, a reforma trabalhista colaborou com a precarização do trabalho, colocando algumas modalidades de trabalho com opções diferenciadas de contratos de trabalho. Para ele, com a globalização do mercado e do capital advindos deste século houve uma pressão para que as empresas minimizassem seus custos e terceirizassem suas atividades. Esta posição implicou na flexibilização do emprego, colocando em risco empregos que antes eram estáveis para dar força ao trabalho flexível. O que na pandemia provocou uma dilatação das contratações voltadas para o trabalho remoto, revelando o quão precário pode ser o contexto deste trabalhador. Antunes (2020) ainda coloca a necessidade de uma revisão da legislação trabalhista, em que devem ser consideradas na CLT a formalização de medidas voltadas para o trabalhador em teletrabalho, abordando questões de saúde mental, ergonômicas e o controle da jornada de trabalho.

Com relação ao contexto de trabalho remoto na pandemia, Antunes (2020), diz que o cenário é contraditório, pois as vantagens do *home office* observadas pelos trabalhadores, como menor tempo de deslocamento e flexibilidade de horários, também fazem com que hajam contrariedades com a ampliação da jornada de trabalho, sobrecarga de trabalho e consequentemente, insatisfação, principalmente com o ritmo de trabalho durante a pandemia. Sendo assim, mesmo longe do ambiente da organização, o trabalho remoto exige responsabilidade por parte do trabalhador em relação ao tempo, à organização, à entrega de suas atividades e disciplina. Atuando neste modelo de trabalho, o indivíduo passa a maior parte do seu tempo conectado e disponível para as demandas do seu trabalho. Neste sentido, tal modelo pode alterar suas percepções de espaço e tempo, e das esferas do que é pessoal e do que é profissional. Tornando imprescindível que o trabalhador saiba separar sua função e sua individualidade, tendo tempo disponível para sua subjetividade mesmo trabalhando no seu ambiente doméstico (RIBEIRO; SCORSOLINI-COMIN; DARLI, 2020).

Pensando no trabalho docente e nas suas vertentes de atuação, sendo as mais conhecidas, ensino presencial e ensino a distância, é notório que o processo de educação está passando por grandes desafios. A urgência pelo distanciamento social e a abrangência da Covid-19 no mundo, fez com que as atividades educacionais de forma presencial fossem reestruturadas em todos os níveis de ensino, desde a educação infantil ao ensino superior, fazendo com que a área da educação seja uma das áreas mais afetadas, dado que a sala de aula é um espaço de

aglomeração, acarretando na aplicação do ERE e em mudanças na forma de ensinar e se conectar com o trabalho (BERNARDO; MAIA; BRIDI, 2020).

## **2.2 Trabalho docente**

Segundo Tardif e Lessard (2008), a docência é compreendida como uma atividade em que o sujeito trabalhador se dedica ao objeto de trabalho, neste caso, o aluno. Em sua formação inicial, o ensino era tratado como função secundária, em comparação com os valores da época, que eram voltados para produção e o bem material. O ensino era praticado como uma preparação para o trabalho produtivo, ou seja, os filhos dos trabalhadores eram preparados para o trabalho. Entretanto, ainda segundo os autores, com o passar do tempo, o trabalho docente mostrou-se relevante, e distante de ser uma ocupação secundária, sendo uma peça importante para a formação e transformação da sociedade.

Existem duas formas de compreender o trabalho docente, a primeira, docência como um trabalho codificado, com atividades regulamentadas por procedimentos metódicos. A segunda, docência como um trabalho flexível, com interferências informais, imprevistos e incertezas. Nesse contexto, o trabalho docente incorpora aspectos formais e informais, o primeiro, em relação às normas, reporte à Instituição e o conhecimento. O segundo, em relação às interações, convivência e formação de indivíduos. Sendo então, um trabalho codificado, flexível, controlado e autônomo, heterogêneo em sua função (TARDIF; LESSARD, 2008).

O trabalho docente é complexo por diversos motivos, entre eles, a necessidade de interação, constante aprendizado e atualização das práticas de ensino, a relação com alunos e com a própria organização de trabalho. Para ser docente, além de ter e buscar conhecimento, é necessário transformá-lo em aprendizado significativo (MARCELO, 2009). Como afirmam Martins e Honório (2014, p.14), “ser docente requer saberes e conhecimentos científicos, pedagógicos e educacionais, sensibilidade, indagação teórica e criatividade para encarar situações ambíguas e conflituosas no ambiente de trabalho.”

Segundo Naujorks (2002), a profissão do docente é uma das ocupações que mais geram desgaste emocional e estresse. De acordo com Martins e Honório (2014), há problemas ligados à precarização do trabalho em qualquer tipo de ocupação, e na docência não seria diferente. Segundo os autores, a questão salarial é um marco importante na precarização do trabalho docente, seguido da carga horária de trabalho excessiva, exagero de turmas e alunos e a correlação entre professor e aluno. O trabalho docente é complexo e multidimensional, com dimensões de cunho político, econômico e social. Inclui atividades de disseminação e produção de conhecimento, além de reuniões, participação em colegiados e publicações em que o

resultado seja o conhecimento (HOFFMANN *et al.*, 2019). Dito isso, Avelino e Mendes (2020), afirmam que desde a chegada da pandemia da Covid-19, a esfera educacional passou por grandes mudanças, uma delas, é a adesão ao ensino emergencial remoto. Que conseqüentemente, obrigou os professores a trabalharem em regime remoto.

Em novembro de 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT), emitiu uma nota técnica em defesa da saúde e demais direitos dos docentes quanto ao trabalho remoto durante o período da pandemia da Covid-19, esta nota revela a existência das repercussões negativas desse contexto de trabalho, tanto é que recomendam intervenções. Destaca-se duas medidas instaladas:

18. OFERECER apoio tecnológico e orientação técnica permanente e/ ou capacitar o corpo docente e discente para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais; a orientação e capacitação das(os) alunas(os) somente poderá ficar a cargo da(o) docente quando não redunde em aumento de sua carga horária de trabalho; [...]

21. ADOPTAR modelos de etiqueta digital em que se oriente alunas(os), responsáveis, supervisoras(es) e diretoras(es), com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repouso legais, o direito à desconexão do corpo docente e a compatibilidade entre a vida familiar e profissional (Brasil, 2020, p. 6-7).

Com essas medidas é possível perceber que ao serem instaladas, pressupõe-se a dificuldade tecnológica dos docentes para a realização do processo de ensino remoto, bem como o prolongamento da jornada de trabalho dos docentes que pode vir a acontecer e influenciar no descanso e demais atividades do docente, como profissional e ser humano.

Com isso, segundo Ribeiro, Scorsolini-Comin e Darli (2020), o teletrabalho deve ser analisado quanto aos seus possíveis reflexos na saúde dos professores. O novo formato de trabalho dos docentes, provocou uma mudança que nem todos os professores estavam preparados e qualificados para tal. E conforme PINHO *et al* (2021), exigiu em pouco tempo diferentes transformações na vida dos docentes, “A barreira física entre trabalho e vida familiar, no domicílio, deixou de existir e, na maioria das vezes, forçou improvisações diversas ao cotidiano familiar e doméstico para permitir a estrutura mínima necessária às atividades de ensino-aprendizagem” (PINHO *et al*, 2021, p. 11). A transição do ensino, presencial para remoto, não teve tempo hábil para preparar as casas e o emocional dos docentes para o trabalho. Ainda segundo Ribeiro, Scorsolini-Comin e Darli (2020), estando em casa o docente enfrenta dificuldades como a presença de outras pessoas no mesmo ambiente em que demanda concentração e o aumento da carga de trabalho, contando com o período para adaptação e aprendizado de ferramentas, “Se antes você separava em caixinhas diferentes – trabalho, trajeto e descanso-, agora digamos que essas caixas se abriram e esses conteúdos se misturam. A sua casa vai ser descanso, lazer e trabalho” (ANTUNES, 2020).

Conforme Souza *et al.* (2021) levar o trabalho para dentro de casa e estar em tempo integral no ambiente privado e de trabalho, tem gerado consequências reais em relação à saúde dos docentes. A rotina de trabalho, a necessidade de aprendizado constante, a preparação das aulas, o contato digital com os alunos e a pressão das Instituições, são motivos que fazem a tarefa de ensinar na condição remota mais árdua (SOUZA *et al.*, 2021).

### **2.3 Psicodinâmica do Trabalho**

No latim, a palavra trabalho se originou de dois termos, o primeiro “*labor*”, que significa dor, doença, sofrimento; e o segundo “*tripalium*”, um instrumento de tortura. Ou seja, o trabalho é um esforço, penoso, uma ocupação (MARTINS, 2010). Entretanto, segundo Mendes e Tamayo (2001), o trabalho, para o ser humano, também tem como finalidade a comprovação de valor, tanto para a organização, quanto para a sociedade e, ainda, fonte de valor para o próprio indivíduo.

O trabalho é um tema discutido em diversas disciplinas – economia, sociologia, engenharia, psicologia-, e em todas elas há divergência quanto à sua compreensão. Pode ser considerado uma relação salarial, ligada ao social, mas também pode ser considerado apenas um emprego, enquanto para outros pode ser uma atividade produzida pela sociedade. Porém, no viés da psicodinâmica do trabalho, o trabalho é de fato o ato de trabalhar, que implica em gestos, mobilidade do corpo e inteligência, capacidade de reflexão, interpretação e reação às situações, é ser capaz de criar, sentir e pensar (DEJOURS, 2004).

Durante os anos 80, na França, o médico Christophe Dejours, desenvolveu a psicodinâmica do trabalho, que segundo Mendes (2007), ocorreu em três fases. A primeira, sucedeu com a publicação “*Travail: usure mentale - essai de psychopathologie du travail*” (Trabalho: Desgaste mental – um ensaio de psicopatologia do trabalho), que se refere à relação do indivíduo, trabalhador, com a organização do trabalho, o sofrimento e as estratégias de defesa, coletivas e individuais, utilizadas em função do sofrimento no ofício (ATHAYDE, 2005; MENDES, 2007).

A segunda fase, em meados de 1990, é marcada pela transformação da psicopatologia do trabalho em psicodinâmica do trabalho, onde o objetivo era compreender as vivências de prazer e/ou sofrimento do trabalho prescrito e do trabalho real, que será tratada mais à frente. Entendendo-se como trabalho prescrito, aquele que é direcionado pela organização, com normas, padrões e procedimentos e o trabalho real como o que acontece no executar das atividades dentro da organização (MENDES, 2007).

No final dos anos 90, aconteceu a terceira fase, neste contexto, ainda segundo Mendes (2007), o centro das análises da psicodinâmica do trabalho está nas vivências de prazer e/ou sofrimento do indivíduo, levando em consideração sua subjetividade, bem como as estratégias utilizadas para lidar com o sofrimento.

Já no Brasil, segundo Macedo e Heloani (2018), quando houve o lançamento do livro “A loucura do trabalho” de Dejours, voltado para a psicopatologia do trabalho, este passou a ser considerado referência, com uma abordagem voltada para a compreensão das consequências do trabalho na saúde psíquica do trabalhador dentro das organizações, observando como o trabalho atua na formação do indivíduo, bem como no seu desequilíbrio psíquico e as formas de transformá-lo em vivências de prazer nos contextos de trabalho hostis.

Dito isso, pode-se destacar que a psicodinâmica do trabalho vai além da função de identificar e analisar as patologias desenvolvidas no trabalho, ela analisa a subjetividade do indivíduo perante a organização, tendo como foco suas ações. Ela auxilia na identificação do que, dentro da organização do trabalho, podem ser condições motivadoras de sofrimento, bem como as estratégias de defesa individuais e coletivas para transformar a realidade e ressignificar o sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011).

Partindo da perspectiva Dejouriana, o trabalho é mais do que executar uma atividade, ele representa uma infinidade de relações, onde o indivíduo lida com a organização, pessoas, recursos, instruções e normas. Independentemente de a organização do trabalho ser prescrita com normas, estatutos e políticas, segundo Dejours (2004, 2008, 2011), é impossível atender totalmente à prescrição. O ato de trabalhar é acometido de situações inesperadas, levando o trabalhador a tomar atitudes subjetivas aos acontecimentos, preenchendo o espaço existente entre o trabalho prescrito, normas, regras, controles e procedimentos, e o trabalho real, a realização concreta do trabalho (DEJOURS, 2004; GALINDO *et al.*, 2020). Sendo assim, “o trabalho se define por aquilo que o sujeito trabalhador deve acrescentar às prescrições para alcançar os objetivos que lhe são designados pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2004, p. 28).

É importante destacar que dentro da organização do trabalho há uma diferença entre o trabalho prescrito e o real, sendo esta diferença, o ponto de desequilíbrio entre o prazer e o sofrimento. Segundo Mendes (2007) e Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011), a organização do trabalho deve propiciar ao trabalhador condições para que o mesmo possa colocar em prática sua mobilidade subjetiva. De acordo com Dejours (2004, 2008), pode-se entender como mobilidade subjetiva a utilização da subjetividade no trabalho a fim de transformar e

ressignificar o sofrimento, utilizando recursos psicológicos do trabalhador para a ressignificação do sentido no trabalho.

Dito isso, pode-se compreender que o dia a dia no trabalho tem seus percalços, interferências e avarias que interferem nas ações que visam o trabalho prescrito, sendo essas mudanças condições motivadoras de sofrimento. Quanto maior a discrepância entre o trabalho prescrito e o real, maior o sofrimento atrelado ao trabalhador (DEJOURS, 2008). De acordo com Macêdo e Heloani (2018), a experiência vivenciada do real no trabalho confronta o fracasso do trabalho prescrito, onde o trabalhador mobiliza sua subjetividade para exercer seu ofício. Ainda segundo os autores, quando não há espaço para tal mobilização da subjetividade, sem possibilidade de uso da criatividade, inteligência e opinião, poderá ocorrer um bloqueio de produção, e até mesmo um sofrimento no trabalho.

Conforme Galindo *et al.* (2020), as vivências de prazer e sofrimento se dão por meio das relações estabelecidas pelo indivíduo e o seu contexto de trabalho. Sendo assim, o trabalho pode ser fonte de prazer quando existe reconhecimento na realização do trabalho, liberdade para pensar, falar e exercer sua subjetividade dentro da organização.

Mesmo em um contexto em que as condições de trabalho são precárias, é possível vivenciar o prazer quando a organização do trabalho permite que o trabalhador desenvolva a mobilização da inteligência prática e quando há espaço público da fala e da cooperação. A mobilização da inteligência prática refere-se à ruptura das regras para se alcançar o trabalho prescrito na busca de soluções criativas para as situações reais do trabalho (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017, p. 3).

Para Mendes e Ferreira (2007), na psicodinâmica do trabalho, o sofrimento se dá pela relação entre o trabalhador e a organização, quando não há mais espaço para negociar as forças que movimentam o desejo do trabalhador e da organização. O que segundo Mendes (2007) e Dejours (2008) pode se tornar uma forma de alienação ao trabalho, onde o trabalhador coloca os desejos da organização acima dos seus, negligenciando sua subjetividade e o seu sofrimento, podendo ocasionar o adoecimento.

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011), o sofrimento pode ser entendido como a vivência de uma relação penosa entre o sujeito e suas relações no contexto de trabalho. O sofrimento pode estar relacionado ao esgotamento profissional, onde pode ser vivenciado através da frustração, insegurança, sentimentos de inutilidade e medo. Como também pode estar relacionado à falta de reconhecimento, perpassando por sentimentos de injustiça, desmotivação e indignação pelo não reconhecimento do trabalho. O sofrimento criativo utiliza a criatividade para resolver adversidades e preservar a saúde. É o estado em que o sofrimento é transformado em prazer por meio da mudança no contexto do trabalho e também, podendo haver uma mobilização subjetiva do indivíduo. O sofrimento patogênico, é quando não há mais opções

para o trabalhador, quando suas ações para contornar a diferença entre sua subjetividade e a organização se esgotam, de modo que não consegue transformar o sofrimento, tendendo a doenças. E o sofrimento ético, acontece quando o ambiente de trabalho e suas práticas vão de encontro aos valores do trabalhador, implicando que o mesmo tome atitudes que destoam dos seus princípios morais. Dito isso, a existência do prazer e/ou do sofrimento não é mutuamente excludente, podendo haver ambos na organização do trabalho, bem como na vivência do indivíduo (MENDES; FERREIRA, 2007).

O sofrimento patogênico acontece quando não há mais nenhuma margem de liberdade que o sujeito possa explorar para transformar ou aperfeiçoar a organização do trabalho, pois as pressões são rígidas, fixas e incontornáveis, levando o trabalhador à repetição e gerando nele desgaste, frustração, sentimento de impotência e, até mesmo, adoecimento. O sofrimento criativo, por seu turno, acontece quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, contribuindo, então, para a resistência do sujeito à desestabilização. Nesse caso, o trabalho seria favorável à saúde do trabalhador (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017, p. 3).

Como forma de transformar a realidade do sofrimento na organização do trabalho, o trabalhador desenvolve estratégias de defesa, podendo ser tanto coletivas como individuais. Estratégias que são mecanismos para minimizar e/ou transformar o sofrimento. As coletivas são firmadas por meio de consenso entre o coletivo no ambiente de trabalho, como por exemplo a cooperação entre trabalhadores e ou estabelecimento de regras. Já as estratégias individuais, partem e são executadas apenas pelo indivíduo em questão, são ligadas a forma como o próprio trabalhador encara a realidade e enfrenta o sofrimento. Apesar do trabalhador usar das estratégias de defesa, sejam elas coletivas ou individuais, para lidar com o sofrimento, elas não o eliminam, o transformam (DEJOURS, 2008). Segundo Dejours (2008), o sofrimento no trabalho pode estar ligado a diversas situações do contexto de trabalho. Entre elas, a mudança é uma situação que pode gerar desconforto e sobretudo um possível sofrimento.

Segundo Galindo *et al.* (2020), o impacto na saúde física e psíquica dos docentes pode estar associado às más condições de trabalho, bem como a sobrecarga de trabalho e as exigências de produtividade, tornando o ambiente de trabalho propício a sentimentos de sofrimento externados como angústia, estresse e depressão. Ainda conforme Galindo *et al.* (2020), quando há sentimentos positivos, estão ligados ao significado do trabalho, o que proporciona certo prazer de exercer a profissão. Conforme Souza *et al.* (2021), o docente no cenário de pandemia precisou se reinventar, transformar e adaptar sua realidade de ensino presencial para remoto, mudando sua forma de relacionar com a organização, professores e alunos.

Segundo Vivian, Trindade e Vendruscolo (2020), os docentes estão expostos a uma realidade multifacetada e sua profissão é considerada uma das mais estressantes, acometida por

transtornos desencadeados pelo sofrimento. Ainda conforme os autores supracitados, o prazer e sofrimento dos docentes está paralelamente relacionado às implicações complexas de sua função de ensinar e formar profissionais. Para eles, o prazer está relacionado com a transformação da realidade, no compartilhamento do conhecimento, no reconhecimento, nos produtos publicados e na identificação com o ofício. Já o sofrimento, está relacionado a sobrecarga de trabalho, uso constante das TDICs, a pressão das Instituições de Ensino por resultados e, por fim, a falta de diálogo entre os pares (VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020).

Diante do exposto, é importante analisar, identificar e descrever os aspectos relativos ao prazer e/ou sofrimento vivenciados pelos docentes da UFV no ERE, bem como constatar a resignificação do sofrimento em suas atividades.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Levando em consideração o objetivo do presente estudo, optou-se pela realização de uma pesquisa de métodos mistos, qualitativa e quantitativa, de caráter descritivo. Segundo Creswell (2007), as pesquisas que utilizam métodos mistos aumentam os pontos fortes de cada vertente, ao mesmo tempo que minimizam as fraquezas do estudo com um único método. E descritivo, pois viabiliza o levantamento de dados a respeito de um determinado fenômeno que poderá ser utilizado em futuras pesquisas (CRESWELL, 2007).

Para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa é abordada quando há interesse em compreender a vivência do indivíduo em sua subjetividade, bem como suas relações sociais, “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.” (MINAYO, 2001, p. 22- 23). Ela permite que o pesquisador reúna dados por meio de documentos, entrevistas, observações e até mesmo recursos audiovisuais. Já a pesquisa quantitativa, utiliza a coleta de dados, descrição numérica, para uma análise estatística, a fim de comprovar teorias por padrões e reincidências. O complemento da pesquisa quantitativa, com o uso da pesquisa qualitativa corrobora para o levantamento dos dados que não podem ser mensurados (CRESWELL, 2007). De acordo com o objetivo do estudo, descrever e analisar as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes da UFV no ensino emergencial remoto durante a pandemia, a pesquisa em questão possui caráter descritivo, a fim de analisar, compreender e conceber relações entre as variáveis da amostra estudada (GIL, 2008).

A unidade de análise é composta por docentes da Universidade Federal de Viçosa, abrangendo os três campi, Florestal, Rio Paranaíba e Viçosa. A partir do relatório institucional da UFV em números, publicado pela Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO), elaborado em julho de 2021, tendo como base o ano de 2020, é apresentado que o corpo docente da Universidade é composto por 1288 docentes, sendo 1022 de Viçosa, 140 de Florestal e 126 de Rio Paranaíba.

Os docentes foram escolhidos como público-alvo da pesquisa devido à complexidade da função e o atual cenário de ensino no período emergencial remoto (PER), que segundo Souza *et al.* (2021), é uma nova e complexa composição do trabalho docente no contexto de pandemia, onde o uso central das atividades se dá pela tecnologia, intensificação do trabalho e a possível sobrecarga gerada nos professores. A amostra é não probabilística e por conveniência, tendo em conta a disponibilidade dos docentes em participarem do estudo.

Todos os docentes efetivos e substitutos dos três campi foram contactados em ambiente virtual e de forma não presencial, via e-mail (enviado na forma de lista oculta), sendo sua participação voluntária. Antes de responder ao questionário ou entrevista, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para a anuência dos participantes, juntamente com o link do questionário via e-mail para os docentes da UFV, conforme estipulado nas Resoluções do Conselho Nacional de Saúde – CNS – nº 466 de 2012 e a de nº 510 de 2016, e da Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS (BRASIL, 2012, 2016, 2021) o participante foi explicado que seu consentimento é obtido eletronicamente ao aceitar participar da pesquisa, o que corresponderá à assinatura do TCLE. O sigilo e o anonimato foram resguardados aos participantes, sendo os dados utilizados apenas para fins da pesquisa acadêmica e não foram divulgados a terceiros. Ao participante da pesquisa foi resguardado o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento. A pesquisa em questão foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da UFV e obteve parecer favorável, sendo registrada sob o número 4.845.974 (Anexo A).

O questionário foi disponibilizado no *Google Forms* e ficou aberto para respostas por um mês e meio, entre julho e agosto de 2021, o tempo médio gasto para a responder o mesmo é de 10 minutos, foi fechado e estruturado, dividido em três partes: dados sociodemográficos, dados profissionais e a Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), que é parte do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), validado por Mendes e Ferreira (2007). O ITRA é um instrumento estruturado que auxilia na identificação de indicadores críticos de trabalho com o objetivo de “mensurar distintas e interdependentes modalidades de

representação dos respondentes” (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 114). A EIPST é representada por uma escala de 7 pontos com o objetivo de avaliar a ocorrência de vivências dos indicadores de prazer e sofrimento. Sendo, 0=nunca, até 6=frequentemente. A EIPST possui 32 itens, organizados em quatro fatores, onde dois avaliam o prazer: realização profissional e liberdade de expressão. E os outros dois avaliam o sofrimento no trabalho: falta de reconhecimento e esgotamento profissional (MENDES; FERREIRA, 2007).

Dentre os fatores que avaliam a vivência de prazer e sofrimento, em relação ao prazer, o primeiro fator é a realização profissional, entendido como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz. É composto de nove itens: satisfação, motivação, orgulho pelo que faço, bem-estar, realização profissional, valorização, reconhecimento, identificação com as minhas tarefas e gratificação das pessoas com as minhas atividades. O segundo fator de avaliação de prazer é a liberdade de expressão, conceituada como a vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho. É composto de oito itens: liberdade com a chefia para negociar o que precisa, liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas, solidariedade entre os colegas, confiança entre os colegas, liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho, liberdade para usar minha criatividade, liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias e cooperação entre os colegas (MENDES; FERREIRA, 2007).

Já em relação ao sofrimento, dentre os fatores que avaliam a vivência de sofrimento, o terceiro é denominado como esgotamento profissional, conceituado como a vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgastes e estresse no trabalho. É composto por sete itens: esgotamento emocional, estresse, insatisfação, sobrecarga, frustração, insegurança e medo. E por fim, o último fator em relação ao sofrimento é a falta de reconhecimento, conceituado como vivências de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho. É composto por oito itens: falta de reconhecimento do meu esforço, falta de reconhecimento do meu desempenho, desvalorização, indignação, inutilidade, desqualificação, injustiça e discriminação (MENDES; FERREIRA, 2007).

A análise dos dados quantitativos se deu por estatística descritiva univariada de medidas de posição e dispersão, com suporte dos softwares Microsoft Excel e SPSS 20. Para compreender os dados descritivos gerados pela pesquisa quantitativa, a técnica utilizada é composta pelas medidas de posição: média, percentil 25 e 75 e mediana. E dispersão: desvio padrão e distribuição de frequência. A técnica de medida de posição ajuda a categorizar o que é específico no conjunto de elementos. E a medida de dispersão, mede a distribuição dos indivíduos no conjunto de elementos (MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Para compreender os resultados da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), é importante analisá-los separadamente. Nos casos de vivência de prazer, resultados acima de 4,0 tem avaliação mais positiva, satisfatória; entre 3,9 e 2,1 tem avaliação moderada, crítica; abaixo de 2,0 tem avaliação para raramente, grave. Já os de sofrimento, resultados acima de 4,0 tem avaliação mais negativa, grave; entre 3,9 e 2,1 tem avaliação moderada, crítico; abaixo de 2,0 tem avaliação menos negativa, satisfatório. Nesse sentido, para análise descritiva dos fatores que compõem a EIPST, verifica-se o desvio padrão em relação ao ponto médio, para que então seja possível obter a interpretação das escalas, podendo ser satisfatório, crítico/moderado ou grave (MENDES; FERREIRA, 2007).

Mendes e Ferreira (2007) recomendam que ao fazer um estudo sobre a psicodinâmica com a aplicação do ITRA, sejam utilizadas, também, outras técnicas de tratamento qualitativas para captar diferentes aspectos do objeto de estudo, entretanto, se tratando de grandes grupos a técnica quantitativa é bastante utilizada para fazer o diagnóstico dos riscos à saúde no trabalho. Ao todo, 159 docentes responderam ao questionário e 40 docentes responderam positivamente para participar da entrevista, entretanto, ao fazer o contato via e-mail, apenas 17 responderam ao convite e participaram da entrevista. Desta forma, foram realizadas 17 entrevistas com o roteiro semiestruturado, sendo este o número efetivo de docentes entrevistados.

A entrevista semiestruturada, deu-se mediante a disponibilidade e acessibilidade dos docentes em participar da pesquisa por meio do convite feito ao final do questionário. A entrevista teve um roteiro semiestruturado em complemento à escala EIPST e ao referencial teórico a fim de atender aos objetivos específicos da pesquisa. Segundo Godoi e Mattos (2006), a entrevista semiestruturada, onde há a elaboração de um roteiro, dá ao entrevistador autonomia para sair do mesmo, sendo flexível a formulação de perguntas, expressão de opiniões e informações que não estão prescritas no roteiro. As entrevistas foram realizadas de forma remota pelo *Google Meet*, entre agosto e setembro de 2021, e foram gravadas, mediante a concordância dos entrevistados. Somente participaram das entrevistas os docentes que responderam ao questionário e manifestaram sua concordância em participar. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas na íntegra e codificadas para garantir a confidencialidade e a privacidade dos indivíduos, sendo denominadas de E1 a E17.

A análise dos dados qualitativos se deu por análise de conteúdo. Segundo Bardin (2004), com a análise de conteúdo é possível ter uma compreensão mais profunda das falas dos pesquisados, tendo também um entendimento dos sentidos relacionados às suas expressões. O processo para a análise de conteúdo acontece em três etapas: pré-análise, exploração do material e interpretação (BARDIN, 2004).

Na pré-análise foi feita uma leitura geral do assunto correspondente às entrevistas transcritas, a fim de coletar e organizar as ideias iniciais. Na exploração do material, é feita a codificação do material, que consiste na leitura analítica das entrevistas e construção do material textual que permite levantar informações textuais, pontos importantes e características relacionadas ao estudo. E por fim, na interpretação, há uma absorção do conteúdo já preparado nas outras etapas e é realizado uma análise comparativa, selecionando temas similares, que são organizados em categorias. As categorias para a análise de conteúdo desta pesquisa foram dispostas a partir da escala EIPST disponível no ITRA e denominadas a partir dos seus quatro fatores: realização profissional, liberdade de expressão, esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Ainda segundo Bardin (2004), a análise de conteúdo categorial, divide o texto em categorias, unidades de agrupamentos semelhantes, com o intuito de relacionar temas e sentidos relatados pelos pesquisados, relevantes, e não apenas observar a repetição nos discursos.

#### **4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

A análise dos dados e discussão dos resultados foi dividida em três tópicos a fim de seguir a linearidade da discussão do tema, sendo: perfil dos respondentes, perfil dos entrevistados e a descrição estatística e qualitativa dos resultados, trazendo neste último tópico os achados sobre as vivências de prazer e sofrimento dos docentes da UFV, bem como suas estratégias de defesa para lidar com o sofrimento no ensino emergencial remoto.

##### **4.1 Perfil dos respondentes**

O corpo docente da UFV é composto por 1288 docentes, sendo: 1022 de Viçosa, 140 de Florestal e 126 de Rio Paranaíba. Responderam ao questionário apenas 159 docentes, correspondendo a 12,34% do total da população. A maioria dos respondentes se declararam do sexo masculino (95), com idade entre 36 e 40 anos. Majoritariamente, o estado civil dos respondentes é casado ou em uma união estável (75,47%), quanto à formação, 85,53%, possui doutorado. A tabela 1, detalha as características encontradas por meio dos dados demográficos dos respondentes e os dados que se sobressaem estão destacados em negrito.

**Tabela 1 – Perfil sociodemográfico dos respondentes**

<b>Dados</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nº de respondentes</b>	<b>% de respondentes</b>
Sexo	Feminino	67	42,14

	Masculino	<b>92</b>	<b>57,86</b>
Idade	25 anos ou menos	1	0,63
	de 25 a 30 anos	10	6,29
	de 31 a 35 anos	29	18,24
	de 36 a 40 anos	<b>33</b>	<b>20,75</b>
	de 41 a 45 anos	27	16,98
	de 46 a 50 anos	17	10,69
	de 51 a 55 anos	19	11,95
	55 anos ou mais	23	14,47
Estado civil	Casado / união estável	<b>120</b>	<b>75,47</b>
	Desquitado/divorciado/separado	12	7,55
	Solteiro	27	16,98
Escolaridade	Ensino superior completo	6	3,77
	Especialização	4	2,52
	Mestrado	13	8,18
	Doutorado	<b>136</b>	<b>85,53</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Fazendo uma comparação entre o sexo dos respondentes e as demais categorias do perfil sociodemográfico, foi possível concluir que a maioria das mulheres que responderam ao questionário tem entre 41 e 45 anos (14), são casadas ou estão em uma união estável (52) e possuem doutorado (59). Já os homens, a maioria declararam ter entre 36 e 40 anos (20), estar casado ou em uma união estável (68) e ter doutorado (77). A tabela 2, detalha os dados obtidos com esta comparação destacando em negrito os dados que se sobressaem.

**Tabela 2 – Comparação entre o sexo dos respondentes e as demais categorias do perfil demográfico**

Dados	Categoria	Nº de respondentes do sexo feminino	Nº de respondentes sexo masculino
Idade	25 anos ou menos	0	1
	de 25 a 30 anos	4	6
	de 31 a 35 anos	13	16
	de 36 a 40 anos	13	<b>20</b>
	de 41 a 45 anos	<b>14</b>	13
	de 46 a 50 anos	9	8
	de 51 a 55 anos	10	9
	55 anos ou mais	4	19
Estado civil	Casado / união estável	<b>52</b>	<b>68</b>
	Desquitado/divorciado/separado	8	4
	Solteiro	7	20
Escolaridade	Ensino superior completo	2	4
	Especialização	1	3
	Mestrado	5	8
	Doutorado	<b>59</b>	<b>77</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação a carreira acadêmica dos docentes, a maior parte dos respondentes declarou estar há mais de 16 anos lecionando e como docente da UFV entre 11 e 15 anos. Quanto ao campus que atuam, 69,18% são do campus de Viçosa, seguido de 18,87% de Florestal e 11,95% de Rio Paranaíba. Em comparação com a população, pode-se inferir que a amostra tem uma representatividade por campus de 10,76% em Viçosa, 21,43% em Florestal e 15,08% em Rio Paranaíba.

Quanto a área de atuação, 37,74%, são de ciências humanas e sociais, 23,90% de exatas, 21,38% de biológicas e 16,98% de agrárias. Quanto ao nível de ensino que atuam, a maior parte dos respondentes (45,28%) lecionam para Graduação e Pós-graduação, é importante destacar também que a maioria dos docentes (51,57%) atuam em mais de um nível de ensino. A tabela 3, detalha o perfil ocupacional dos respondentes e os dados que se sobressaem estão destacados em negrito.

**Tabela 3 – Perfil ocupacional dos respondentes**

<b>Dados</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nº de respondentes</b>	<b>% de respondentes</b>
Tempo como docente	Menos de 1 anos	6	3,77
	Entre 2 a 5 anos	19	11,95
	Entre 6 e 10 anos	30	18,87
	Entre 11 e 15 anos	42	26,42
	Mais de 16 anos	<b>62</b>	<b>38,99</b>
Tempo como docente da UFV	Menos de 1 anos	16	10,06
	Entre 2 a 5 anos	35	22,01
	Entre 6 e 10 anos	33	20,75
	Entre 11 e 15 anos	<b>45</b>	<b>28,30</b>
	Mais de 16 anos	30	18,87
Campus	Florestal	30	18,87
	Rio Paranaíba	19	11,95
	Viçosa	<b>110</b>	<b>69,18</b>
Área de atuação	Ciências agrárias	27	16,98
	Ciências biológicas	34	21,38
	Ciências exatas	38	23,90
	Ciências humanas e sociais	<b>60</b>	<b>37,74</b>
Nível de ensino	Nível médio/técnico	6	3,77
	Graduação	45	28,30
	Pós-graduação	26	16,35
	Nível médio/técnico e Graduação	6	3,77
	Graduação e Pós-graduação	<b>72</b>	<b>45,28</b>
	Nível médio/técnico, Graduação e Pós-graduação	4	2,52

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao novo contexto de trabalho docente em função do PER, os docentes foram questionados se já haviam lecionado a distância, se dispõem dos recursos necessários para o trabalho, se conseguem equilibrar o tempo de trabalho e pessoal, se tem pensado em sair ou se aposentar, se teve que ir ao médico por estar doente nos últimos 12 meses ou se tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico nos últimos 12 meses. A tabela 4 enfatiza tais resultados e destaca em negrito os dados que se sobressaem.

**Tabela 4 – Contexto de trabalho docente em função do PER**

<b>Dados</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nº de respondentes</b>	<b>% de respondentes</b>
Lecionou na modalidade de ensino a distância antes da pandemia	Sim	23	14,47
	Não	<b>136</b>	<b>85,53</b>
Dispõe de todos os recursos que considera necessário para o trabalho	Sim	78	49,06
	Não	<b>81</b>	<b>50,94</b>
Consegue equilibrar o tempo de trabalho e o tempo pessoal durante o PER	Sim	76	47,80
	Não	<b>83</b>	<b>52,20</b>
Tem pensando em sair ou se aposentar do trabalho ultimamente	Sim	40	25,16
	Não	<b>119</b>	<b>74,84</b>
Teve que ir ao médico por estar doente nos últimos 12 meses	Sim	62	38,99
	Não	<b>97</b>	<b>61,01</b>
Tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico nesses últimos 12 meses	Sim	13	8,18
	Não	<b>146</b>	<b>91,82</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da tabela 4 é possível inferir que dos 159 respondentes da pesquisa, apenas 23 já haviam lecionado na modalidade de ensino a distância, sendo para a maioria (136) o primeiro contato com o ensino remoto. O que corrobora com o estudo de Hodges *et al.* (2020), pois afirmam que no ERE foi feita uma adequação temporária em decorrência da crise para dar acesso aos discentes às atividades que seriam abordadas presencialmente, sendo esta adequação o motivo para que parte dos docentes tivessem o primeiro contato com o ensino remoto durante a pandemia. Quanto aos recursos, 81 respondentes disseram não possuir todos os recursos necessários para o trabalho remoto, além disso, majoritariamente, 83 respondentes declaram não conseguir equilibrar seu tempo de trabalho com seu tempo pessoal durante o PER. Todos estes achados vão de encontro aos achados de AVELINO e MENDES (2020) e SOUZA *et al.* (2021), quando afirmam que as mudanças trazidas pela Covid-19 no trabalho docente implicaram em uma nova forma de trabalhar, lidando com as TDICs, o distanciamento das salas de aula e entrada do trabalho no ambiente doméstico. Outro fator interessante, é que mesmo em

minoria, 40 respondentes declaram que estão pensando em sair ou se aposentar do seu trabalho ultimamente, revelando um possível sofrimento no contexto de trabalho no PER.

#### 4.2 Perfil dos entrevistados

Ao todo foram entrevistados 17 docentes da UFV, que também responderam ao questionário. A maioria dos entrevistados são do sexo feminino (52,94%), possuem doutorado (64,71%) e estão casados ou em uma união estável (76,47%). As idades se diversificaram, sendo a maior parte dos entrevistados pertencentes a faixa de 36 a 40 anos (23,53%). Quanto ao campus que atuam, 6 são de Florestal (35,29%), 6 de Viçosa (35,29%) e 5 de Rio Paranaíba (29,41%). Em comparação com a amostra dos docentes que responderam ao questionário (159), pode-se inferir que os entrevistados têm representatividade de 5,45% no campus Viçosa, 20% em Florestal e 26,32% em Rio Paranaíba. Já com relação a população de docentes da UFV (1288), a representatividade dos entrevistados é de 0,59% no campus Viçosa, 4,29% em Florestal e 3,97% em Rio Paranaíba.

Em relação ao trabalho de docente, 47,06% lecionam há mais de 16 anos e como docente da UFV entre 11 e 15 anos (41,18%). Quanto à área de atuação dos entrevistados, 47,06% são das ciências humanas e sociais, 29,41% ciências biológicas, 17,65% ciências agrárias e 5,88% ciências exatas. Destes, 41,18% atuam diretamente na Graduação, 35,29% na Graduação e Pós-graduação, 17,65% no Nível médio/técnico e na Graduação e 5,88% apenas no Nível médio/técnico. Com estes dados é possível afirmar que assim como no questionário, a maior parte dos entrevistados (52,94%) atuam em mais de um nível de ensino.

#### 4.3 Descrição estatística e qualitativa

Para analisar as vivências de prazer e sofrimento dos docentes da UFV no ensino emergencial remoto, considerou-se a escala de prazer e sofrimento, EIPST, disposta no Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), validada por Mendes e Ferreira (2007), conforme explicitado na metodologia. No quadro 1, estão dispostos os fatores e os itens que compõem a EIPST.

**Quadro 1 – EIPST**

<b>Dimensão</b>	<b>Itens</b>
Fator 1 – Realização profissional	Satisfação; motivação; orgulho pelo que faço; bem-estar; realização profissional; valorização; reconhecimento; identificação com as minhas tarefas; gratificação das pessoas com as minhas atividades.

Fator 2 – Liberdade de expressão	Liberdade com a chefia para negociar o que precisa; liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas; solidariedade entre os colegas; confiança entre os colegas; liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho; liberdade para usar minha criatividade; liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias; cooperação entre os colegas.
Fator 3 – Falta de reconhecimento	Falta de reconhecimento do meu esforço; falta de reconhecimento do meu desempenho; desvalorização; indignação; inutilidade; desqualificação; injustiça; discriminação.
Fator 4 - Esgotamento profissional	Esgotamento emocional; estresse; insatisfação; sobrecarga; frustração; insegurança; medo.

Fonte: Mendes e Ferreira (2007).

Tomando como base a EIPST, bem como as respostas do questionário, para a análise descritiva dos fatores da escala, foi examinado o desvio padrão em relação ao ponto médio, sendo considerado nos casos de vivência de prazer, liberdade de expressão e realização profissional, resultados acima de 4,0, satisfatório; entre 3,9 e 2,1, crítico e abaixo de 2,0, grave. Já os de sofrimento, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, resultados acima de 4,0, grave; entre 3,9 e 2,1, crítico e abaixo de 2,0, satisfatório, em concordância com Mendes e Ferreira (2007). Dessa forma, a análise descritiva dos dados revelou que na percepção dos docentes da UFV quanto às vivências de prazer e sofrimento no ensino emergencial remoto, o único fator interpretado como crítico é o esgotamento profissional. Os resultados podem ser observados na tabela 5 que destaca em negrito os dados que se sobressaem.

**Tabela 5 – Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST**

Dados	Fator 1 - Liberdade de expressão	Fator 2 - Realização profissional	Fator 3 - Esgotamento profissional	Fator 4 – Falta de reconhecimento
Média	4,68	4,21	3,25	1,99
Mediana	5,00	4,56	3,43	1,75
Desvio Padrão	1,22	1,32	1,57	1,59
Percentis				
25	3,88	3,44	2,00	0,63
75	5,75	5,11	4,43	3,00
Interpretação	Satisfatório	Satisfatório	Crítico	Satisfatório
Satisfatório	<b>73,58%</b>	<b>62,89%</b>	25,16%	<b>57,23%</b>
Crítico	22,01%	27,04%	<b>37,74%</b>	27,67%
Grave	4,40%	10,06%	37,11%	15,09%

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da demonstração da tabela 5 é possível inferir que todos os fatores apresentam-se como satisfatório para os respondentes, com exceção do esgotamento profissional que foi interpretado como crítico, atestando o conceito defendido por Dejours (2008), de que as

vivências de sofrimento no trabalho podem ocorrer devido ao esgotamento profissional. Analisando separadamente os fatores, a tabela 6 refere-se ao fator 1, liberdade de expressão, e apresenta os resultados do fator e dos itens que o compõem, destacando os dados que se sobressaem.

**Tabela 6 – Resultados do fator Liberdade de Expressão e seus respectivos itens**

Fator e itens	Medidas de posição e dispersão				Interpretação		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Percentis 25 - 75	Satisfa-tório	Crítico	Grave
<b>Liberdade de expressão</b>	<b>4,68</b>	<b>5,00</b>	<b>1,22</b>	<b>3,88 - 5,75</b>	<b>73,58%</b>	<b>22,01%</b>	<b>4,40%</b>
Liberdade com a chefia para negociar minhas demandas	5,08	6,00	1,39	5,00 - 6,00	<b>86,16%</b>	7,55%	6,29%
Liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas	4,66	5,00	1,55	4,00 - 6,00	<b>79,87%</b>	10,69%	9,43%
Solidariedade entre os colegas	4,48	5,00	1,61	3,00 - 6,00	<b>73,58%</b>	13,84%	12,58%
Confiança entre os colegas	4,37	5,00	1,61	3,00 - 6,00	<b>71,07%</b>	14,47%	14,47%
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	4,36	5,00	1,71	3,00 - 6,00	<b>72,96%</b>	9,43%	17,61%
Liberdade para usar a minha criatividade	5,11	6,00	1,31	5,00 - 6,00	<b>86,16%</b>	6,92%	6,92%
Liberdade para falar sobre meu trabalho com as chefias	4,95	6,00	1,47	4,00 - 6,00	<b>84,91%</b>	7,55%	7,55%
Cooperação entre os colegas	4,39	5,00	1,62	3,00 - 6,00	<b>74,84%</b>	9,43%	15,72%

Fonte: Dados da pesquisa.

A liberdade de expressão obteve uma média geral de 4,68, desvio padrão de 1,22 e mediana de 5,00, sendo possível inferir que há dispersão considerável das respostas em relação à média. Foi interpretada como satisfatória por 73,58% dos respondentes, em contrapartida, 4,40% dos respondentes avaliaram este fator como grave. As variáveis “liberdade com a chefia para negociar minhas demandas” e “liberdade para usar a minha criatividade” foram as que apresentaram o maior nível de satisfação, ambas com 86,16%, em contrapartida, o menor índice

de satisfação foi a variável “confiança entre os colegas” 71,07%, corroborando com os achados de Martins e Honório (2014), que também vincularam altos índices de satisfação quando há espaço para o uso da criatividade e de insatisfação quando não há confiança entre os pares.

Sobre a liberdade de expressão, a maioria dos entrevistados (10), relataram que no contexto de ensino remoto com aulas gravadas e no cenário político atual do país, sentem-se em uma liberdade vigiada.

Eu me sinto muitas das vezes censurável, sinto muitas vezes polido na minha liberdade de cátedra, na minha liberdade de poder falar, de poder pensar. [...] Então eu tenho muito receio do momento de trabalhar determinados assuntos, e muito medo, algo que eu nunca tive dentro da sala de aula. Isso já vinha, de certa forma, despontando de algum modo no presencial, mas quando eu vou para o ensino online, isso se intensifica talvez 10, 15, 20 mil vezes. (E15).

Eu acho que o gravar é uma forma de me vigiar, entendeu? É uma forma de me cercear. E aí é claro, eu posso fazer uma piadinha sei lá, em relação ao governo ou em relação com alguma coisa nesse sentido, entende? Ou ser mais incisivo num dado, e ser interpretado de forma errada porque a gravação pode levar a uma interpretação diferente. Outra coisa também que não é garantia porque o estudante maldoso, ele pode ligar o celular do lado do computador e gravar a aula, a conversa, “vou pegar esse professor agora”, entendeu? Não é garantia, mas eu acho que o ato de obrigar a gravar, eu sinto como uma afronta a minha liberdade. Eu posso até entender, mas eu sinto como algo ofensivo, entendeu? (E5).

A divergência na percepção da liberdade de expressão encontrada no questionário e nas entrevistas corrobora com o posicionamento de ambiguidade das vivências de prazer e sofrimento no contexto de trabalho, conforme defendido por Mendes e Ferreira (2007), pois a existência do prazer e/ou sofrimento não anula a possibilidade de coexistirem. Sendo assim, indivíduos diferentes no mesmo ambiente de trabalho podem ter vivências distintas quando inseridos no mesmo contexto. Já o fato dos docentes dizerem que estão se policiando mais para falar e demonstrar suas opiniões devido ao cenário político atual e a gravação das aulas, corrobora com os achados de Hoffmann *et al.* (2019), que afirmam que o trabalho docente é complexo e envolve dimensões políticas, econômicas e sociais, bem como a formação de indivíduos. Além disso, Souza *et al.* (2021) afirmam que o ensino remoto por meio de recursos e plataformas digitais fazem parte da composição atual do trabalho docente na pandemia, sendo um contexto de uso exacerbado da tecnologia que articula novas formas de controle, o que vai de encontro com a percepção de uma liberdade vigiada observada pelos entrevistados desta pesquisa, perpassando pelos sentimentos de medo e insegurança que podem ser causas de sofrimento humano no ERE.

Em relação a liberdade de expressão na disciplina, alguns entrevistados (8) disseram sentir-se livre para escolher o conteúdo e ministrar suas aulas, “agora assim, em termos de material da aula, eu tenho liberdade de buscar material complementar, de dar o meu toque, a

minha cara a disciplina” (E14) e “eu tomo a liberdade de definir o programa da disciplina, de definir qual conteúdo dentro da temática que eu tenho que cumprir” (E8). Segundo Dejours (2004), Martins e Honório (2014) e Macêdo e Heloani (2018), ambientes que proporcionam a mobilização da subjetividade, o uso da criatividade, inteligência e opinião podem ser fonte de prazer humano no trabalho, o que corrobora com os achados deste estudo.

A tabela 7 refere-se ao fator 2, realização profissional, e apresenta os resultados do fator, bem como dos itens que o compõem, destacando os dados que se sobressaem.

**Tabela 7 – Resultados do fator Realização Profissional e seus respectivos itens**

Fator e itens	Medidas de posição e dispersão				Interpretação		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Percentis 25 - 75	Satisfa-tório	Crítico	Grave
<b>Realização profissional</b>	<b>4,21</b>	<b>4,56</b>	<b>1,32</b>	<b>3,44 - 5,11</b>	<b>62,89%</b>	<b>27,04%</b>	<b>10,06%</b>
Satisfação	4,02	4,00	1,65	3,00 - 5,00	<b>67,92%</b>	12,58%	19,50%
Motivação	4,03	4,00	1,65	3,00 - 5,00	<b>67,92%</b>	13,84%	18,24%
Orgulho pelo que faço	4,91	6,00	1,46	4,00- 6,00	<b>82,39%</b>	8,81%	8,81%
Bem-estar	3,97	4,00	1,60	3,00 - 5,00	<b>67,30%</b>	15,09%	17,61%
Realização profissional	4,40	5,00	1,63	4,00- 6,00	<b>76,73%</b>	8,81%	14,47%
Valorização	3,67	4,00	1,69	2,00 - 5,00	<b>57,86%</b>	16,35%	25,79%
Reconhecimento	3,72	4,00	1,66	2,00 - 5,00	<b>57,86%</b>	16,35%	25,39%
Identificação com as minhas tarefas	4,66	5,00	1,39	4,00- 6,00	<b>83,65%</b>	7,55%	8,81%
Gratificação das pessoas com as minhas atividades	4,54	5,00	1,51	4,00- 6,00	<b>79,87%</b>	6,92%	13,21%

Fonte: Dados da pesquisa.

A realização profissional, foi considerada satisfatória para 62,89% dos respondentes, seguido das avaliações crítico para 27,04% e grave para 10,06%, com média geral de 4,21, desvio padrão de 1,32 e mediana de 4,56, sendo possível inferir que para este fator também há uma dispersão relevante das respostas em relação à média. As variáveis com o maior nível de satisfação são “identificação com as minhas tarefas” 83,65% e “orgulho pelo que faço” 82,39%, já o menor índice de satisfação encontra-se nas variáveis “valorização” e “reconhecimento”, ambas com 57,86%. Tal achado é explanado nas entrevistas com relação ao atual posicionamento do governo brasileiro quanto a área da educação, podendo ser esta uma varável de influência na valorização e no reconhecimento do docente, como afirma (E2), “Eu acho que

eu mereceria mais, e principalmente, da forma como o atual governo trata o ensino superior, os professores e as Universidades públicas, eu não me sinto reconhecido, eu me sinto até um pouco desvalorizado”.

Nos relatos dos entrevistados é possível perceber que a realização profissional está atrelada ao fato de se identificarem com suas atividades e verem os frutos do seu trabalho na vida dos alunos, como afirma (E11), “eu fico muito feliz quando os meus alunos mandam mensagem que passam no mestrado, têm reconhecimento pessoal. A felicidade dos meus alunos é a minha felicidade”.

Eu dou aula pros alunos do primeiro período, então quando eu pego os alunos lá no oitavo, no nono período, existe uma relação de afeto e de respeito. E a gente vai observando isso nas relações, nos encontros que a gente tem com os alunos. A gente ainda encontra muitos ex alunos e eu me sinto muito realizada como professora. (E14).

Gostar do que faz, gostar de lidar com área de ensino, gostar de lidar com conhecimento, de aprender, de comunicar, etc. Então, tudo isso é uma fonte de prazer pelo que a gente faz. (E13).

Estes achados corroboram com o estudo feito por Vivian, Trindade e Vendruscolo (2020), que constaram que os docentes vivenciam o prazer se apegando na identificação com suas atividades e no reconhecimento, seja dos pares ou nos produtos publicados, bem como no compartilhamento do conhecimento. E mais, Galindo *et al.* (2020), afirmam que quando existem sentimentos de prazer no trabalho docente, estão vinculados ao significado do trabalho. Dito isso, é possível inferir que para os docentes participantes deste estudo, a realização profissional está relacionada ao compartilhamento do conhecimento e aos frutos disso, sendo os docentes os agentes de mudanças, tanto para a Instituição quanto para a sociedade. Tal inferência corrobora com Martins e Honório (2014) que também afirmam que a realização profissional e o orgulho pela docência são fontes de gratificação para o docente ao mesmo tempo que constroem sua identidade.

Entretanto, dois docentes destacaram que durante o ensino remoto seu sentimento de realização profissional está diminuindo e a intenção de aposentadoria está mais evidente.

A pandemia ela foi mais do que um balde de água fria, sabe? Coisas que eu brincava, mas eu brincava porque para mim era um sentimento real de não querer me aposentar tão cedo, hoje eu tô contando o tempo pra eu aposentar. Isso é uma coisa que para mim é muito sofrida. Eu amo o meu trabalho, mas eu, nesse momento, eu falo para você, não vejo a hora de me aposentar. Por isso que eu acho que quando eu voltar vai ser outra porrada porque eu tô tão assim, sabe? Não aguento mais isso! O que eu acho que para voltar eu vou custar de novo a me adaptar e isso me causa sofrimento por antecipação. E essa vontade que eu tô de me aposentar que eu nunca tive. (E4).

Nunca isso passou pela minha cabeça, eu nunca pensei em aposentadoria antes. E depois que essa pandemia começou, todo esse turbilhão, esse cansaço que a gente tá sentindo, pela primeira vez na vida eu comecei a pensar e comecei a contar os dias para me aposentar. E isso tem sido bastante ruim. O fato de eu não saber quando que

eu vou poder me aposentar ou mesmo se eu vou conseguir me aposentar com a mesma condição de vida que eu tenho hoje, isso me causa essa incerteza, realmente me causa sofrimento. (E10)

Este fato confirma o que Ribeiro, Scorsolini-Comin e Darli (2020) atestaram em sua pesquisa, evidenciando que nem todos os docentes estavam preparados para as mudanças provocadas pela pandemia na área de educação, bem como no âmbito pessoal, o que pode ter levado muitos destes profissionais a terem desconfortos emocionais no trabalho. Segundo Cruz *et al.* (2020) quando um indivíduo é acometido por alterações importantes na saúde mental, suas atividades habituais, seja de trabalho ou domésticas, sofrem um impacto no seu funcionamento. Para os autores, este impacto geralmente está associado a desmotivação, propensão ao afastamento do trabalho, anedonia, entre outros. O que corrobora com os achados desta pesquisa, atestando que a mudança abrupta para o ensino remoto e os impactos disso na saúde mental, no âmbito pessoal e profissional dos docentes, podem ser fatores motivadores de sofrimento humano no trabalho.

A tabela 8 refere-se ao fator 3, esgotamento profissional, e apresenta os resultados do fator, bem como dos itens que o compõem, destacando os dados que se sobressaem.

**Tabela 8 – Resultados do fator Esgotamento Profissional e seus respectivos itens**

Fator e itens	Medidas de posição e dispersão				Interpretação		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Percentis 25 - 75	Satisfatório	Crítico	Grave
<b>Esgotamento profissional</b>	<b>3,25</b>	<b>3,43</b>	<b>1,57</b>	<b>2,00 - 4,43</b>	<b>25,16%</b>	<b>37,74%</b>	<b>37,11%</b>
Esgotamento emocional	3,87	4,00	1,92	3,00 - 6,00	24,53%	12,58%	<b>62,89%</b>
Estresse	3,92	4,00	1,86	3,00 - 5,00	22,64%	11,95%	<b>65,41%</b>
Insatisfação	2,92	3,00	1,92	1,00 - 4,00	<b>43,40%</b>	15,72%	40,88%
Sobrecarga	4,08	5,00	1,83	3,00 - 6,00	20,13%	12,58%	<b>67,30%</b>
Frustração	2,94	3,00	1,94	1,00 - 5,00	<b>44,65%</b>	10,69%	<b>44,65%</b>
Insegurança	2,70	2,00	2,02	1,00 - 5,00	<b>50,31%</b>	15,72%	33,96%
Medo	2,31	2,00	2,11	0 - 4,00	<b>58,49%</b>	13,84%	27,67%

Fonte: Dados da pesquisa.

O esgotamento profissional obteve uma média geral de 3,25, desvio padrão de 1,57 e mediana de 3,43, indicando um grau de dispersão das respostas em relação à média. Ainda assim, é possível observar que as médias percentuais do crítico e grave são próximas. Entretanto, a avaliação crítica se sobressaiu para 37,74% dos respondentes, seguido de 37,11% grave e 25,16% satisfatório. É importante ressaltar que ao somar as faixas grave e crítica do fator 3, o percentual torna-se 74,85%, evidenciando que para os respondentes o esgotamento

profissional impacta significativamente na vivência do sofrimento no exercício de sua função durante o ensino emergencial remoto. Destaca-se que os achados de Martins e Honório (2014) já apontavam que o esgotamento profissional dos docentes era um fator avaliado mais próximo ao grave, mesmo antes da pandemia. O que dá a entender que há um esgotamento em ambas as formas do trabalho docente, seja ele presencial ou remota.

Vale ressaltar que analisando as variáveis separadamente, os índices de “esgotamento emocional” 62,89%, “estresse” 65,41% e “sobrecarga” 67,30%, foram considerados grave para a maioria dos respondentes, o que corrobora com os achados de Martins e Honório (2014), que indicaram a sobrecarga e o estresse como os mais expressivos indicadores do esgotamento profissional no trabalho dos docentes. E Naujorks (2002) que afirma que a profissão do docente é uma das ocupações que mais geram desgaste emocional e estresse, o que corrobora com os achados desta pesquisa. Além disso, a variável “frustração” ficou dividida igualmente em percentual nas faixas de grave e satisfatório, com 44,65%, respectivamente. Tais fatos chamam a atenção para a descrição feita por Mendes e Ferreira (2007) quanto aos resultados avaliados como crítico e/ou grave. Segundo os autores, resultados interpretados como críticos indicam uma potencialização do sofrimento no trabalho, sendo necessárias ações em curto prazo. Já os resultados interpretados como grave demandam ações imediatas e podem ser motivadoras de sofrimento humano.

Dito isso, a maioria dos entrevistados relataram que o fato do trabalho ser em casa, não tira o ônus da função, ou seja, para a maioria dos entrevistados o trabalho remoto chega a ser mais cansativo que o presencial. Antunes (2020) afirma que aparentemente mesmo tendo vantagens, o trabalho remoto tem controvérsias quanto à ampliação da jornada e sobrecarga de trabalho e devido a esses fatos há uma insatisfação do trabalhador.

É realmente, a gente sai esgotada. É estranho a gente falar cansaço físico porque você tá sentada o tempo todo. Então é um cansaço, um esgotamento físico muito grande, mas principalmente, um esgotamento emocional muito grande, extremamente superior a um período normal presencial. (E1).

É um sentimento de cansaço, é um sentimento, muitas das vezes, de stress mesmo, não têm outra palavra e muitas vezes eu termino o dia extremamente irritado e frustrado. Porque, às vezes, você sente que o trabalho que está sendo feito, ele não surte o mesmo efeito que o trabalho presencial. (E15)

É importante destacar também que estas declarações corroboram com Ribeiro, Scorsolini-Comin e Darli (2020), no sentido de que no trabalho remoto o indivíduo tem um dispêndio maior da sua força de trabalho, pois atuando neste modelo de trabalho, o indivíduo passa a maior parte do tempo conectado e à disposição das demandas do trabalho.

Ainda sobre esgotamento profissional, vale ressaltar que majoritariamente, os docentes entrevistados atribuíram um forte peso ao fato de se envolverem com o sofrimento do outro, como relata (E1), “eu precisei de trabalhar porque meu pai perdeu o emprego, minha mãe perdeu o emprego e você tem que ficar contornando essa situação do aluno. Então, eu achei que seria menos cansativo, achei que seria mais leve” e (E4), “o sentimento, vem com preocupações, eu me envolvo às vezes um pouco emocionalmente e isso desgasta mais para a gente, para essa questão de exaustão a gente se envolve com o sofrimento da outra pessoa”. Esta percepção vai de encontro ao trabalho de Tardif e Lessard (2008), pois afirmam que um dos aspectos que tornam o trabalho docente complexo é a necessidade de interação, sendo marcada pela relação com alunos e com a própria organização de trabalho. Reafirmando também a perspectiva Dejouriana, onde o trabalho é visto como mais do que o executar de uma atividade, sendo uma pluralidade de relações, onde o indivíduo se relaciona com a organização, pessoas, recursos, instruções e normas.

Já em relação ao estresse, no geral, a percepção dos docentes revelou que as cobranças tanto pessoais, quanto da Instituição são motivos de estresse no ensino emergencial remoto, (E8) resume a percepção da maioria em relação a este tema e o relato do (E10) complementa:

No sentido de muita cobrança, de ter que aprender, de ter que dar conta disso e ter que saber usar a tecnologia, de ter que inventar uma forma de aula porque a gente não tinha a menor ideia por onde passavam e uma complexidade de preparação de aula muito grande, pelo menos nesse começo porque tudo bem, o ano que vem já tem as disciplinas prontas, mas as aulas voltam presenciais. Um momento muito complicado que foi para mim, eu acho que tem que sido pra todo mundo. (E8).

Essas falhas tecnológicas que acontecem, oscilação de internet a gente se culpa, na hora de estar dando uma aula. Essa falta de tempo para poder preparar uma aula da maneira como preparava antes, a gente se culpa, mesmo que não seja nossa culpa. Eu tenho tentado dimensionar isso de uma forma seja mais saudável para mim. Às vezes me olhar e falar que não eu não tenho responsabilidade pelo que tá acontecendo e me permitir errar porque na pandemia é o que mais a gente tem feito, errar! Na verdade está sendo uma luta nessa pandemia pra poder me aceitar enquanto uma pessoa que falha bastante e que está sujeita a muitas falhas por conta da conjuntura toda. (E10).

O fato do estresse ter ganhado destaque entre as falas dos docentes, está de acordo com o que Vivian, Trindade e Vendruscolo (2020) afirmam, pois segundo eles, os docentes têm uma realidade de trabalho multifuncional e, por isso, acabam sendo expostos a condições de trabalho mais estressantes, podendo ser vivenciados transtornos ligados ao sofrimento no trabalho, o que corrobora com os achados deste estudo.

Em relação à sobrecarga de trabalho, os docentes relataram que mesmo estando trabalhando em casa se sentem sobrecarregados, pois o volume de trabalho aumentou devido a interação com as TDICs, a mistura do ambiente pessoal e de trabalho, além da necessidade de dar suporte ao aluno.

Então o tempo que eu gasto para preparar as minhas aulas, por exemplo, é extremamente superior ao tempo que eu tinha antes, que utilizava antes para o preparo dessas aulas, até porque é totalmente diferente a aula presencial da aula remota. A gente precisa usar muito mais a criatividade para que essas aulas não se tornem um tanto cansativa para os discentes e atrativos. Se não eles também perdem completamente o estímulo e é cansativo. (E1).

A UFV não mudou o sistema de crédito. O que ela mudou foi o número de semanas que você tem pra oferecer a mesma coisa. Então a gente tem muita dificuldade porque a gente não depende daquele número de horas que a gente tem. A sobrecarga é grande porque a gente tem que ter material para aula síncrona, assíncrona, pra tempo extra. A gente fica muito sobrecarregado com o número de horas, parece menor, mas o trabalho por trás fica muito maior. (E4).

Eu acho que uma coisa importante de falar é que, professor de um modo geral, isso não é só na pandemia, mas na pandemia ficou um pouco pior, mas professor é 24 horas! Eu falo que as vezes é melhor quando você tem que bater cartão 8 da manhã e depois só 5 da tarde e não tem que ficar pensando naquilo mais! (E8).

Justamente por essa rotina doméstica que é uma rotina também muito puxada, então, isso potencializa. O fato de você misturar o seu lugar de trabalho com o seu lugar de vivência no seu cotidiano familiar potencializa todos esses sentimentos. E potencializa porque você sente uma frustração muito grande, não só do trabalho, mas você sente uma frustração também por não estar conseguindo dar atenção à família, porque você chega no final de semana, você tem trabalho acumulado, trabalho acumulado justamente porque você deixou de fazer aquele, então você tem que passar os finais de semana, os feriados, trabalhando. (E15).

Tal achado corrobora com Souza *et al.* (2021), pois consideram que a reestruturação do trabalho docente em função da pandemia da Covid-19, intensificou a precarização do trabalho dos mesmos, por meio de imposições de resultados e extensão da jornada de trabalho, deste modo, para dar conta de todas as demandas é necessário estender a execução das tarefas, gravar aulas, dar suporte aos alunos, aprender novas ferramentas, entre outros, para fora da jornada formal de trabalho. Quanto ao trabalho invadindo o ambiente doméstico, conforme Pinho *et al.* (2021), há uma necessidade de reorganizar a rotina de trabalho, devido a inexistência das barreiras entre o trabalho e a vida pessoal, o que implicou, na maioria das vezes, em improvisações no cotidiano familiar e doméstico para garantir uma estrutura mínima necessária para exercer atividades de ensino-aprendizagem. Ainda segundo os autores, essa reorganização da rotina de trabalho no ambiente doméstico e o aumento da carga de trabalho resultam em vivências negativas observadas na saúde mental e física dos docentes. Entretanto, deve-se verificar o impacto destas mudanças na relação entre os sexos, pois no estudo feito por Pinho *et al.* (2021), a carga das tarefas relacionadas ao trabalho, os cuidados da casa e da família, revelaram ser mais intensas para as mulheres, sendo assim, um outro viés de investigação do prazer e sofrimento que podem ter influências distintas de acordo com o contexto de trabalho e o papel familiar.

Com relação a variável frustração, para a maioria dos entrevistados a falta de contato físico e/ou visual com os alunos gera sentimentos de frustração durante o ensino emergencial remoto e até uma certa preocupação com a absorção do conteúdo ministrado remotamente, "exausta, não que eu não me sentisse antes, mas a parte de ministrar as aulas de forma remota é mais cansativo, definitivamente, pouco mais frustrante no sentido de nós não vemos os estudantes" (E6).

Eu não consigo entender os meus alunos porque eu venho fantasiada, eu faço mágica, eu canto, eu danço, eu toco violão, eu faço qualquer coisa, inclusive agora está proibido, aluno está proibido! Não pode abrir câmera, não pode abrir microfone porque quando você pede ninguém abre, então agora tá proibido. Como tá proibido todo mundo quer abrir. Porque não tem base, não tem lógica! (E11).

Tem trinta alunos online e nenhum tem nenhuma pergunta, nenhum tem nenhuma dúvida. Então isso incomoda muito e eu ainda não consegui mudar isso. Eu consigo a participação deles quando ela é direcionada valendo ponto. Mas assim, ela é espontânea como acontece em sala de aula? na maioria das vezes não. E isso é uma coisa que incomoda muito e é uma coisa que faz falta. (E14).

Então, por mais que eu me doe, por mais que eu preparo o melhor material, por mais que eu me prepare para poder dar uma boa aula, eu tenho certeza que muitas das vezes do outro lado eu tenho um aluno dormindo, eu tenho um aluno que não tá compreendendo, eu tenho um aluno que não tá entendendo, então, é um sentimento de frustração muito grande. (E15).

Como efeito de todos os achados e relatos deste estudo em relação ao sofrimento no trabalho dos docentes da UFV durante o ensino emergencial remoto na pandemia, foi possível constatar que os mesmos utilizam unicamente estratégias defensivas individuais. Tais estratégias, conforme Dejours (2008), são mecanismos para minimizar e/ou transformar o sofrimento desenvolvido pelo trabalhador, entretanto, apesar do trabalhador usar das estratégias de defesa, sejam elas coletivas ou individuais, para lidar com o sofrimento, elas não o eliminam, o transformam. Frente a tal conjuntura, por meio das entrevistas pode-se inferir que as estratégias dos docentes estão pautadas na busca de ajuda profissional em forma de terapia, racionalização e negação do sofrimento, bem como na execução de múltiplas atividades fora do ambiente de trabalho. Os trechos abaixo elucidam tais achados:

Então sempre me polio de não deixar que pensamentos ruins tomem conta do meu pensamento. Quando eu começo a ter um como: nossa, eu não podia tá aqui agora, tá ruim isso. Aí eu falo: tá ruim, mas tá bacana também. (E7)

Eu levei um tempo também para falar: olha, calma. Você não tem controle, você tem uma internet que tá boa e etc., mas você não tem controle da luz acabar ou não, então dá uma relaxada. Nesse sentido, eu acho que a terapia também ajudou, sem dúvida, a ter uma relação mais tranquila com tudo isso, pandemia e o trabalho. Eu faço terapia toda semana, me ajuda a também ter essa válvula de escape com trabalho. (E3).

Eu tô fazendo terapia desde, não sei, já deve ter um ano que eu tô fazendo. Comecei na pandemia por não estar aguentando essa sobrecarga. (E12)

Eu acredito que se não fosse essa prática rotineira de treinos eu acho que eu já tinha ficado doida. Isso inclusive faz bem para minha cabeça, mentalmente tem sido extremamente positivo pra mim. (E1)

Desde que começou a pandemia eu tenho feito exercícios físicos em casa todos os dias, tem me ajudado bastante de uma certa maneira suportar tudo isso, mas assim para além dessa dimensão pessoal eu não sei como minimizar isso não. (E10)

Eu tenho outros envolvimento além da Universidade, frequento uma igreja, participo ativamente, moro num bairro que é roça, então são famílias muito amigas, próximas, tenho quintal, adoro mexer com planta, tenho um cachorro. Essas coisas todas ajudam muito a manter a saúde emocional, a saúde mental, mas ainda assim a gente precisa se policiar, se cuidar, porque o desgaste é grande e está maior. (E9)

Eu sei que isso é normal, mas aqui em casa quando eu tô assim que eu não tô conseguindo mais olhar para a tela do computador que a cabeça não tá funcionando mais, aí eu vou lavar uma louça, vou limpar um banheiro, vou fazer um negócio. Eu me sinto um pouco mais produtiva. (E4)

Sobre tais estratégias de defesa, Dejours (2008) afirma que quando não são desenvolvidas estratégias que buscam transformar, ressignificar, a realidade do sofrimento em prazer, o indivíduo tende ao adoecimento. Como já mencionado, não foram relatadas estratégias coletivas de cooperação entre os docentes, o que tende a deixar o sofrimento individualizado e privado ao ambiente doméstico, fora do conhecimento da Instituição e também dos pares.

Levando em consideração todos os aspectos que foram levantados com relação ao esgotamento profissional dos docentes da UFV, é possível inferir que os mesmos corroboram com a visão de Vivian, Trindade e Vendruscolo (2020) que afirmaram que o sofrimento do docente está diretamente relacionado à sobrecarga de trabalho e o uso constante das TDICs. Além disso Hypolito, Vieira e Pizzi (2021) contribuem com esta percepção quando afirmam que o fato das atividades de desdobramento do trabalho remoto docente como, gravar aulas, aprender novas ferramentas e prestar assistência aos alunos, tornam a jornada de trabalho dos docente ainda mais pesada, extrapolando muitas vezes o horário de trabalho e o espaço privado-profissional do docente.

A tabela 9 refere-se ao fator 4, falta de reconhecimento, e apresenta os resultados do fator, bem como dos itens que o compõem, destacando os dados que se sobressaem.

**Tabela 9 – Resultados do fator Falta de Reconhecimento e seus respectivos itens**

Fator e itens	Medidas de posição e dispersão				Interpretação		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Percentis 25 - 75	Satisfatório	Crítico	Grave
<b>Falta de reconhecimento</b>	<b>1,99</b>	<b>1,75</b>	<b>1,59</b>	<b>0,63 - 3,00</b>	<b>57,23%</b>	<b>27,67%</b>	<b>15,09%</b>
Falta de reconhecimento do meu esforço	2,60	2,00	2,07	1,00 - 5,00	<b>52,83%</b>	7,55%	39,62%

Falta de reconhecimento do meu desempenho	2,53	2,00	2,09	1,00 - 4,00	<b>53,46%</b>	8,81%	37,74%
Desvalorização	2,30	2,00	2,05	0 - 4,00	<b>56,60%</b>	12,58%	30,82%
Indignação	2,53	2,00	2,15	0 - 4,00	<b>51,57%</b>	13,84%	34,59%
Inutilidade	1,47	1,00	1,91	0 - 3,00	<b>72,33%</b>	10,69%	16,98%
Desqualificação	1,47	1,00	1,82	0 - 3,00	<b>69,81%</b>	14,47%	15,72%
Injustiça	1,88	1,00	2,04	0 - 3,00	<b>64,78%</b>	11,95%	23,27%
Discriminação	1,18	0,00	1,77	0 - 2,00	<b>79,25%</b>	7,55%	13,21%

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação a falta de reconhecimento obteve-se uma média geral de 1,99, mediana de 1,75 e o maior desvio padrão (1,59) entre todos os fatores da EIPST. Sendo assim, é possível inferir que há um grau de dispersão maior das respostas em relação à média, ou seja, uma variação considerável entre as respostas relacionadas a este fator.

A falta de reconhecimento, mostrou-se satisfatória para 57,23% dos respondentes, seguido de 27,67% crítico e 15,09% grave, tal como previsto por Mendes (2007) e Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011), que atribuem ao reconhecimento uma possível fonte de prazer no trabalho, ou seja, ao sentir-se reconhecido, o trabalhador vivencia o prazer. Não tivemos muitos relatos ligados à falta de reconhecimento, entretanto, para uma parte dos docentes entrevistados (5), há uma falta de reconhecimento ligada a preocupação da Instituição quanto ao atual cenário de pandemia e o bem-estar dos docentes, “eu nunca recebi um e-mail, por exemplo, de uma pró-reitoria de ensino, de assuntos comunitários para saber como eu estava. O descaso é muito grande.” (E1).

Eu assim, eu acho que institucionalmente não se preocupou muito com a parte técnica de treinamento e eu acho que faltou apoio, um e-mail direcionado, personalizado. Muitos colegas com certeza viveram sua dor em casa com familiar que ou adoeceu ou morreu. Há também um adoecimento grande de estar preso no próprio lar, a la rapunzel. Então assim, nesse ponto eu achei que faltou amparo. E eu, muitas vezes escrevi um e-mail para a direção, mas não enviei. (E14).

Destaca-se que em relação ao reconhecimento vindo dos alunos, os entrevistados relataram que se sentem reconhecidos, por meio de *feedbacks*, avaliações de disciplinas e até mesmo no convívio com os mesmos. Entretanto, é possível fazer uma inferência na percepção do reconhecimento vindo dos alunos e na participação dos mesmos durante as aulas remotas, pois nos relatos das entrevistas foi possível identificar sentimentos de frustração e desmotivação devido à falta de contato visual com os alunos e participação dos mesmos durante a aula, o que pode levar a uma falta de reconhecimento no trabalho docente durante o ERE.

Como adicional, destaca-se que a maioria dos docentes (13) reforçaram em algum momento da entrevista que preferem o ensino presencial como resume (E9), “é claro que não substitui o presencial, é período especial remoto ou ensino emergencial, não é ensino a distância”. Portanto, é possível compreender que para os docentes da UFV que participaram desta pesquisa, o trabalho remoto durante a pandemia proporciona vivências de prazer e de sofrimento que são consideradas mediante a subjetividade de cada docente. Entretanto, mesmo tendo vivências de sofrimento sobressalentes no esgotamento profissional, o trabalho docente proporciona prazer, oriundo da identificação com as tarefas, orgulho pelo que faz, autonomia para usar a criatividade e escolher o conteúdo, bem como a realização profissional.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa objetivou identificar e analisar as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes da UFV no ensino emergencial remoto durante a pandemia da Covid-19 e concomitantemente a identificação dos mecanismos utilizados para a ressignificação do sofrimento em prazer. Para tanto, utilizou-se de uma abordagem descritiva, de caráter qualitativo e quantitativo, sendo a unidade de análise composta por docentes da Universidade Federal de Viçosa, abrangendo os três campi, Florestal, Rio Paranaíba e Viçosa, que foram convidados de forma voluntária a responder um questionário e, posteriormente, à manifestação de interesse, a participar de uma entrevista com roteiro semiestruturado. Ao total, 159 docentes responderam ao questionário e foram feitas 17 entrevistas com roteiro semiestruturado. Na análise dos dados quantitativos utilizou-se estatística descritiva univariada e para os dados qualitativos a análise de conteúdo.

A partir dos resultados foi possível constatar que para os docentes participantes da pesquisa o fator esgotamento profissional é o único considerado crítico. Neste fator foram destacados o esgotamento emocional, estresse e a sobrecarga de trabalho, sendo estes reconhecidos como os principais responsáveis pelas vivências de sofrimento. Os achados por meio das entrevistas revelaram que a mudança do trabalho presencial para o remoto pode ter impactos significativos no esgotamento profissional dos docentes, devido a interação com as TDICs, a sobrecarga de trabalho, a cobrança pessoal e da Instituição, além de terem que dividir o mesmo ambiente doméstico com o trabalho. Outro fator bastante citado foi o envolvimento com a dor do outro, pois segundo os docentes no ensino remoto foi possível perceber realidades diferentes que trazem um peso emocional maior para eles, como disseminadores do conhecimento.

A partir de então, relacionado as vivências de prazer, os docentes avaliaram a liberdade de expressão como satisfatória, tendo destaque a liberdade com a chefia para negociar as demandas e a liberdade para usar a criatividade. O que corrobora com os achados das entrevistas que tiveram relatos de liberdade para escolher o conteúdo e lecionar, sendo os fatores relacionados à autonomia docente propiciadores de prazer. Entretanto, notou-se também que no ambiente remoto, os docentes sentem-se polidos da sua liberdade de expressar determinados assuntos e fazer inferências, devido ao cenário político atual e a gravação das aulas.

Quanto à realização profissional, os docentes também a avaliaram como satisfatória, dando destaque para a identificação com as tarefas e o orgulho pelo que faz. Entretanto, os menores índices de satisfação foram atrelados à valorização e ao reconhecimento. Com os dados levantados é possível inferir que para os docentes em questão, a realização profissional está bastante ligada ao gostar do que faz e a identificação com o ofício, vendo os frutos do seu trabalho como publicações, disseminação do conhecimento e alunos que venceram na carreira almejada. É importante destacar que nos relatos obtidos com as entrevistas, dois docentes se posicionaram quanto à realização profissional no ensino remoto estar diminuindo e a intenção de aposentadoria ser latente neste período.

Os achados obtidos com o questionário indicaram que os docentes se sentem reconhecidos, avaliando o fator falta de reconhecimento como satisfatório. Entretanto, nas entrevistas foi possível perceber uma lacuna entre o reconhecimento vindo da Instituição para com os docentes no suporte quanto à saúde emocional e física destes. Com relação ao reconhecimento dos discentes, foi relatado que é possível perceber tal reconhecimento no convívio, nos *feedbacks* e na avaliação da disciplina. Entretanto, é passível a reflexão de uma possível falta de reconhecimento vinda dos alunos, pois nos relatos das entrevistas foi possível identificar, em alguns docentes, sentimentos de frustração e desmotivação oriundos da falta de contato visual com os alunos e da participação destes durante as aulas remotas.

Quanto às estratégias de defesa utilizadas pelos docentes da UFV para ressignificar o sofrimento, foi possível identificar apenas estratégias individuais. A busca por terapia, a racionalização e negação do sofrimento, bem como a execução de múltiplas atividades fora do ambiente de trabalho, são mecanismos de defesa individuais utilizados pelos docentes para minimizar o sofrimento. No entanto, ao não serem firmadas estratégias coletivas frente ao sofrimento, pode-se limitar o mesmo ao ambiente doméstico e a vivência particular de cada docente, sem serem tomadas ações que impactariam diretamente o contexto coletivo de trabalho da Universidade. Tal lacuna pode demonstrar que os sentimentos de sofrimento no trabalho são singulares, quando não compartilhados.

Além desses achados é importante destacar que, segundo o relato da maioria dos docentes nas entrevistas, o fato de estarem lecionando remotamente, não substitui a importância do ensino presencial. Os relatos para tal, se justificam pelo contato com os alunos e com o maior controle sobre a forma com que os mesmos recebem e assimilam o conteúdo, pois segundo os docentes, em sala de aula é possível ter a percepção visual das feições dos alunos, bem como um contato maior para as relações advindas do processo de ensino-aprendizagem.

Todavia, os dados obtidos com esta pesquisa não podem ser disseminados como a percepção de todo o corpo docente da UFV, pois o escopo da pesquisa se limitou a participação voluntária dos docentes. Este fato limita uma percepção mais aprofundada das vivências de prazer e sofrimentos dos docentes da UFV, visto que apenas 12,34% do corpo docente participou da pesquisa. Outra limitação da pesquisa diz respeito ao atual cenário de pandemia, onde o contato com os docentes ocorreu de maneira remota, tanto para o questionário quanto para as entrevistas, o que pode ter dificultado na expressão dos sentimentos vividos no ensino remoto, bem como na percepção dos mesmos pelo entrevistador. Entretanto, vale ressaltar que o fato das entrevistas serem remotas permitiu que docentes dos três campus da UFV fossem entrevistados.

Sendo assim, para futuros estudos, sugere-se a importância de investigar mais profundamente as percepções de um número maior de docentes em termos qualitativos para que seja possível tomar inferências que representem uma porcentagem maior do corpo de docentes da UFV. Além disso, é interessante investigar as relações de prazer e sofrimento entre os campus de atuação desses docentes, de maneira a contribuir especificamente com as percepções estratificadas por campus, para que assim a Instituição tenha um respaldo maior para lidar com as vivências de sofrimento dos docentes e tomar ações que o minimizem. Ademais, sugere-se um estudo longitudinal no pós-pandemia.

Ainda assim, acredita-se que os achados desta pesquisa, podem contribuir para o entendimento de possíveis fontes de sofrimento dos docentes da UFV no ensino emergencial remoto durante a pandemia da Covid-19, além de possibilitar a elaboração de mecanismos de gestão para que a Instituição de Ensino consiga voltar-se aos seus docentes, dando o suporte necessário para mitigar os fatores causadores de sofrimento e potencializar os fatores motivadores de prazer no trabalho remoto. O estudo também traz à luz a percepção que os docentes têm do seu trabalho durante a pandemia e que na maioria do tempo está restrita ao ambiente doméstico, sendo possível, a partir do compartilhamento, elucidar para os demais as vivências de prazer e/ou sofrimento dos seus pares, a fim de que possam compreender tal

realidade e identificar aspectos similares as suas vivências. Sendo assim, factível a execução de intervenções voltadas para o desenvolvimento tanto individual quanto coletivo no trabalho.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, G. A; BORGES, A. L; JUIZ, A. P. M. Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 15-28, 2017. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172017000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100002&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 01 maio 2021.

ANTUNES, A. As contradições do trabalho remoto. **EPSJV/Fiocruz.**, 2020. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/contradicoes-do-trabalho-remoto>

ATHAYDE, M. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.

**Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 989-990, Jun. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102311X2005000300039&ng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2005000300039&ng=en&nrm=iso). Acesso em: 13 mar. 2021.

AVELINO, W. F; MENDES, J. G. A REALIDADE DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA A PARTIR DA COVID-19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 2, n. 5, p. 56- 62, abr. 2020. ISSN 2675-1488. Disponível em:

<https://revista.ufr.br/boca/article/view/AvelinoMendes>. Acesso em: 11 abr. 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BERNARDO, K. A. S; MAIA, F. L; BRIDI, M. A. As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemiacovid-19. **Revista Novos Rumos Sociológicos**. Pelotas, v. 8, n. 14, p. 8-39, 2020.

BOLLELA, V. R. Educação remota em Tempos de Pandemia da Covid-19: desafios e aprendizados. **Medicina (Ribeirão Preto)**, v. 54, n. Supl 1, 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. **Nota técnica: GT COVID 19: 11/2020**. Brasília: MPT/PGT, 2020. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/documentos/notatecnica25062020.pdf>. Acesso em: 06 set. 2021.

BRASIL. **Resolução n. 466 de 12 de dezembro de 2012**. Brasília, DF. Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde, 2012.

BRASIL. **Resolução n. 510 de 07 de abril de 2016**. Brasília, DF. Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde, 2016.

BRASIL. **Carta Circular n. 1/2021 – CONEP/SECNS/MS**. Brasília, DF. Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Saúde, Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, 2021.

BRIDI, M. A. et. al. Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. **REMIR, UFPR, GETS**. Curitiba, 2020. Disponível em:  
[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/RELATRIO\\_DE\\_DIVULGAO\\_D A\\_PESQUISA\\_SOBRE\\_O\\_TRABALHO\\_REMOTO.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_D A_PESQUISA_SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf). Acesso em: 17 fev. 2021.  
CAPACITAÇÃO PARA EDUCAÇÃO REMOTA. **Cead**, 2020. Disponível em:<https://www.cead.ufv.br/site/noticias/capacitacao-para-educacaoremotatem-novasturmas/>. Acesso em: 03. maio 2021.

CAMARGO, F; DAROS, T. A sala de aula inovadora: estratégias pedagógicas para fomentar o aprendizado ativo. **Penso**, v. 1, 2018, p. 6 -32

COSTA, I. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, Fev. 2007. Disponível em:[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S003476122007000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122007000100007&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 27 fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2ª ed., Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRUZ, R. M. et al. Retorno ao trabalho? Indicadores de saúde mental em professores durante a pandemia da COVID-19. **Revista Polyphonia**, v. 31, n. 1, p. 325-344, 2020.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. São Paulo, v. 14, n.3, p. 5 - 34, 2004.

DEJOURS, C. Addendum: da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In LANKMAN, S., SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, p. 49-106, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1 ed. 12. reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

GALINDO, M. et al. Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente em uma Instituição de Ensino Superior. Gerais, **Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 13, n. 3, p. 1-16, dez. 2020. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202020000300009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202020000300009&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 01 maio 2021.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. de. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, C. K.; MELO, R. B. de; SILVA, A. B.. **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais - Paradigmas, Estratégias e Métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 301-323.

- HODGES, C. et al. The Difference between Emergency Remote Teaching and Online Learning. **EDUCAUSE Review**, 2020. Disponível em: <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2021.
- HOFFMANN, C. et al. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 45, e187263, 2019. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151797022019000100570&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151797022019000100570&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 06 mar. 2021.
- HOLZMANN, L. Trabalho a domicílio. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 435-440.
- HYPOLITO, Á. M; VIEIRA, J. S; PIZZI, L. C. V. Reestruturação curricular e auto-intensificação do trabalho docente. **Currículo sem Fronteiras**, v. 9, n. 2, p. 100-112, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://biblat.unam.mx/pt/revista/curriculo-sem-fronteiras/articulo/reestruturacao-curricular-e-auto-intensificacao-do-trabalho-docente>. Acesso em: 12 fev. 2021.
- MACÊDO, K. B; HELOANI, R. A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 45-59, jun. 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151637172018000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172018000100004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 21 mar. 2021.
- MALTA, D. C. et al. A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 29, n. 4, 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S223796222020000400315&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S223796222020000400315&lng=en&nrm=iso). Acesso em 28 mar. 2021.
- MARCELO, C. Desenvolvimento profissional docente: passado e futuro. **Ciências da Educação**, v. 1, n. 8, p. 7-22, 2009.
- MARTINS, P. Organização e significado do trabalho. In: HELAL, D.; GARCIA, F.; HONÓRIO, L. **Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo**. Curitiba, 2010. Cap. 2, p. 59-73.
- MARTINS, A. A. V; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 21, n. 68, p. 835-851, Mar.2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198492302014000100005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198492302014000100005&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 06 mar. 2021.
- MATTAR, F. N.; OLIVEIRA, B.; MOTTA, S. L. S. **Pesquisa de Marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casado Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre o trabalho e riscos de adoecimentos – Itra: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A.M. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M; TAMAYO, Á. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba , v. 6, n. 1, p. 39-46, June 2001. Disponível em:[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141382712001000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141382712001000100006&lng=en&nrm=iso). Access on 23 fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712001000100006>.

MINAYO, M.C.S. (org.). **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

NASCIMENTO, F. S. et al. Saúde, home office e trabalho docente: construção compartilhada de estratégias de sobrevivência em tempos de pandemia. **Revista do NUFEN: Phenomenology and Interdisciplinarity**. v, v. 13, n. 2, p. 82, 2021

NAUJORKS, M. I. Stress e inclusão: indicadores de stress em professores frente à inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais. **Educação Especial**, Santa Maria, 20, 117- 125, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/5125>. Acesso em: 23 fev. 2021.

PINHO, P. S. et al. Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021.

RIBEIRO, B.; SCORSOLINI-COMIN, F.; DALRI, R. Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. **Index Enferm**, Granada, v. 29, n.3, p.137-141, sept. 2020. Disponível em: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113212962020000200008&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962020000200008&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 17 fev. 2021.

RODRIGUES, A. Ensino remoto na Educação Superior: desafios e conquistas em tempos de pandemia. **SBC Horizontes**, 2020. Disponível em: <http://horizontes.sbc.org.br/index.php/2020/06/ensino-remoto-na-educacao-superior/>. Acesso em: 12 fev. 2021.

ROSA, S. S. da. **Construtivismo e mudança**. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SOUZA, D. O. A pandemia de COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, supl. 1, p. 2469- 2477, June 2020. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141381232020006702469&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232020006702469&lng=en&nrm=iso). access on 28 Mar. 2021. Epub June 05, 2020.

SOUZA, K. R. et al. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, e00309141, Jan. 2021. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198177462021000100401&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198177462021000100401&lng=en&nrm=iso). access on 16 Feb. 2021. Epub Oct 19, 2020.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O Trabalho docente – Elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. 2. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2005.

TASCETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, 2019, p. 349-375.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 03/2020, de 13 de maio de 2020**. Dispõe sobre autorizar o oferecimento de disciplinas no ensino técnico, na graduação e na pós-graduação, por meio de Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação, no contexto da pandemia da Covid-19, denominado Período Especial de Outono-PEO. Viçosa, 2020. Disponível em: <http://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/Resolu%C3%A7%C3%A3o-03-2020-CEPE-PEO-Per%C3%ADodo-especial-de-outono.pdf>. Acesso em: 12 de fev. 2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO), 2021. Disponível em: <http://www.ppo.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/UFV-EM-NU%CC%81MEROS-2021-CORRIGIDO.pdf>. Acesso em: 30 set. 2021.

VIVIAN, C.; TRINDADE, L. L.; VENDRUSCOLO, C. Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab., Brasília, v. 20, n. 3, p. 1064- 1071, set. 2020. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198466572020000300003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572020000300003&lng=pt&nrm=iso). acessos em 01 maio 2021.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa de graduação intitulada: **DOCÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA: Analisando as vivências de prazer e sofrimento no ensino remoto**. Os participantes do estudo são todos os docentes efetivos da Universidade Federal de Viçosa lotados em seus três campi. Todos os docentes, incluindo o(a) senhor(a), serão convidados a responder um questionário estruturado composto de questões fechadas a respeito de dados sociodemográficos, dados profissionais, realização profissional, liberdade de expressão, falta de reconhecimento e esgotamento profissional. O questionário será aplicado através de um formulário eletrônico, alocado no Google Forms. O tempo que você gastará para responder será em média 10 minutos. A pesquisa terá como objetivo principal: descrever e analisar as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes da UFV no ensino remoto durante a pandemia. Este documento contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa e sua colaboração será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você.

O(a) senhor(a) ao aceitar participar da pesquisa deverá: 1. Eletronicamente aceitar participar da pesquisa, o que corresponderá à assinatura do TCLE, o qual poderá ser impresso se assim o desejar. 2. Responder ao questionário on-line. O questionário será on-line e, portanto, respondido no momento e local de sua preferência. Não é obrigatório responder a todas as perguntas se assim você o desejar.

Ao final do questionário lhe será perguntado se quer participar como voluntário de uma entrevista sobre os mesmos temas abordados. A entrevista terá duração aproximada de 40 minutos e será realizada de forma remota pelo Google Meet, marcada na data e horário de sua preferência. A entrevista somente será gravada com sua autorização e você terá o direito de permanecer com a câmera fechada. Também não é obrigatório responder a todas as perguntas se assim você o desejar.

Os riscos desta pesquisa envolvem você se sentir cansado ou aborrecido ao responder o questionário, e desconfortável ao lembrar alguma vivência que passou durante o ensino remoto na pandemia. As formas de minimizar os riscos desta pesquisa são que, neste caso, você pode se recusar a responder quaisquer perguntas. Você também poderá se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer necessidade de justificativa.

Além dos riscos já mencionados, há a possibilidade do risco de quebra de sigilo por ser realizada de forma remota, sendo este comum a todas as pesquisas realizadas com seres humanos nas plataformas do Google Forms e do Google Meet. Neste sentido, salienta-se que, como medida de proteção, todos os dados coletados serão analisados em caráter científico, portanto, serão registrados sem menção aos dados de identificação do participante, além de serem utilizados todos os dispositivos de segurança disponíveis nas referidas plataformas. Todos os documentos relativos à pesquisa serão guardados em local restrito pelo prazo de 5 (cinco) anos, sem dados que possibilitem a identificação dos participantes. Conjuntamente para garantir a confidencialidade e a privacidade de sua participação, sua caracterização na pesquisa será feita por codificação e os e-mails foram enviados na forma de lista oculta. Os resultados da pesquisa não serão divulgados a terceiros. Após a conclusão da coleta de dados será realizado o download dos dados coletados no computador pessoal das pesquisadoras, apagando todo e qualquer registro armazenado no Google Forms e não permanecendo nenhum arquivo na “nuvem”. Desta forma, apesar da consciência da possibilidade destes riscos existirem, esta pesquisa buscará trabalhar de forma a evitar a sua ocorrência.

O(a) Senhor(a) não terá despesas e nem será remunerado pela participação na pesquisa. Todas as despesas decorrentes de sua participação na pesquisa não serão cobradas. Se você se sentir prejudicado moralmente ou materialmente durante a realização do estudo, em decorrência da sua participação, sendo o dano devidamente comprovado como decorrente dessa pesquisa,

you will be required to request reimbursement, as this should be paid by the researchers, in accordance with the legislation in force, as established by Resolution CNS 466/12. There is no benefit or direct advantage in participating in this study. The benefits and advantages in participating are indirect, providing subsidies for the deepening of the discussion of remote teaching during the pandemic. The results of the research will be at your disposal when finalized. Remotely the people who will be accompanying the procedures will be Prof. Dr. Adriana Ventola Marra and the graduate in administration of the Florestal Campus Amanda Vidotti de Souza Campos, who are available for any clarifications, and follow up with the contacts at the end of this form.

You must be aware that you have full freedom to refuse to participate in the study and that this decision will not result in penalization on the part of the researchers. It is very important that you keep a copy of this document in your files. You will have access to the questions only after you have given your consent.

**Diante das explicações você acha que está suficientemente informado(a) a respeito da pesquisa que será realizada e concorda de livre e espontânea vontade em participar, como voluntário?**

- Sim
- Não

Nome das Pesquisadoras Responsáveis: Amanda Vidotti de Souza Campos  
Endereço: Rua Beira Córrego 197 Dom Bosco – Belo Horizonte/MG  
CEP: 30830020 Telefone: (31) 988776848  
E-mail: amanda.vidotti@ufv.br

Adriana Ventola Mara  
Endereço: Rua Santo Antonio, 202 – Nossa Senhora Aparecida – Florestal/MG  
CEP: 35690-000 Telefone: (31)983744290  
E-mail:aventola@ufv.br

### Parte 1 - Dados sócio-demográficos

Assinale a opção que lhe representa e complete o que for pedido, se for o caso:

1 – Sexo: a. Masculino b. Feminino 2 – Idade: a. 25 anos ou menos b. de 25 a 30 anos c. de 31 a 35 anos d. de 36 a 40 anos e. de 41 a 45 anos f. de 46 a 50 anos g. de 51 a 55 anos h. 55 anos ou mais	3 – Estado civil: a. Solteiro b. Casado / união estável c. Desquitado / divorciado / separado d. Viúvo 4 – Escolaridade: a. Ensino superior completo b. Especialização c. Mestrado d. Doutorado
---	--

## Parte 2 - Dados profissionais

Assinale a opção que lhe representa e complete o que for pedido, se for o caso:

<p>1 – A quanto tempo você leciona?</p> <p>a. Menos de 1 ano b. Entre 2 a 5 anos c. Entre 6 e 10 anos d. Entre 11 e 15 anos e. Mais de 16 anos</p> <p>2 – Tempo de trabalho como docente da Universidade Federal de Viçosa:</p> <p>a. Menos de 1 ano b. Entre 2 a 5 anos c. Entre 6 e 10 anos d. Entre 11 e 15 anos e. Mais de 16 anos</p> <p>3 – Em qual campus você trabalha?</p> <p>a. Florestal b. Rio Paranaíba c. Viçosa</p> <p>4 – Marque o nível de ensino que trabalha. Pode marcar mais de uma opção:</p> <p>a. Nível médio/técnico b. Graduação c. Pós-graduação</p> <p>5 – Marque sua grande área de atuação:</p> <p>a. Ciências humanas e sociais b. Ciências agrárias c. Ciências exatas d. Ciências biológicas</p>	<p>6 – Antes da pandemia, já havia lecionado na modalidade de ensino a distância?</p> <p>a. Sim b. Não</p> <p>7 – Você dispõe de todos os recursos que considera necessário para o trabalho remoto?</p> <p>a. Sim b. Não</p> <p>8 – Você consegue equilibrar o seu tempo de trabalho e o seu tempo pessoal durante o PER?</p> <p>a. Sim b. Não</p> <p>9 – Você vem pensando em sair ou se aposentar do seu trabalho ultimamente?</p> <p>a. Nunca b. Raramente c. Frequentemente d. Sempre</p> <p>10 – Nos últimos 12 meses, você teve que ir ao médico por estar doente?</p> <p>a. Sim b. Não</p> <p>11 – Você tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico nesses últimos 12 meses?</p> <p>a. Sim b. Não</p>
---	--

## Parte 3 - Dados profissionais

Avaliando seu trabalho no contexto de pandemia, durante o PER – Período Emergencial Remoto, marque a frequência que mais se aproxima na escala abaixo, entre 0=nunca e 6=frequentemente, com as vivências positivas e negativas do seu contexto de trabalho no PER.

<b>0 Nunca</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6 Frequentemente</b>
----------------	----------	----------	----------	----------	----------	-------------------------

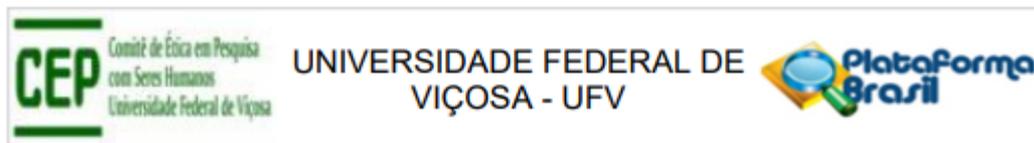
<b>Vivências</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1- Liberdade com a chefia para negociar minhas demandas							
2- Liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas							
3- Solidariedade entre os colegas							
4- Confiança entre os colegas							
5- Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho							
6- Liberdade para usar a minha criatividade							
7- Liberdade para falar sobre meu trabalho com as chefias							



## **APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

- 1- Há quanto tempo você leciona?
- 2- Há quanto tempo você é docente da UFV?
- 3- Em qual campi você trabalha?
- 4- De qual área você é? Em quais níveis de ensino você atua?
- 5- Idade?
- 6- Formação acadêmica
- 7- Estado civil?
- 8- Possui filhos?
- 9- Antes do PER você já teve contato com o ensino remoto (ensino a distância)?
- 10- Você considera ter conhecimento em TDIC se os recursos necessários para o PER?
- 11- Como é a sua rotina de trabalho durante o PER?
- 12- Como você se sente no final de um dia de trabalho?
- 13- Me conte sobre sua relação com o tempo durante o PER. Você tem conseguido fazer todas as atividades que fazia antes (ensino, pesquisa e extensão)? Tem sobrado tempo para você e sua família/amigos?
- 14- Como você imaginava que seria seu trabalho durante o PER? E como ele realmente é?
- 15- Você considera que tem liberdade para realizar seu trabalho e expressar suas opiniões? Dê um exemplo de uma situação em que isto aconteceu.
- 16- Você se considera reconhecido no seu trabalho? Por quê?
- 17- Você considera que o seu trabalho te oferece algum risco físico? Mental? Emocional? Durante o PER você tem a mesma percepção? Me fale sobre isso.
- 18- Quais são as fontes de bem estar ou de prazer no seu trabalho durante o PER? Você faz algo para maximizar este prazer? O que?
- 19- O que no seu trabalho, durante o PER, te causa mal estar ou sofrimento? Conte-nos um episódio.
- 20- E o que você faz para minimizar este sofrimento?
- 21- Você vive conflitos nas relações familiares e/ou sociais em decorrência de seu trabalho durante o PER? Me fale sobre isso.
- 22- Quais as inseguranças e medos que você vivencia atualmente no seu trabalho?
- 23- Gostaria de acrescentar algo aos seus relatos ou dar sugestões ou esclarecer dúvidas acerca desta pesquisa.

## ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** DOCÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA: analisando as vivências de prazer e sofrimento no ensino remoto

**Pesquisador:** Adriana Ventola Marra

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 48948521.9.0000.5153

**Instituição Proponente:** Instituto de Ciências Humanas Florestal

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.845.974

#### Apresentação do Projeto:

O presente protocolo foi enquadrado como pertencente à Área Temática: Ciências Sociais Aplicadas

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_ 1786845) e/ou do Projeto Detalhado:

1. RESUMO: Esta pesquisa tem como objetivo geral descrever e analisar as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes da UFV no ensino remoto durante a pandemia. O referencial teórico do estudo está ancorado nas abordagens sobre trabalho remoto, trabalho docente e psicodinâmica do trabalho. Em termos metodológicos, esta pesquisa se propõe a ser de abordagem mista e de caráter descritivo. Os dados serão coletados por questionários e entrevistas semiestruturadas de docentes efetivos da Universidade Federal de Viçosa, selecionados por amostra não-probabilística e de conveniência. Os dados serão analisados por estatística descritiva e univariada, e análise de conteúdo.

2. METODOLOGIA: Levando em consideração o objetivo do presente estudo, optou-se pela realização de uma pesquisa de métodos mistos, qualitativa e quantitativa, de caráter descritivo. O

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 4.845.974

complemento da pesquisa quantitativa, com o uso da pesquisa qualitativa corrobora para o levantamento dos dados que não podem ser mensurados (CRESWELL, 2007). De acordo com o objetivo do estudo, descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento dos docentes da UFV no ensino remoto durante a pandemia, a pesquisa em questão terá caráter descritivo, a fim de analisar, compreender e conceber relações entre as variáveis da amostra estudada (GIL, 2008). A unidade de análise será composta por docentes da Universidade Federal de Viçosa, abrangendo os três campi, Florestal, Rio Paranalba e Viçosa. Os docentes foram escolhidos como público-alvo da pesquisa devido à complexidade da função e o atual cenário de ensino no período emergencial remoto (PER), que segundo Souza et al. (2021), é uma nova e complexa composição do trabalho docente no contexto de pandemia, onde o uso central das atividades se dá pela tecnologia, intensificação do trabalho e a possível sobrecarga gerada nos professores. A amostra será não probabilística e por conveniência, tendo em conta a disponibilidade dos docentes em participarem do estudo. O questionário, disponibilizado no Google Forms, em que o tempo médio gasto para a resposta é de 10 minutos, será fechado e estruturado, dividido em três partes: dados sociodemográficos, dados profissionais e a Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), que é parte do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). O ITRA é um instrumento estruturado que auxilia na identificação de indicadores críticos de trabalho com o objetivo de "mensurar distintas e interdependentes modalidades de representação dos respondentes" (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 114). A EIPST é representada por uma escala de 7 pontos com o objetivo de avaliar a ocorrência de vivências dos indicadores de prazer e sofrimento. Sendo, 0=nunca, até 6=frequentemente. A EIPST possui 32 itens, organizados em quatro fatores, onde dois avaliam o prazer: realização profissional e liberdade de expressão. E os outros dois avaliam o sofrimento no trabalho: falta de reconhecimento e esgotamento profissional (MENDES; FERREIRA, 2007). Serão realizadas, de 15 a 20 entrevistas com roteiro semiestruturado. A entrevista semiestruturada, será mediante a disponibilidade e acessibilidade dos docentes em participar da pesquisa por meio do convite feito ao final do questionário. A entrevista contará com roteiro semiestruturado em complemento a escala EIPST e ao referencial teórico a fim de atender aos objetivos específicos da pesquisa. Segundo Godoi e Mattos (2006), a entrevista semiestruturada, onde há a elaboração de um roteiro, dá ao entrevistador autonomia para sair do mesmo, sendo flexível a formulação de perguntas, expressão de opiniões e informações que não estão prescritas no roteiro. As entrevistas serão realizadas de forma remota pelo Google meet e gravadas, mediante a concordância dos entrevistados. Somente participarão da entrevistas os docentes que responderão ao questionário e manifestaram sua concordância em participar. As entrevistas serão

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

transcritas na íntegra e codificadas para garantir a confidencialidade e a privacidade dos indivíduos.

3. **HIPÓTESES:** As transformações trazidas pela COVID-19 à esfera educacional, bem como a implementação do ensino remoto emergencial, podem ser consideradas um fator crítico de sofrimento aos docentes.

4. **CRITÉRIOS DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO:** Não se aplica.

**Objetivo da Pesquisa:**

De acordo com os pesquisadores,

Objetivo primário: Descrever e analisar as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes da UFV no ensino remoto durante a pandemia.

Objetivo secundário: a) Identificar e analisar quais questões relativas ao prazer são vivenciadas pelos docentes da UFV no ERE; b) Identificar e analisar quais questões relativas ao sofrimento são vivenciadas pelos docentes da UFV no ERE; c) Identificar os mecanismos utilizados pelos docentes da UFV no ERE para a ressignificação do sofrimento em prazer.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os pesquisadores apresentam no formulário online da Plataforma os seguintes Riscos:

Os riscos desta pesquisa envolvem o participante se sentir cansado ou aborrecido ao responder o questionário, e desconfortável ao lembrar alguma vivência que passou durante o ensino remoto na pandemia. As formas de minimizar os riscos desta pesquisa são que, neste caso, o participante pode se recusar a responder quaisquer perguntas. Ele também poderá se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer necessidade de justificativa. Além dos riscos já mencionados, há a possibilidade do risco de quebra de sigilo por ser realizada de forma remota, sendo este comum a todas as pesquisas realizadas com seres humanos nas plataformas do Google forms e do Google meet. Neste sentido, salienta -se que, como medida de proteção, todos os dados coletados serão analisados em caráter científico, portanto, serão registrados sem menção aos dados de identificação do participante, além de serem utilizados todos os dispositivos de segurança disponíveis nas referidas plataformas. Todos os documentos relativos à pesquisa serão guardados em local restrito pelo prazo de 5 (cinco) anos, sem dados que possibilitem a identificação dos participantes. Conjuntamente para garantir a confidencialidade e a privacidade de sua

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 4.845.974

participação, sua caracterização na pesquisa será feita por codificação e os e-mails foram enviados na forma de lista oculta. Os resultados da pesquisa não serão divulgados a terceiros. Após a conclusão da coleta de dados será realizado o download dos dados coletados no computador pessoal das pesquisadoras, apagando todo e qualquer registro armazenado no Google Forms e não permanecendo nenhum arquivo na "nuvem". Desta forma, apesar da consciência da possibilidade destes riscos existirem, esta pesquisa buscará trabalhar de forma a evitar a sua ocorrência.

Os seguintes Benefícios: Não existe benefício ou vantagem direta em participar deste estudo. Os benefícios e vantagens em participar são indiretos, proporcionando subsídios para o aprofundamento da discussão do trabalho remoto docente durante a pandemia. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

Avaliação: Os riscos e os benefícios estão de acordo com as recomendações sobre pesquisas com seres humanos, baseados nas Resoluções 466/12 e 510/16 do CNS.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Os pesquisadores propõe descrever e analisar as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes da UFV no ensino remoto durante a pandemia. Para isso propõe uma pesquisa de métodos mistos, qualitativa e quantitativa, de caráter descritivo. O complemento da pesquisa quantitativa, com o uso da pesquisa qualitativa corrobora para o levantamento dos dados que não podem ser mensurados (CRESWELL, 2007). De acordo com o objetivo do estudo, descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento dos docentes da UFV no ensino remoto durante a pandemia, a pesquisa em questão terá caráter descritivo, a fim de analisar, compreender e conceber relações entre as variáveis da amostra estudada (GIL, 2008). A unidade de análise será composta por docentes da Universidade Federal de Viçosa, abrangendo os três campi, Florestal, Rio Paranaíba e Viçosa. Os docentes foram escolhidos como público-alvo da pesquisa devido à complexidade da função e o atual cenário de ensino no período emergencial remoto (PER), que segundo Souza et al. (2021), é uma nova e complexa composição do trabalho docente no contexto de pandemia, onde o uso central das atividades se dá pela tecnologia, intensificação do trabalho e a possível sobrecarga gerada nos professores. A amostra será não probabilística e por conveniência, tendo em conta a disponibilidade dos docentes em participarem do estudo. O questionário, disponibilizado no

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 4.845.974

Google Forms, em que o tempo médio gasto para a resposta é de 10 minutos, será fechado e estruturado, dividido em três partes: dados sociodemográficos, dados profissionais e a Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), que é parte do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). O ITRA é um instrumento estruturado que auxilia na identificação de indicadores críticos de trabalho com o objetivo de "mensurar distintas e interdependentes modalidades de representação dos respondentes" (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 114). A EIPST é representada por uma escala de 7 pontos com o objetivo de avaliar a ocorrência de vivências dos indicadores de prazer e sofrimento. Sendo, 0=nunca, até 6=frequentemente. A EIPST possui 32 itens, organizados em quatro fatores, onde dois avaliam o prazer: realização profissional e liberdade de expressão. E os outros dois avaliam o sofrimento no trabalho: falta de reconhecimento e esgotamento profissional (MENDES; FERREIRA, 2007). Serão realizadas, de 15 a 20 entrevistas com roteiro semiestruturado. A entrevista semiestruturada, será mediante a disponibilidade e acessibilidade dos docentes em participar da pesquisa por meio do convite feito ao final do questionário. A entrevista contará com roteiro semiestruturado em complemento a escala EIPST e ao referencial teórico a fim de atender aos objetivos específicos da pesquisa. Segundo Godoi e Mattos (2006), a entrevista semiestruturada, onde há a elaboração de um roteiro, dá ao entrevistador autonomia para sair do mesmo, sendo flexível a formulação de perguntas, expressão de opiniões e informações que não estão prescritas no roteiro. As entrevistas serão realizadas de forma remota pelo Google meet e gravadas, mediante a concordância dos entrevistados. Somente participarão da entrevistas os docentes que responderão ao questionário e manifestaram sua concordância em participar. As entrevistas serão transcritas na íntegra e codificadas para garantir a confidencialidade e a privacidade dos indivíduos.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Considerações sobre os documentos apresentados pelo pesquisador:

Os termos de apresentação obrigatória estão de acordo com as recomendações sobre pesquisas com seres humanos, baseados nas Resoluções 466/12 e 510/16 do CNS

**Recomendações:**

Ao término da pesquisa, a |Folha de rosto deverá ser anexada com as devidas assinaturas e carimbos, em virtude de que neste período não está sendo possível a coleta adequada

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Aprovado.

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 4.845.974

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo disponível no site [www.cep.ufv.br](http://www.cep.ufv.br)). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Projeto aprovado autorizando o início da coleta de dados com os seres humanos a partir da data de emissão deste parecer.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1786845.pdf	02/07/2021 14:41:12		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto1.pdf	02/07/2021 14:40:17	Adriana Ventola Marra	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto1.pdf	02/07/2021 14:38:13	Adriana Ventola Marra	Aceito
Outros	questionario1.pdf	02/07/2021 14:33:38	Adriana Ventola Marra	Aceito
Outros	roteiroentrevista1.pdf	02/07/2021 14:33:04	Adriana Ventola Marra	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE1.pdf	02/07/2021 14:32:35	Adriana Ventola Marra	Aceito
Cronograma	cronograma1.pdf	02/07/2021 14:32:08	Adriana Ventola Marra	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não



Continuação do Parecer: 4.845.974

VICOSA, 14 de Julho de 2021

---

**Assinado por:**  
**Guilherme de Azambuja Pussieldi**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br