



Congresso Internacional
de Administração
ADM 2021

24 a 28
de outubro
Ponta Grossa - Paraná - Brasil

**SOBREVIVÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS INCERTOS:**

O papel dos gestores e do ambiente externo
no sucesso e no fracasso organizacional.

PERCEPÇÕES DOS DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL SOBRE A FORMA DE TRABALHO IDEAL PÓS-PANDEMIA

PERCEPTIONS OF THE TEACHERS OF A FEDERAL UNIVERSITY ON THE IDEAL POST-PANDEMIC WAY OF WORK

ÁREA TEMÁTICA: ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Elaine dos Anjos, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil, elaine.anjos@ufrgs.br

José Luis Duarte Ribeiro, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil, ribeiro@producao.ufrgs.br

Resumo

A pandemia de COVID-19, a partir de março de 2020, causou mudanças repentinas e profundas na maneira de viver e conviver da humanidade. A forma de trabalho sofreu um impacto considerável, uma vez que não seria mais possível manter os trabalhadores em seus locais de trabalho. O estudo tem por objetivo: a) analisar a percepção sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia; b) identificar a percepção dos docentes em relação a forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão; e c) analisar como as questões de gênero impacta a percepção dos docentes referentes à forma ideal de trabalho pós-pandemia. Quanto aos procedimentos metodológicos, foi elaborado um instrumento de pesquisa em forma de questionário que foi encaminhado por e-mail aos docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. A análise dos dados demonstra que as docentes mulheres têm maior preferência pelo trabalho remoto do que os docentes homens. A maioria dos docentes concorda que o trabalho remoto não é uma boa modalidade para o ensino de graduação e pós-graduação, mas concordam que é uma boa modalidade para a gestão universitária. As docentes mulheres, embora tenham se adaptado melhor ao trabalho remoto, também perceberam maior demanda de esforço e sentiram maior prejuízo na saúde física e mental em relação aos docentes homens. Observou-se, portanto, que embora exija maior esforço, as mulheres manifestaram maior preferência pelo trabalho remoto.

Palavras-chave: COVID-19; Trabalho remoto; Docentes; Gênero; Universidades.

Abstract

The COVID-19 pandemic, starting in March 2020, caused sudden and profound changes in the way humanity lives and lives together. The way of working has had a considerable impact, since it would no longer be possible to keep workers in their workplaces. The study aims to: a) analyze the perception about the way of working before and during the pandemic; b) to identify the perception of teachers in relation to the ideal form of work after the COVID-19 pandemic for undergraduate teaching, postgraduate teaching, research, extension and management; and c) to analyze how gender issues impact the teachers' perception regarding the ideal form of post-pandemic work. Regarding methodological procedures, a research instrument was elaborated in the form of a questionnaire that was sent by e-mail to Federal University of Rio Grande do Sul- UFRGS professors. Data analysis shows that female teachers have a greater preference for remote work than male teachers. Most professors agree that remote work is not a good modality for undergraduate and graduate education, but agree that it is a good modality for university management. The female teachers, although they adapted better to remote work, also perceived greater demand for effort and felt greater damage to physical and mental health in relation to male teachers. It was observed, therefore, that although it requires greater effort, women expressed greater preference for remote work.

Keywords: COVID-19; Remote work; Teachers; Gender; Universities.

1. INTRODUÇÃO

Em março de 2020, a pandemia de COVID-19 estabeleceu mudanças necessárias e emergenciais no Brasil. Entre elas a migração obrigatória e imediata do trabalho presencial para o trabalho remoto em alguns setores da sociedade. O trabalho remoto compulsório foi efeito colateral da pandemia e tem sido um desafio para muitos trabalhadores nas esferas pública e privada (Ipea, 2020). Esses desafios foram decorrentes da escassez de estudos prévios e falta de metodologias de implementação com diretrizes, suporte e orientação para os trabalhadores, tanto no que tange à realização das suas atividades, quanto aos controles, supervisão, gestão e à avaliação de desempenho (Narayanamurthy; Tortorella, 2021).

Além disso, a falta de infraestrutura também se apresentou como um obstáculo a ser superado, considerando que muitos trabalhadores precisaram adquirir novos equipamentos, organizar e dividir o tempo e o espaço físico com outros membros da família. Os possíveis impactos na vida pessoal e profissional dos trabalhadores que realizam suas atividades laborais em casa durante a pandemia ainda são desconhecidos. Também é desconhecida a medida em que a disponibilidade em tempo integral dos trabalhadores trouxe impactos em aspectos físicos e comportamentais em relação àqueles que continuaram a realizar suas atividades presenciais (Hallman *et al.*, 2021). Em relação ao aspecto psicológico, durante a pandemia de COVID-19, o conceito de felicidade ficou muito relacionado a sentir-se “apoiado e cuidado” (Wang; Weaver; Revels, 2021).

No âmbito das Universidades Federais Brasileiras, em que as atividades foram suspensas no início da pandemia no Brasil em março de 2020, o Ensino Remoto Emergencial (ERE) se apresentou como uma alternativa ao retorno das atividades. Na UFRGS quem regulou o tema por meio de legislação interna foi o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) por meio da Resolução nº 25 de 27 de julho de 2020. Vale mencionar que, sob o ponto de vista conceitual, o ERE não se confunde com o ensino a distância.

Diante desse contexto, surge a seguinte questão de pesquisa: de que forma o trabalho de Docentes deve se alterar após a pandemia de COVID-19 nas Universidades Federais? Para respondê-la, este estudo tem como objetivo: a) analisar a percepção sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia; b) identificar a percepção dos docentes em relação a forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão; e c) analisar como as questões de gênero impacta na percepção dos docentes referentes a forma ideal de trabalho pós-pandemia.

Para alcançar esses objetivos, foi elaborado um instrumento de pesquisa que contemplou elementos relacionados às percepções dos docentes em relação à forma de trabalho antes, durante e pós-pandemia; o instrumento de pesquisa foi aplicado junto aos docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); e os dados foram analisados por meio de estatística descritiva.

O estudo apresenta as seguintes contribuições: (i) a identificação das possíveis formas de trabalho dos servidores das Universidades Federais após a pandemia de COVID-19; contribui para novos estudos de implementação de trabalho remoto e para estudos que visem a modernização das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão nas Universidades; (ii) a identificação da percepção do Docentes que atuaram no Ensino Remoto Emergencial durante a pandemia de COVID-19 contribui para a literatura sobre ensino e aprendizagem tanto sob o ponto de vista do docente quanto do discente; (iii) a abordagem de uma situação inédita enfrentada pelos trabalhadores durante a maior crise sanitária do século XXI enriquece a literatura sobre o tema, tendo em vista que os impactos futuros das mudanças causadas pela pandemia ainda são desconhecidos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO REMOTO E A PANDEMIA DE COVID-19

O trabalho realizado fora das dependências físicas de uma instituição tem nomes diversos na literatura: Teletrabalho, Trabalho Remoto, *Home Office*. Não há um consenso sobre a existência de diferenças entre eles. Todas essas nomenclaturas remetem a atividades realizadas à distância com suporte de sistemas de tecnologia da informação (Rocha et al., 2018). Neste estudo usaremos a nomenclatura de trabalho remoto para se referir a essa modalidade de trabalho.

No Brasil, a primeira instituição pública a adotar o modelo do teletrabalho foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda (Silva, 2015). A SAP Consultoria em Recursos Humanos realizou em 2018 a Pesquisa Trabalho Remoto Brasil em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). Essa pesquisa apurou que 45% das empresas participantes praticavam Trabalho Remoto e 15% estariam avaliando a implantação.

A adoção de Trabalho Remoto em decorrência da pandemia de COVID-19 trouxe muitos benefícios para as empresas e para os trabalhadores. Para as empresas: a redução dos custos fixos que envolvem ter uma infraestrutura em uso. Para os trabalhadores: a diminuição do tempo de deslocamento, maior flexibilidade em relação à escolha do horário para realizar as tarefas, e por fim, mais tempo disponível para passar com a família. O trabalho remoto proporcionou maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o que pode promover um estilo de vida mais saudável (Xiao et al., 2021).

No entanto, a adoção do Trabalho Remoto durante a pandemia também trouxe dificuldades. Por exemplo, o fechamento de creches e escolas em decorrência da pandemia de COVID-19 afetou consideravelmente a divisão do trabalho doméstico e o cuidado dos filhos, o que deixou ainda mais evidente a separação por gênero das tarefas domésticas. A necessidade de trabalhar no ambiente familiar e conciliar as tarefas domésticas, cuidado com os filhos e trabalho se mostrou um desafio para as mulheres (Yildirim & Eslen-Ziya, 2021).

Quando um trabalhador tem conflito trabalho-família ele pode não apenas não ter tempo e energia, como também pode manifestar humores negativos que afetam seu desempenho familiar. A falha em lidar com as situações familiares pode ser considerada uma fonte de estresse (Chambel et al., 2020)

Dentre os impactos negativos do Trabalho Remoto, provocado pela pandemia de COVID-19, estão os impactos sobre as pessoas que moram sozinhas. O excesso de tempo de exposição às telas, a falta de contato físico e visual com os colegas de trabalho pode contribuir para surgimento de problemas mentais como isolamento social e depressão. Para outros, a falta de limite entre vida pessoal e profissional e a incapacidade de “desligar do trabalho” pode causar estresse e ansiedade. Além disso, a privação de horas de sono para conseguir realizar todas as tarefas diárias também é um fator preocupante para a saúde dos trabalhadores (Xiao et al., 2021).

A pesquisa realizada por Xiao *et al.*, (2021) identificou que 64,8% dos entrevistados relataram novos problemas de saúde física. Cerca de 73,6% relataram novos problemas de saúde mental desde a adoção do Trabalho Remoto. A mesma pesquisa identificou que 55,1% dos entrevistados apresentaram algum problema novo de saúde mental. Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn identificou que 62% dos entrevistados estão mais estressados com o trabalho do que antes (Lemos et al., 2020).

A adoção do Trabalho Remoto, provocado pela pandemia de COVID-19, trouxe a necessidade de investigação da relação trabalho-família para as mulheres. Um estudo realizado com trabalhadoras brasileiras identificou que, ao contrário do que se esperava, nem todas as mulheres relataram sobrecarga de trabalho com a adoção do Trabalho Remoto. Algumas

mulheres relataram que essa modalidade de trabalho as aproximou dos filhos e dos maridos. Além disso, trouxe maior flexibilidade de horários e, por consequência, maior qualidade de vida (Lemos et al., 2020).

2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DAS FORMAS DE TRABALHO PRESENCIAL E REMOTO

O estudo realizado por Ecorys et al. (2021) apresenta um panorama sobre as vantagens e desvantagem do trabalho remoto. Conforme esse estudo, o trabalho remoto não é necessariamente realizado em casa, mas sim fora das dependências das instituições. As tecnologias da informação (TIC) possibilitam que os indivíduos trabalhem em locais diferentes das instalações da instituição e que se comuniquem regularmente com colegas, conforme a necessidade. Essa flexibilidade pode ser vista como uma vantagem do trabalho remoto, uma vez que é possível reunir pessoas de modo virtual com maior agilidade e sem a necessidade de que todos estejam no mesmo ambiente físico como ocorre no trabalho presencial.

A adoção do trabalho remoto ganhou velocidade nos últimos anos com as Redes Privadas virtuais (VPNs) e mecanismos de comunicação cada vez mais sofisticados, incluindo softwares desenvolvidos especialmente para o trabalho remoto e o uso generalizado das videoconferências. Todos esses aspectos contribuem para maior agilidade de comunicação entre os indivíduos. Porém, é necessário observar a natureza do trabalho, o perfil do trabalhador, a cultura da instituição, situações de ordem pessoal e impacto ambiental do trabalho remoto (Ecorys et al., 2021).

Algumas questões de saúde e ergonomia chamam atenção para aspectos do trabalho remoto que influenciam de maneira significativa a vida dos indivíduos. Enquanto no trabalho presencial é possível fazer um acompanhamento mais próximo da saúde física e mental dos trabalhadores, no trabalho remoto existe um risco de isolamento do indivíduo que trabalha longe da sua equipe, e o aumento da dificuldade de acompanhamento por parte das instituições das condições de trabalho. Além disso, corre-se o risco de não haver a clara definição entre vida pessoal e profissional do trabalhador, o que pode interferir nas suas relações pessoais (Ecorys et al., 2021).

2.3 PERCEPÇÃO DOS DOCENTES EM RELAÇÃO AO TRABALHO REMOTO

Um estudo realizado com docentes de Universidades públicas brasileiras revelou um número significativo de professores que tiveram dificuldade de adaptação durante a pandemia. Nesse estudo, foram investigados 129 professores um ano após o início da pandemia, dos quais 78% apresentaram dificuldades de adaptação em algum grau. O mesmo estudo identificou que fatores como: ser mulher, estar casado e a inconformidade com a nova estruturação da vida aumentavam a probabilidade de haver dificuldades de adaptação à pandemia (Nascimento; Jr; Carvalho, 2021).

O medo de perder familiares, amigos ou conhecidos durante a pandemia e os sentimentos de ansiedade, tristeza, angústia, desesperança, solidão e desesperança, especialmente pela migração do ensino presencial para o online, influenciou negativamente na saúde mental da comunidade acadêmica de uma Universidade federal brasileira pesquisada por Da Silva Ribeiro et al. (2021). O estudo mostrou que os sentimentos de impotência, angústia e tristeza foram relatados em sua maioria por mulheres (Da Silva Ribeiro et al., 2021).

Em relação ao ensino, embora a educação a distância tenha possibilitado as aulas online e que isso tenha sido fundamental para a preservação de vidas durante a pandemia de COVID-19, a falta de acesso e condições de uso das ferramentas tecnológicas tem impedido o sucesso dessa modalidade de aprendizagem, tanto para o setor público, quanto para o privado. A mudança de 40% dos cursos presenciais para cursos a distância na iniciativa privada, por exemplo, tem causado a extinção do corpo docente do ensino superior. Isso causa além do

aumento das turmas e o consequente aumento na carga de trabalho dos demais docente, a evasão dos discentes (Ivenicki, 2021).

Uma das vantagens encontradas por (França et al., 2021), que estudaram as articulações entre vida pessoal, familiar e profissional no contexto das instituições de ensino superior e científicas de Portugal, é a possibilidade das docentes mulheres poderem trabalhar de casa, o que lhes garantia mais tempo com a família. Porém, eles fazem uma crítica, que embora as docentes tenham mais tempo, sua carga de trabalho não remunerado, como cuidado com os filhos e familiares, é maior da que a carga dos homens, e essas vantagens percebidas podem contribuir para agravar as desigualdades de gênero no meio acadêmico.

2.4 VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM A FORMA DE TRABALHO IDEAL

Em relação ao retorno das atividades presenciais nas Universidades, há evidências da necessidade de haver cuidados relacionados à segurança física e emocional da comunidade acadêmica, e que este retorno deve ser bem planejado, de modo que sejam garantidos o acesso à Equipamentos de Proteção Individual (EPI) de maneira adequada e ambientes de trabalho seguros (Nascimento et al., 2021)

Uma característica identificada na profissão docente é o afastamento das atividades de ensino e do aluno para concentrar-se nas atividades de pesquisa, tendo em vista que a progressão docente na carreira é dada pela sua produção científica (Oliveira et al., 2017).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é classificada como aplicada, tendo em vista a intenção de reunir informações para resolver um problema imediato, no caso a identificação de formas de trabalho ideais para o período pós-pandemia. Em relação aos seus objetivos, é classificada como exploratória, pois pretende reunir informações para lidar com um problema emergente, referente a formas de trabalho ideais pós-pandemia para docentes universitários. Quanto à natureza dos dados, trata-se de uma pesquisa de métodos mistos, que utiliza tantos dos métodos qualitativos, quanto dos quantitativos (Gil, 2019), uma vez que o instrumento de coleta de dados possui tanto questões abertas, próprias para interpretações, como questões fechadas, próprias para análise estatística.

O instrumento de coleta de dados foi composto por uma parte inicial, na qual foram apresentados os objetivos do estudo, seguido de três blocos de questões: o bloco A abordou questões que visavam captar a percepção dos docentes sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia, para esse bloco os respondentes deveriam manifestar sua concordância utilizando a escala Likert de 7 pontos, para o qual 1 correspondia à “Discordo totalmente” e 7 à “Concordo totalmente”; o bloco B continha questões sobre a percepção dos docentes em relação a forma ideal de trabalho para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão após a pandemia de COVID-19 (quando não houvesse restrições ao trabalho presencial); e bloco C (último) continha questões que caracterizavam o respondente (como idade, gênero, área de atuação, etc.). O Anexo 1 apresenta o instrumento que foi utilizado nesta pesquisa com os detalhes dos três blocos de questões.

O instrumento de pesquisa foi construído em novembro de 2021, em meio eletrônico para possibilitar o envio por e-mail para os docentes da UFRGS. A amostra foi definida de acordo com os dados fornecidos pela UFRGS - <https://www1.ufrgs.br/paineldedados/gestaoPessoas/telaDocentes> - há atualmente um total de 2.970 docentes ativos na Universidade (Ensino Superior e EBTT). A amostra de (no mínimo) 300 (trezentos) respondentes foi determinada visando um total de aproximadamente 10% dos possíveis respondentes, considerando grau de confiança de 95%, desvio padrão nas respostas de 50% (pior caso possível para a dispersão das respostas) e margem de erro próxima a 5%

(5,36% para ser exato). O desvio padrão, calculado após a coleta dos dados, foi de xx %, portanto inferior a 50%, e a margem de erro associada ao tamanho de amostra definido (mínimo 300 respondentes) foi de 4,78% (inferior a 5%), atendendo as necessidades desta pesquisa.

A fórmula usada no cálculo do tamanho da amostra, de no mínimo 300 respondentes, foi a que segue: $Tamanho\ da\ amostra = [z^2 * p(1-p) / e^2] / [1 + z^2 * p(1-p)] / (e^2 * N)$

Onde N = tamanho da população (2970), z = escore z (1,96 associado ao nível de confiança de 95%), e = margem de erro (5,36%) e p = desvio padrão (50%).

O Projeto de pesquisa e o instrumento de coleta de dados foram submetidos à análise do Comitê de Ética e Pesquisa da UFRGS (CEP). Após manifestação de aprovação do CEP, Parecer nº 5484694 de 23 de junho de 2022, o questionário foi encaminhado por e-mail aos docentes da UFRGS via SUGESP (Sistema de Recursos Humanos-SRH), conforme Termo de Anuência da SUGESP assinado pela Superintendente de Gestão de Pessoas Marília Borges Hackmann em 18 de maio de 2022.

4 ANÁLISE DOS DADOS

O questionário ficou disponível do dia 04 de julho de 2022 ao dia 05 de agosto de 2022, e contou com 369 respostas, que representou 12,42 % da população pesquisada. Dos respondentes, 52,5% expressaram o gênero feminino, enquanto 47,5 % expressaram o gênero masculino. A maioria dos respondentes, 18,4%, é da área de Ciências Exatas e da Terra. O respondente com a menor idade informou ter 27 anos, e o respondente de maior idade informou ter 74 anos, o que corresponde a uma média de 50 anos de idade. A maioria (76,6%) dos respondentes respondeu que “Não” quando questionados se tinha cargo de chefia e 23,4% responderam que “Sim”.

Quanto a divisão da carga de trabalho sob o ponto de vista do gênero, a maioria das mulheres atua na graduação, seguida pela pesquisa, pós-graduação, extensão e gestão universitária. Essas duas últimas na mesma medida. A maioria dos homens também atua no ensino de graduação, e, assim como as mulheres, seguida pela pesquisa e pós-graduação. Para elas a atuação na extensão é menor do que na gestão universitária.

As mulheres superam, em percentual, os homens nas atuações de ensino de graduação e na extensão. Os homens superam, em percentual, as mulheres nas atuações de pesquisa, ensino de pós-graduação e gestão universitária. Para fazer a análise dos dados foi utilizado a análise descritiva e ferramentas do software Excel.

4.1 EXPRESSÃO DE GÊNERO

Para análise das percepções dos docentes por expressão de gênero foram disponibilizadas no instrumento de coleta de dados as opções de expressões “Homem”, “Mulher” e “Não binário”. A expressão “Homem” correspondeu a 47,5% dos respondentes e a expressão “Mulher”, a 52,5%. Não houve manifestação de “Não binário”. A partir disso, fez-se a análise do nível de concordância as proposições feitas comparando as manifestações de “Homem” e “Mulher”.

4.1.1 PERCEPÇÕES SOBRE ADAPTABILIDADE, FLEXIBILIDADE E APROVEITAMENTO DO TEMPO

A Figura 1 traz a manifestação de concordância dos docentes em relação à afirmação “Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto”. Percebe-se que houve concordância da maioria dos docentes, e manifestação de maior adaptabilidade por parte das mulheres, ainda que discreta a diferença de percentual em relação aos homens.

Nascimento, Jr e Carvalho (2021) não encontraram o mesmo resultado. De acordo com

os autores, houve dificuldade de adaptação por parte das docentes mulheres no primeiro ano da pandemia, resultado de maior carga de trabalho com a casa e com os filhos em virtude do fechamento de escolas e creches. É possível que essa diferença de resultados ocorra em virtude dos momentos em que as pesquisas foram realizadas.

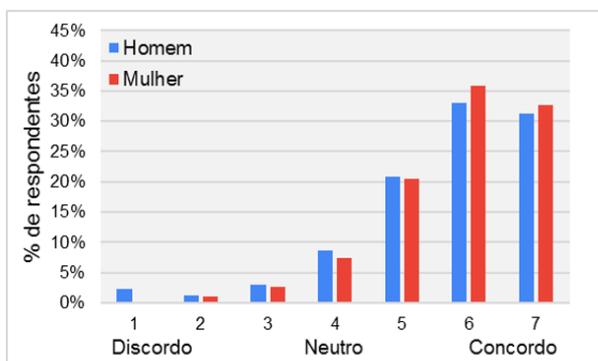


Figura 1 - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.

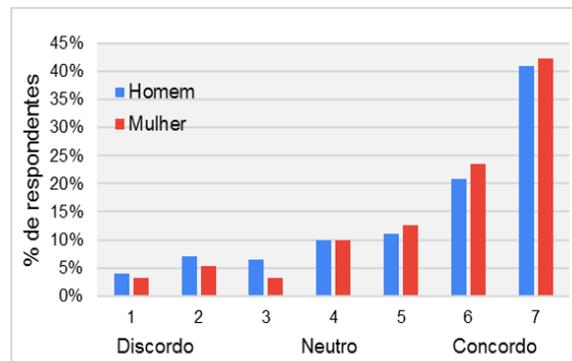


Figura 2 - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.

Fonte: Elaboradas pelos autores.

A Figura 2 apresenta a percepção dos docentes em relação a terem tido mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto. Novamente percebe-se que a maioria concorda que houve maior flexibilidade de horários com o trabalho remoto, e as mulheres apresentam maior nível de concordância, ainda que em percentuais não muito diferentes dos homens.

A Figura 3 demonstra o nível de concordância quanto à afirmativa de que o docente pode aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto. Nota-se que há concordância da maioria, e as mulheres concordam totalmente em maior percentual do que os homens. Esses resultados vão ao encontro dos resultados encontrados por Xiao *et al.*, (2021), tendo em vista a redução do tempo com deslocamentos e a possibilidade de escolher o melhor momento para realização das atividades.

Essa adaptabilidade e flexibilidade percebida pelas docentes mulheres, corroboram com os estudos realizados por (França et al., 2021), no qual as docentes mulheres perceberam como vantajoso o trabalho remoto, principalmente por terem mais tempo para dedicar à família, embora uma das entrevistadas tenha manifestado que o houve mais tempo, mas não tempo de qualidade, pois as atividades de pesquisa exigiam muita dedicação.

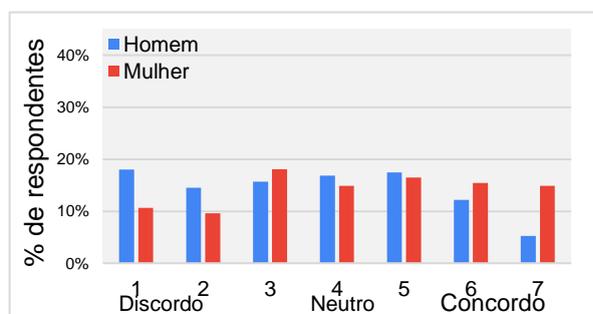


Figura 3 - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.1.2 PERCEPÇÕES SOBRE MODALIDADE PARA O ENSINO DE GRADUAÇÃO, DE PÓS-GRADUAÇÃO, PARA A PESQUISA, PARA EXTENSÃO E PARA ATIVIDADES DE GESTÃO

As Figuras 4, 5, 6, 7 e 8 demonstram o nível de concordância sobre o trabalho remoto ser uma boa modalidade para o ensino de graduação, de pós-graduação, para a pesquisa, para extensão e para atividades de gestão.

Ao serem questionados em que medida concordavam que o trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação, observou-se discordância da maioria dos docentes. Conforme a Figura 4, os homens discordaram em maior percentual.

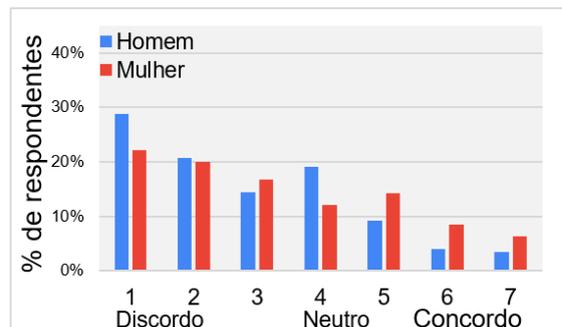


Figura 4. O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Em relação à concordância de que o trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação, houve maior equilíbrio entre os percentuais de discordância e de neutralidade. Observou-se maior percentual de concordância entre as docentes mulheres, conforme pode-se observar na Figura 5.

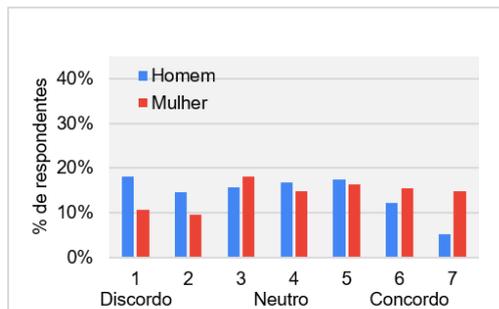


Figura 5 - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação.

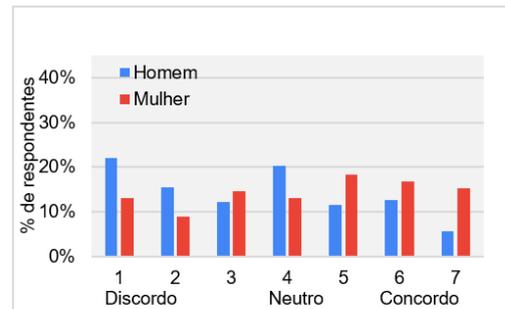


Figura 6 - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.

Fonte: Elaborados pelos autores.

Em relação à pesquisa, Figura 6, nota-se novamente equilíbrio entre as manifestações de concordância, discordância e de neutralidade. Há discordância da maioria dos homens e concordância da maioria das mulheres de que o trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.

Nas manifestações em relação à extensão, Figura 7, percebe-se um maior volume de manifestações na neutralidade. Tanto a maioria dos homens, quanto das mulheres, discordam de que o trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão. Porém, os homens discordam mais do que a mulheres.

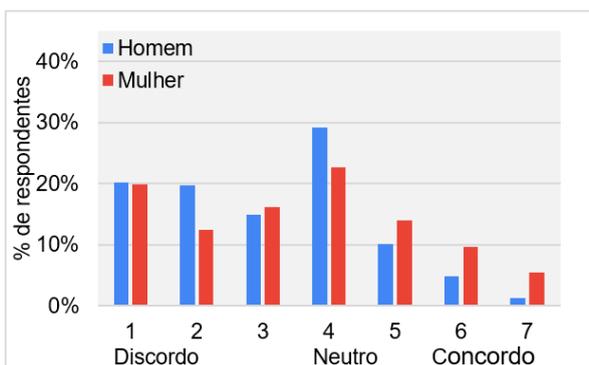


Figura 7 - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão.

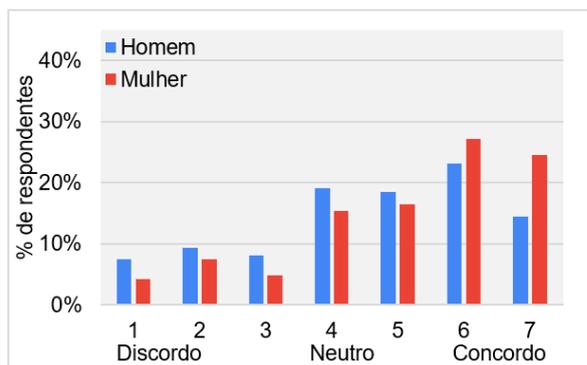


Figura 8 - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão.

Fonte: Elaborado pelos autores.

A Figura 8 apresenta o nível de concordância dos docentes quando questionados se o trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão. Percebe-se novamente que a maioria dos docentes se manifestaram da mesma maneira, a maioria concorda. Todavia há maior concordância por parte das mulheres.

4.1.3 PERCEPÇÕES SOBRE ESFORÇO E SAÚDE FÍSICA E MENTAL

Ao serem questionados em que medida concordavam que o trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial, Figura 9, houve concordância da maioria dos docentes e as mulheres manifestaram maior nível de concordância.

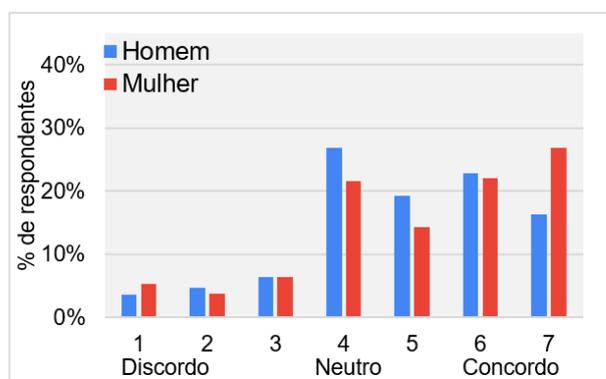


Figura 9 - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.

Fonte: Elaborado pelos autores.

O resultado encontrado concorda com (França et al., 2021), pois, para os autores, um dos motivos do aumento de esforço em relação ao trabalho durante a pandemia se relaciona ao fato de que, para algumas das docentes mulheres, a transformação das aulas presenciais para o formato remoto acarretou um incremento de trabalho na rotina das docentes quanto à adaptação do material didático.

Sobre a percepção de alterações nos aspectos da saúde física e mental, ao serem questionados em que medida concordavam que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde física, Figura 10, a maioria dos docentes discordou. Dos que concordaram que houve piora na saúde física, as mulheres superaram os homens em percentual.

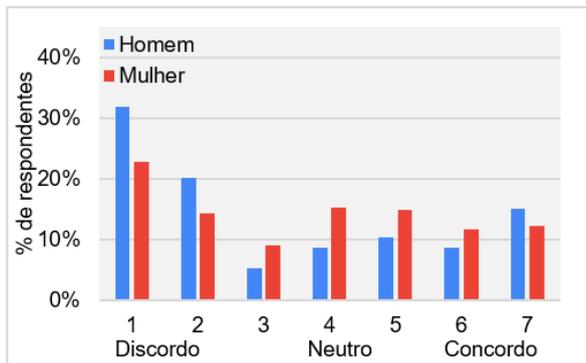


Figura 10 - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.

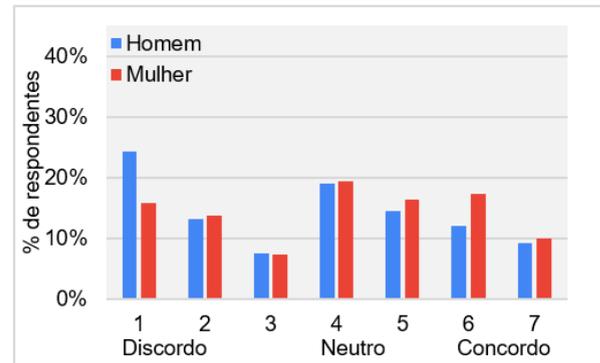


Figura 11 - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação à saúde mental, Figura 11, a maioria das manifestações foi pela discordância e pela neutralidade. Assim como no aspecto da saúde física, daqueles que concordaram que houve piora na saúde mental, as mulheres apresentam maioria. Embora o estudo de Da Silva Ribeiro *et. Al.* (2021) não tenha sido realizado com docentes, mas sim com discentes de graduação e pós-graduação, observou que ser mulher é um fator de risco para manifestar sentimentos como como impotência, angústia, irritabilidade, tristeza, entre outros, os quais impactam na saúde mental.

Essa percepção maior de piora na saúde mental das mulheres corrobora com os estudos realizados por (Benavides Lara et al., 2021) que constatou que as mulheres dedicam mais tempo a trabalhos não remunerados, como cuidado com os filhos e com a gestão da vida familiar, do que os homens.

4.1.4 PERCEPÇÕES SOBRE AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

No aspecto de relação interpessoal, os docentes foram questionados em que medida concordavam que o trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos, com os colegas de trabalho e a relação chefia-chefiados (Figuras 12, 13 e 14, respectivamente).

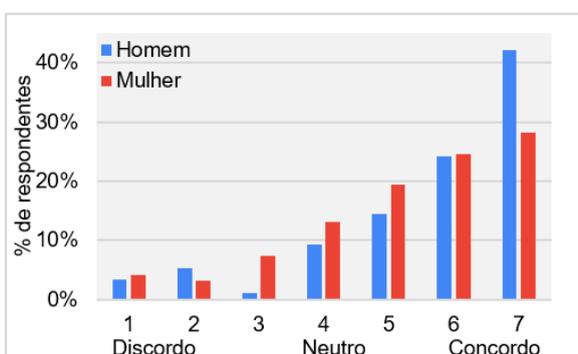


Figura 12 - O trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos.

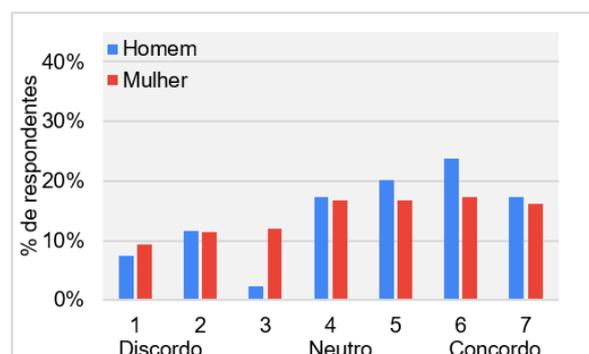


Figura 13 - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.

Fonte: Elaboradas pela autora

Considerando a relação com os alunos, a maioria dos docentes concordou que houve prejuízo, e os homens manifestaram maior nível de concordância. Essa percepção da relação

com alunos foi estudada por (Benavides Lara et al., 2021), que constatou em seus estudos que as docentes mulheres gastam mais tempo com atividades de suporte e de retornos (*feedbacks*) aos alunos do que os docentes homens. Esse maior tempo dedicado aos alunos pelas docentes mulheres pode ser um atenuante aos prejuízos na relação docente-aluno causado pelo distanciamento em virtude da pandemia. Ao manifestarem o nível de concordância em relação à afirmação de que o trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho, percebe-se, Figura 13, que a maioria concordou, e novamente houve maior concordância dos homens.

Por fim, sobre a percepção de que o trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados, Figura 14, a maioria dos homens concordou e a maioria das mulheres discordou.

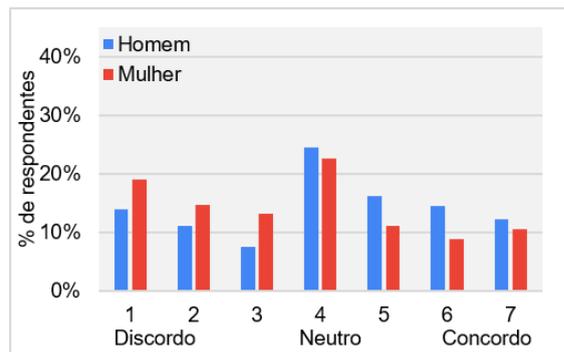


Figura 14. O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.

Fonte: Elaborado pelos autores.

4.1.5 PREFERÊNCIA PELA MODALIDADE TRABALHO REMOTO

O bloco B do questionário convidava os docentes a indicarem quais as suas preferências em relação ao ensino de graduação, ao ensino de pós-graduação, à pesquisa, à extensão e à gestão universitária após o término da pandemia, quando não houvesse mais restrições à proximidade social.

Os docentes deveriam escolher entre as seguintes opções: Totalmente Presencial, Predominantemente Presencial, 70% presencial, Híbrido 50%-50%, 70% remoto, Predominantemente remoto e Totalmente remoto. A Figura 15 demonstra a preferência pela modalidade trabalho remoto de homens e mulheres para cada uma das categorias.

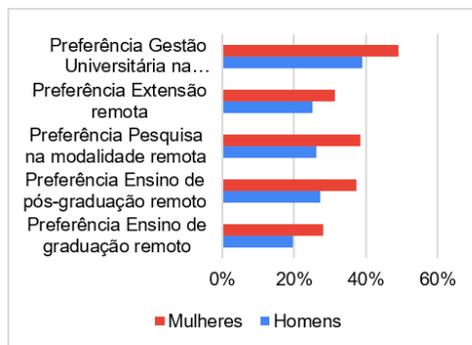


Figura 15 - Preferência pela modalidade trabalho remoto.

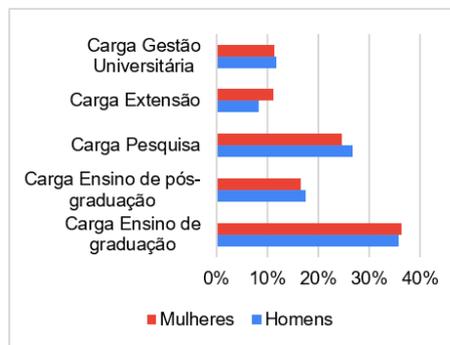


Figura 16 - Carga de atuação.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Observa-se, portanto, maior preferência das mulheres pela modalidade de trabalho remoto em todas as categorias, e maior preferência da maioria dos docentes, tanto homens, quanto mulheres pela atividade de gestão universitária na modalidade de trabalho remoto. O que teve menor preferência por esta modalidade de trabalho foi o ensino de graduação.

A análise da divisão da carga de trabalho, Figura 16, permite observar que há atuação de homens e mulheres em todas as categorias, o que valida as preferências indicadas pelos docentes representadas na Figura 15.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que a pandemia de COVID-19 ainda está em curso enquanto esse estudo é realizado, seus impactos futuros ainda são desconhecidos, mas já podem ser sentidos em alguma medida pelos trabalhadores. Diante desse contexto, comprava-se a necessidade e a importância de identificar como os docentes de uma Universidade Federal consideram que seria a forma ideal de trabalho após o fim da pandemia de COVID-19 quando não houver mais restrições às atividades presenciais. Além disso, verificar como a expressão de gênero impacta nessa percepção.

Para alcançar os objetivos da pesquisa foi aplicado um questionário para os docentes com vínculo efetivo da UFRGS no período de 04 de julho de 2022 ao dia 05 de agosto de 2022 com questões abertas e fechadas que puderam capturar suas percepções em relação à forma ideal de trabalho para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão universitária após o fim da pandemia de COVID-19, quando não houver mais restrições às atividades presenciais.

No que tange à análise da percepção pela perspectiva de expressão gênero, percebe-se pela análise das Figuras 1, 2 e 3 que as docentes mulheres perceberam maior adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo. Além disso, as docentes mulheres preferem a modalidade de trabalho remoto para todas as categorias de trabalho.

O nível de concordância sobre o trabalho remoto ser uma boa modalidade para o ensino de graduação, de pós-graduação, para a pesquisa, para extensão e para atividades de gestão demonstrou que os docentes, de modo geral, têm pouca preferência pelo trabalho remoto no ensino de graduação, de pós-graduação e pesquisa. Porém demonstraram que seria uma boa modalidade para a gestão universitária. Ainda sobre esse aspecto, os homens tiveram maior percentual de discordância, o que indica uma maior preferência dessa modalidade de trabalho remoto pelas mulheres. Há diferença significativa nos índices de concordância de homens e mulheres quando se trata da pesquisa. Já na extensão observou um volume de neutralidade, mas os homens discordam em maior número.

No que tange ao esforço, as mulheres concordaram em maior nível que o trabalho remoto exige mais esforço. Quanto à saúde física e mental, homens e mulheres discordaram que houve prejuízo em virtude do trabalho remoto, mas as mulheres manifestaram maior percentual de concordância. Portanto, embora as mulheres prefiram o trabalho remoto em relação aos homens, e tenham sentido maior adaptabilidade e flexibilidade, sentiram que há maior esforço e algum prejuízo na saúde física e mental quando comparadas às percepções dos homens, o que pode estar vinculado com o trabalho não remunerado realizados pelas mulheres como cuidado com a casa, com os filhos e familiares.

Os homens manifestavam maior nível de concordância quanto à piora na relação com os alunos, com os colegas de trabalho e com a relação de chefia-chefiados em decorrência do trabalho remoto. Fato que pode estar ligado à maior atenção dispendida pelas mulheres no atendimento às necessidades dos alunos, colegas e subordinados.

Uma das limitações encontradas no estudo é o seu escopo, o qual identificou a percepção de apenas uma Universidade Federal do sul do Brasil. Considerando a extensão territorial do país, e as peculiaridades de cada região, sugere-se que o estudo seja replicado e aprofundado

em outras Universidades e em diferentes regiões do Brasil. Dessa forma, seria possível fazer comparações entre elas e embasar outros estudos que pudessem contribuir para a percepção da forma ideal de trabalho pós-pandemia nas Universidades Federais brasileiras. Além disso, sugere-se que o escopo seja ampliado para compreender a percepção de técnicos-administrativos e pessoas com vínculos temporários nas universidades.

Sugere-se ainda outros estudos que possam investigar se a preferência das mulheres pelo trabalho remoto e a sua atuação em menor número na pesquisa e na gestão universitária têm relação com as jornadas estendidas de cuidados com a gestão da vida familiar, culturalmente atribuída às mulheres, como cuidado com a casa, com os filhos e familiares; e, investigar os impactos do trabalho remoto na qualidade de vida dos docentes das Universidades Federais Brasileiras.

REFERÊNCIAS

- Benavides Lara, M. A., De Agüero Servín, M., & Martínez Álvarez, S. I. (2021). *Diferencias entre profesoras y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México en el trabajo docente y de cuidados durante la pandemia*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 51(ESPECIAL), 91–118. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.ESPECIAL.449>
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., & Neto, M. (2020). *O modelo das exigências-controlo e a saúde mental dos empregados: O papel mediador do conflito trabalho-família*. Psicologia, 34(1), 13–23. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1467>
- Da Silva Ribeiro, L., Bragé, É. G., Ramos, D. B., Fialho, I. R., Vinholes, D. B., & Lacchini, A. J. B. (2021). *COVID-19 pandemic effects on the mental health of an academic community*. ACTA Paulista de Enfermagem, 34. Scopus. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO03423>
- Ecorys, European Agency for Safety and Health at Work (EU body or agency), Broughton, A., & Battaglini, M. (2021). *Teleworking during the COVID-19 pandemic: Risks and prevention strategies : literature review*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/843915>
- França, T., Godinho, F., Padilla, B., Vicente, M., Amâncio, L., & Fernandes, A. (2021). *Articulações entre vida pessoal, familiar e profissional no contexto das instituições de ensino superior e científicas: A experiência de investigadoras e docentes durante a pandemia da Covid-19 em Portugal*. Forum Sociológico, 39, 43–52. <https://doi.org/10.4000/sociologico.10100>
- Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (edsmib.000013725). Minha Biblioteca. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020991>
- Hallman, D.M. et al. *Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers*. BMC Public Health, [s. l.], v. 21, n. 1, 2021.
- Ipea. *Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial*. Carta de conjuntura nº 48, 3º trimestre de 2020. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/07/teletrabalho-na-pandemia-efetivo-versus-potencial/>> Acesso em: 29 ago. 2022.
- Ivenicki, A. (2021). *Digital Lifelong Learning and Higher Education: Multicultural strengths and challenges in pandemic times*. Ensaio, 29(111), 360–377. Scopus. <https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002903043>
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). *Mulheres Em Home Office Durante A Pandemia Da Covid-19 E As Configurações Do Conflito Trabalho-Família*. Revista de Administração de Empresas, 60(6), 388–399. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>
- Nascimento, E. M., Jr, E. B. C., & Carvalho, M. G. (2021). *A dor nos tempos da Covid-19: Transtorno de adaptação nos professores do ensino superior brasileiro*. SciELO Preprints. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2734>

- Oliveira, A. da S. D., Pereira, M. de S., & Lima, L. M. de. (2017). *Trabalho, produtividade e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras*. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21, 609–619. <https://doi.org/10.1590/2175-353920170213111132>
- Silva, A. M. S. *A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro*. In: Congresso Internacional De Direito E Contemporaneidade, 3., 2015, Santa Maria. Anais... Santa Maria, RS: [s.n.], 2015.
- Rocha, C. T. M. da, Amador, F. S., Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). *O teletrabalho: Conceituação e questões para análise*. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Wang, Sherry S.; WEAVER, Jennifer S.; REVELS, Jonathan W. *Provocative thoughts from COVID-19: physician-centric solutions to physician burnout*. *Clinical Imaging*, [s. 1.], v. 78, p. 184–186, 2021.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). *Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users*. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(3), 181–190. Scopus. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>
- Yildirim, T. M., & Eslen-Ziya, H. (2021). *The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown*. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 243–249. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>