




**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL: IMPACTOS PROVENIENTES DA PANDEMIA NO TRABALHO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO ENSINO FUNDAMENTAL NA CIDADE DE SÃO JOÃO DEL-REI/MG**

**ORGANIZATIONAL DIAGNOSIS: IMPACTS RESULTING FROM THE PANDEMIC ON THE WORK OF BASIC EDUCATION ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THE CITY OF SÃO JOÃO DEL-REI, MINAS GERAIS, BRAZIL**

**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL: IMPACTOS DERIVADOS DE LA PANDEMIA EN EL TRABAJO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ENSEÑANZA FUNDAMENTAL EN LA CIUDAD DE SÃO JOÃO DEL-REI, MINAS GERAIS, BRASIL**

 <https://doi.org/10.56238/levv17n60-073>

**Data de submissão:** 27/04/2026

**Data de publicação:** 27/05/2026

**Ricardo Luiz Alves**

Mestrando em Educação

Instituição: Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL)

E-mail: ricardoluizalves.psi@gmail.com

---

## **RESUMO**

O presente estudo analisou os impactos da pandemia no trabalho de professores do ensino fundamental da rede pública de São João del-Rei, por meio de um diagnóstico organizacional fundamentado em abordagem qualitativa e quantitativa. A investigação utilizou questionário estruturado aplicado a dez docentes, contemplando dimensões como condições de trabalho remoto, suporte organizacional, aprendizagem discente e saúde mental. Os resultados indicaram limitações estruturais, baixa percepção de apoio institucional e dificuldades no uso de tecnologias, associadas a alterações no bem-estar e aumento de sintomas psíquicos. Observou-se também prejuízo na aprendizagem e participação dos alunos. Conclui-se que o trabalho remoto apresentou implicações relevantes nas condições laborais e na saúde dos professores, evidenciando a necessidade de intervenções organizacionais e políticas públicas voltadas à melhoria das condições de ensino e trabalho.

**Palavras-chave:** Diagnóstico Organizacional. Ensino Remoto. Professores. Saúde Mental. Suporte Organizacional.

## **ABSTRACT**

The study analyzed the impacts of the pandemic on the work of elementary school teachers in the public education system of São João del-Rei through an organizational diagnosis based on qualitative and quantitative approaches. The investigation employed a structured questionnaire applied to ten teachers, covering dimensions such as remote working conditions, organizational support, student learning, and mental health. The findings revealed structural limitations, low perceived institutional support, and difficulties in the use of technologies, associated with changes in well-being and an increase in psychological symptoms. It was also observed a decline in student learning and participation. It is concluded that remote work presented relevant implications for working conditions



and teachers' health, indicating the need for organizational interventions and public policies aimed at improving teaching and working conditions.

**Keywords:** Organizational Diagnosis. Remote Teaching. Teachers. Mental Health. Organizational Support.

### **RESUMEN**

El estudio analizó los impactos de la pandemia en el trabajo de profesores de educación primaria de la red pública de São João del-Rei, mediante un diagnóstico organizacional con enfoque cualitativo y cuantitativo. La investigación utilizó un cuestionario estructurado aplicado a diez docentes, abarcando dimensiones como condiciones de trabajo remoto, apoyo organizacional, aprendizaje de los estudiantes y salud mental. Los resultados evidenciaron limitaciones estructurales, baja percepción de apoyo institucional y dificultades en el uso de tecnologías, asociadas a cambios en el bienestar y aumento de síntomas psíquicos. Asimismo, se observó perjuicio en el aprendizaje y la participación de los alumnos. Se concluye que el trabajo remoto presentó implicaciones relevantes en las condiciones laborales y en la salud de los docentes, señalando la necesidad de intervenciones organizacionales y políticas públicas orientadas a la mejora de las condiciones de enseñanza y trabajo.

**Palabras clave:** Diagnóstico Organizacional. Enseñanza Remota. Profesores. Salud Mental. Apoyo Organizacional.

## 1 INTRODUÇÃO

O Diagnóstico Organizacional (D.O) se constitui enquanto ferramenta indispensável para o desenvolvimento e elaboração de planos de ações. Nesse ínterim, é próprio considerá-lo não só como uma das atividades de maior relevância de um gestor de pessoas, como, também, um instrumento primordial que atende as demandas em busca de uma atuação positiva. Por isso, o Diagnóstico Organizacional deve ser a etapa anterior a qualquer intervenção realizada no ambiente corporativo, construindo uma compreensão mais efetiva acerca das questões organizacionais, especialmente, no que tange ao planejamento de estratégias de gestão a considerar aspectos fortes e aqueles que ainda carecem de melhorias.

Nessa perspectiva, conforme Santos e Canêo (2009), o seu principal objetivo seria o de conhecer e, também, analisar “o funcionamento da organização em toda sua complexidade, possibilitando uma avaliação de todos seus aspectos, sejam econômicos, estruturais ou organizacionais” (p.72). Contribuindo a essa ideia, o Diagnóstico Organizacional, na medida em que vai de encontro com a necessidade de se verificar o desempenho da organização, de forma qualitativa, consegue-se, conforme Padula e Vandon (1996), desenhar, também, diagnósticos dos possíveis problemas e crises enfrentadas.

A partir do exposto, considera-se que, um D.O. bem estruturado e condizente precisa primordialmente considerar as especificidades de cada organização, em que o sucesso do trabalho de diagnóstico responde a sistematizações e definições de métodos de coleta de dados para a obtenção de informações e estabelecimento de programas de melhoramento. Esse panorama reflete nos possíveis pontos de flexibilização e nos caminhos a serem tomados: pensando de que maneira a cultura organizacional deve ser modificada a fim de garantir tanto o desenvolvimento grupal quanto o individual (Cintra *et al.*, 2014)

Portanto, em vista do quadro acima, conclui-se que, o Diagnóstico Organizacional desempenha um papel de grande importância, utilizado como uma ferramenta estratégica não só como uma maneira de avaliação organizacional, mas, também, como parte do planejamento estratégico. Com isso, seja para propor novas estratégias organizacionais, alcances, objetivos ou soluções para crises corporativas. Desta feita, o D.O. é, sobretudo, um processo de intervenção que esquadrinha à organização condições necessárias para o seu desenvolvimento e aprimoramento: direcionando uma melhor forma de intervenção nas organizações e buscando, igualmente, proporcionar e indicar de que modo atingir os níveis desejados de eficiência e eficácia para o aprimoramento de desempenho (Silva; Ramon, 2014).

Pensando nas atividades laborais que foram afetadas pela pandemia, a categoria profissional de professores do ensino fundamental foi o público alvo escolhido para a realização do diagnóstico

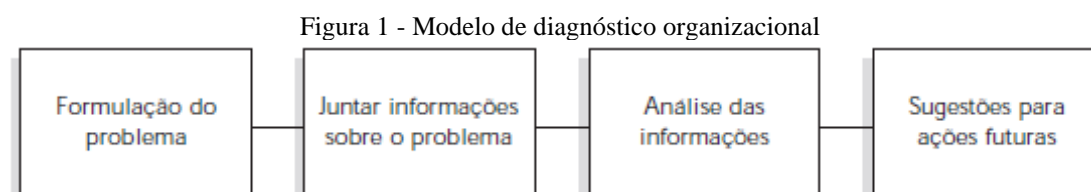
organizacional proposto. Pois, como tiveram que se adaptar a rotina de trabalho *home office*<sup>1</sup>, os professores estão vivenciando um momento atípico que impacta significativamente na forma de realizar o processo de ensino à distância, o que contribui para a mudanças na qualidade do trabalho oferecido e nas condições do trabalho exercido.

Por fim, tem-se por objetivo neste trabalho, realizar a atividade prática do Diagnóstico Organizacional no ambiente laboral de *home office* realizada pelos docentes da educação pública, para assim, poder aferir quais foram os impactos negativos provenientes da pandemia no trabalho de professores da educação básica do ensino fundamental na cidade de São João Del Rei, em Minas Gerais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conforme Oliveira (2006), o Diagnóstico Organizacional vai se dividindo em fases: na primeira fase, busca-se identificar uma hipótese de problema que afeta a organização. Na segunda fase, o interesse está em reunir as informações sobre o problema. Já na terceira fase, é o momento, no qual, se analisa a informação, com o interesse de valorizar diferentes informações para se fazer a melhor identificação e definição do problema. E, por último, na quarta fase, é o momento de “confrontar informações e conhecimentos extraídos do diagnóstico e compará-los com as experiências anteriores de situações ou casos similares” (Cintra *et al.*, 2014, p.73).

Kisil (1998) sugere, também, quatro partes básicas do D.O, a considerar os mesmos momentos alicerçados por Oliveira (2006), diferindo apenas no último. Conforme Kisil (1998), as quatro partes estão divididas da seguinte maneira: 1. *a formulação de uma hipótese de problema*; 2. *a junção de informações sobre o possível problema*; 3. *a análise da informação*; e 4. *a construção propriamente do Diagnóstico Organizacional*.



Fonte: KISIL, 1998

Para que ocorra um Diagnóstico Organizacional, é preciso que certos pressupostos estejam bem determinados: segundo Kisil (1998), na sua realização é preciso que o objetivo de realizá-lo esteja claro; que os recursos necessários para efetivá-lo sejam definidos; que o conjunto de variáveis a serem estudadas sejam conhecidos; que a profundidade do estudo seja determinada; que o tempo para

<sup>1</sup> Home Office em sua tradução literal, significa: *escritório em casa*. No entanto, sua conotação deriva da significação de profissionais que exercem sua atividade laboral em sua própria residência.

viabilizá-lo, bem como a validade dos resultados, seja estabelecido; que o grupo técnico responsável pelo D.O. conheça essas condições antes de propor o estudo e esteja capacitado para fazê-lo; que o estudo, em seu plano integral, seja aprovado pelas instâncias organizacionais competentes (Kisil, 1998).

A partir do exposto, é próprio considerar que não existe um único diagnóstico, haja vista que cada um resulta do conjunto de variáveis que se estuda, da profundidade com que cada variável é estudada, do momento histórico em que se faz o estudo e da experiência de quem o executa. Existem, portanto, diversas maneiras de se realizar um diagnóstico organizacional. Qualquer que seja o escopo, intensidade e temporalidade do estudo, as variáveis a serem estudadas podem ser buscadas dentro de diferentes abordagens (Kisil, 1998; Santos; Canêo, 2009)

Na abordagem sistêmica (Kisil, 1998), por exemplo, agrupam-se as variáveis como pertencentes a alguns itens, sendo eles, contexto mediato; contexto imediato; recursos e processos; estrutura; resultados; e impacto. Por outro lado, “com a abordagem do clima organizacional, conceitualmente visto como uma variável interveniente situada entre o contexto de trabalho e o comportamento dos trabalhadores nele presentes”, há uma outra possibilidade de análise (mas não estanque), a qual busca compreender como os “indivíduos percebem e são influenciados pelas diferentes dimensões da organização” (Procopiuck *et al.*, 2009, *apud* Silva; Ramos, 2014, p.2).

No caso deste trabalho, admitindo a consequência do estado de calamidade pública internacional, provocado pela pandemia do novo coronavírus, o qual desencadeou uma série de medidas e acabou por implantar emergencialmente o trabalho remoto nas empresas e o ensino remoto nas escolas em 2020, buscou-se compreender as implicações e modificações desse cenário na organização do trabalho na educação, a qual se viu obrigada a se rearranjar em tempo recorde a um novo modelo de trabalho e a quadros jamais vistos anteriormente (Mendes; Filho; Tellechea, 2020).

Popularmente conhecido, também, como *home office*, esse tipo de serviço se caracteriza pelo exercício das atividades em casa, ou seja, um trabalho remoto “cuja principal característica é de ser realizado na residência do trabalhador” (Batista, 2020, p.16), no qual exige-se ter à disposição uma estrutura adequada para executar as atividades, dispondo de um ambiente adequado, com acesso a tecnologias e equipamentos para realizar as atividades do trabalho à distância.

Nesse íterim,

o ensino remoto é caracterizado pelas aulas remotas, ou seja, os professores lecionam seus conteúdos em espaço geográfico diferente de onde estão seus alunos. O conceito aplicado durante a pandemia é ainda mais específico, chamado Ensino Remoto Emergencial (ERE), já que se trata de uma medida temporária e aplicada como forma de suprir a demanda de aulas durante a quarentena. Behar (2020) destaca a necessidade que houve em definir atividades pedagógicas mediadas pelo uso da internet, pontuais e aplicadas por conta das restrições impostas pela covid-19 objetivando diminuir os impactos na aprendizagem oriundos do ensino presencial (Batista, 2020, p. 26).

Como assevera Cipriano e Almeida (2020, p. 6-7): “a problemática do ensino remoto em tempos de pandemia e a baixa estruturação do sistema online de educação escolar, tanto para docente e discente”, não se restringe às esferas institucionais “e tem consequência direta nos setores cognitivo e afetivo destes dois protagonistas no contexto escolar”. Dessa forma, no contexto *home office*, a cobrança por uma alta produtividade tem impactado na qualidade de vida, já que os currículos da maioria das instituições não estavam preparados para serem aplicados remotamente. Também, boa parte das escolas, segundo Cipriano e Almeida (2020), carecem de equipamentos disponíveis para atender as necessidades dos professores e dos alunos, fatos estes que impactam, inquestionavelmente, na qualidade do serviço e saúde e bem-estar, tanto de alunos quanto de professores.

Outro fator negativo é o de acesso à internet, serviço essencial em um contexto remoto que, no entanto, é de má qualidade. Os dados disponibilizados pelo Programa Todos Pela Educação, através da pesquisa realizada pelo CETIC (Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação), por exemplo, demonstram que a sobrecarga e desgaste que a educação e todos os envolvidos têm passado, são aprofundados com o serviço de internet que, ainda hoje, no Brasil, é de baixa qualidade e conta com falta infraestrutura que esteja condizente com a quantidade de acessos com o qual a modalidade de ensino remoto propõe (CETIC.BR, 2021)

Com isso, abre-se margem para se pensar que a falta de infraestrutura básica na concretização do serviço de *home office*, está intimamente correlacionado a saúde física e mental tanto de professores, já que a má qualidade laboral afeta significativamente o seu bem-estar emocional, psicológico e social. Segundo Odriozola-González *et al.* (2020), que realizou um estudo no âmbito universitário, na Espanha, apontam que há impactos psicológicos graves, tais como: alto grau de ansiedade, depressão e estresse, provenientes, sobretudo, do contexto laboral, nessa classe trabalhadora.

Tentando compreender como a qualidade percebida pelo profissional do apoio que recebe no trabalho em retribuição do esforço que exerce, o suporte organizacional é um meio de se avaliar essas percepções e avaliar o grau em que o profissional sente que a organização valoriza suas contribuições e garante seu bem-estar. Segundo Eisenberger *et al.* (1986), *apud* Oliveira-Castro *et al.* (1999), essas percepções são baseadas nas manifestações dos profissionais sobre as retribuições que têm recebido da organização, como apoio na resolução de problemas, de espaço adequado para o trabalho, de suporte material e emocional, retribuição justa e adequada aos seus esforços, elogios, promoções, gratificações, etc. Uma percepção favorável de suporte organizacional fortaleceria o envolvimento emocional do profissional com a organização, o que acarretaria melhor desempenho para atingir seus objetivos na organização, ao sentir que seus esforços estão sendo retribuídos.

Outra questão é o bem-estar no trabalho que pode ser avaliado para detectar a avaliação do profissional sobre várias dimensões do trabalho, principalmente afetiva, profissional, psicossomática, social e cognitiva. Além disso, o bem-estar no trabalho também avalia características no ambiente

ocupacional que se relacionam com a realização pessoal do empregado, em como o trabalho auxilia o profissional na aquisição de suas metas pessoais. Desta forma, o bem-estar no trabalho pode ser definido como a prevalência de emoções em relação ao trabalho e a percepção que o indivíduo tem de como ele consegue expressar suas habilidades e potencialidades para atingir suas metas pessoais e se sentir realizado naquilo que exerce (Rocha Sobrinho; Porto, 2012).

Em vista disso, o Diagnóstico Organizacional feito neste estágio, considerando a questão atípica (Mendes; Filho; Tellecha, 2020), analisaram os impactos provenientes da pandemia no trabalho de professores da educação básica do ensino fundamental de escolas da rede estadual de ensino, considerando as variáveis: Home Office na educação: Como está organizado?; Aprendizagem dos alunos; Suporte Organizacional Percebido e o impacto na Saúde Mental dos professores. As categorias consideradas visam captar e considerar as percepções compartilhadas que os membros desenvolvem através das suas relações com as políticas, práticas e métodos organizacionais no contexto em questão em seus impactos na organização do trabalho e na saúde mental.

### 3 METODOLOGIA

O método adotado para o presente trabalho de elaboração de Diagnóstico Organizacional foi de coleta e análise dos dados quantitativos e qualitativos obtidos por meio de questionário estruturado disponibilizado pela plataforma virtual, isto é, online ao público alvo, através da ferramenta tecnológica *Google Forms*.

O questionário aplicado na população alvo baseou-se em perguntas elaboradas pelo pesquisador e o uso de escalas baseadas em duas escalas existentes, o de Suporte Organizacional Percebido e o de Bem-Estar no Trabalho, com o objetivo de avaliar os impactos provenientes da pandemia na Educação Básica em professores que lecionam no Ensino Fundamental, na cidade São João Del Rei, Minas Gerais, tendo como critério a percepção dos participantes e, com isso, confeccionar o Diagnóstico Organizacional.

Objetivou-se, por meio do questionário, colher informações relevantes acerca da realização das atividades dos professores, além disso, reconhecer as dificuldades e/ou facilidades encontradas no cotidiano desses profissionais na efetivação e cumprimento dos serviços *home office*, diante desse novo contexto de trabalho impingido pela necessidade do distanciamento social que vivemos em decorrência da pandemia do novo Coronavírus.

Primeiramente, determinou-se que o público-alvo dessa proposta de Diagnóstico Organizacional (DO) seria composto apenas por professores do Ensino Fundamental da rede pública de ensino, já que, à análise e interpretação dos dados coletados necessitaria ser efetuado em um curto período de tempo, sendo assim, optou-se por um número restrito desses profissionais, não abrangendo, assim, todo o ensino básico.

A Educação Básica no Brasil é composta de três etapas gradativas de ensino: educação infantil, ensino fundamental e ensino médio. Em concordância com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), o ensino fundamental é composto 6º ao 9º ano (Brasil, 1996).

Todas as perguntas elaboradas no questionário foram confeccionadas conjuntamente com o grupo responsável pela pesquisa. Dessa forma, criou-se o formulário de questão utilizando como recurso tecnológico o *Google forms*, sendo este um aplicativo de gerenciamento de investigação/pesquisa disponibilizado de maneira gratuita pelo Google. Esse aplicativo dá como possibilidade criar formulários por meio de uma planilha no Google Drive. Os formulários ficam armazenados no servidor do Google, podendo ser acessado de qualquer lugar, compartilhado com colegas para leitura e edição. O formulário é composto por vinte e cinco questões de múltipla escolha.

Em meados do mês de fevereiro de 2021, iniciou-se o compartilhamento do link do formulário com o público-alvo escolhido via whatsapp e por e-mail. Enviou-se para os(as) professores(as) que conhecíamos e solicitou-se também a eles(as) que encaminhassem o link aos seus colegas professores da rede pública de ensino para que também respondessem ao questionário, caso fosse possível. Foram selecionados(as) professores(as) do Ensino Fundamental na cidade de São João Del Rei, Minas gerais.

Obteve-se um total de 10 respostas, isto é, totalizando, assim, o número de dez participantes. Com isso, é necessário ressaltar que a amostra é considerada não probabilística, já que com o número limitado de respostas, não é possível conhecer todos os elementos da população e, em consequência disso, nem todos os sujeitos da população escolhida têm a mesma probabilidade de serem selecionados (Ferreira, 2007).

Após o procedimento de coleta e interpretação dos dados gerados pelo formulário, foi realizada uma etapa devolutiva aos participantes, mostrando em quais pontos pode-se observar os impactos provenientes da pandemia no trabalho de professores da educação básica do ensino fundamental. Ademais, é importante frisar que todas as etapas de realização e execução da pesquisa do Diagnóstico Organizacional (DO) se deu de maneira virtual, isto é, sem o encontro presencial entre os membros do grupo e/ou entre os entrevistados. Dessa maneira, a internet e as tecnologias digitais foram recursos essenciais, sem os quais, não seria possível a conclusão deste trabalho, tendo em vista a necessidade de distanciamento social que vivemos em decorrência da pandemia do novo Coronavírus.

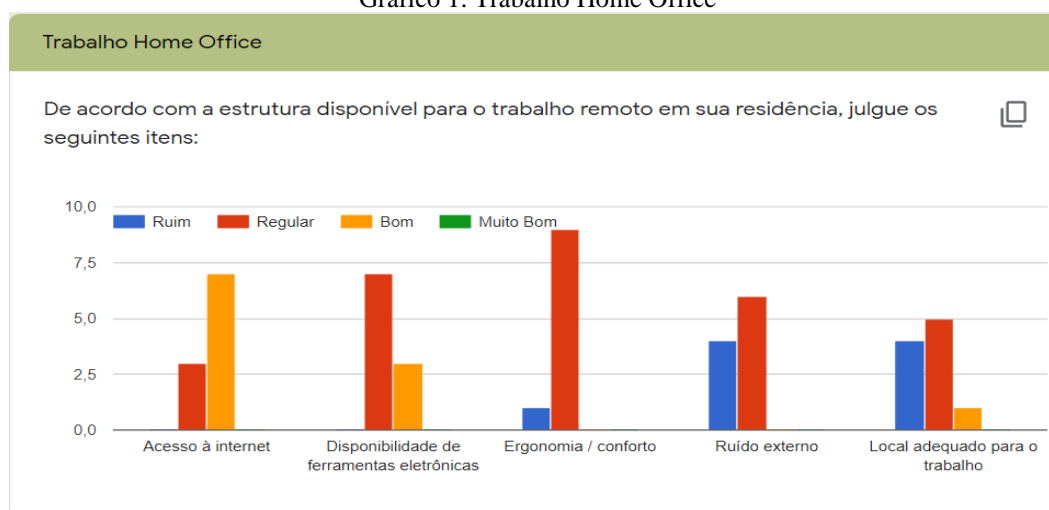
#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Foram realizadas dez entrevistas, com o objetivo de compreender os impactos provenientes da pandemia no trabalho de professores da educação básica do ensino fundamental. Após a aplicação dos questionários, os dados coletados foram analisados e descritos para uma melhor compreensão dos resultados, que serão apresentados abaixo, com a descrição do perfil dos professores apresentados e com a ajuda de 8 gráficos sobre as respostas dadas.

Sobre o perfil dos respondentes, 80% dos entrevistados se identificam como Mulher Cis (gênero feminino em corpo feminino) e 20% se identificam como Homem Cis (gênero masculino em corpo masculino). A faixa etária dos entrevistados é constituída por 50% dos 36 a 45 anos, 40% de 46 a 59 anos e 10% de 26 a 35 anos. Disso, depreende-se que a maior parcela dos entrevistados é composta majoritariamente por pessoas acima dos 30 anos. Ainda, 90% dos entrevistados marcaram que trabalham em duas escolas na rede pública de ensino, enquanto que apenas 10% trabalham em somente uma. As respostas também mostraram que 80% dos profissionais da área de educação não exercem outro ofício, ficando a cargo de lecionar. Por outro lado, 20% desse público-alvo exerce atividade além do ensino na rede pública de ensino, sendo uma advogada e outro comerciante. Notou-se ainda que 40% dos entrevistados trabalham uma carga horária de mais de 40 horas semanais; enquanto que 30% cumprem o horário de mais de 30 horas semanais; por outro lado, 20% trabalham mais de 20 horas semanais; 10% fazem mais de 10 horas semanais.

Perguntados se possuem filhos e pessoas sob seus cuidados, 80% dos professores responderam que têm filhos ou pessoas sob seus cuidados, enquanto que a demais parcela, 20%, responderam não ter filhos ou outras pessoas sob seus cuidados. Questionados sobre se já chegaram a efetuar trabalho não presencial antes da pandemia, a resposta foi unânime, 100% dos entrevistados responderam que nunca haviam lecionado de maneira remota. Objetivando depreender se os professores se sentiam preparados para a efetuação do trabalho remoto no início da pandemia, o que se constatou foi que 100% dos entrevistados disseram não se sentirem preparados para essa nova modalidade de ensino.

Gráfico 1. Trabalho Home Office



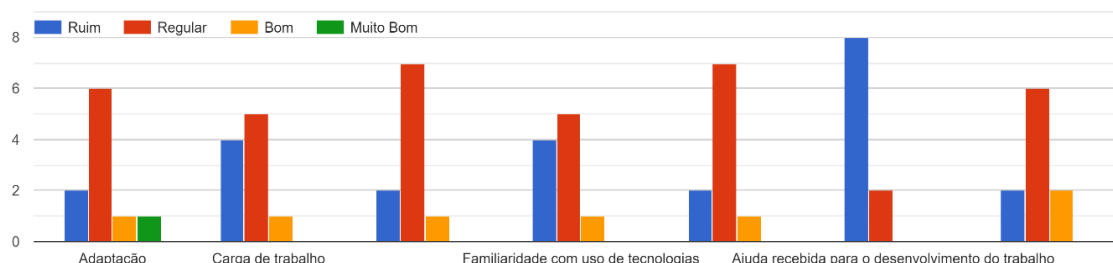
Fonte: Elaborado pelo autor

No gráfico 01, objetivando medir a acurácia sobre a estrutura disponível para a realização do trabalho remoto, analisou-se os seguintes itens: **1 - Acesso a internet:** regular (30%); bom (70%). **2 - Disponibilidade de ferramentas eletrônicas:** regular (70%); bom (30%). **3 - Ergonomia/conforto:**

ruim (10%); regular (90%). **4 - Ruído externo:** ruim (40%); regular (60%). **5 - Local adequado para o trabalho:** ruim (40%); regular (50%); bom (10%).

Gráfico 2. Adaptação, carga de trabalho, familiaridade com o uso de tecnologia, ajuda recebida para o desenvolvimento do trabalho

Avalie os itens a seguir de acordo com sua dificuldade em lidar com eles no trabalho remoto: (OBS: considere ruim como mais difícil).

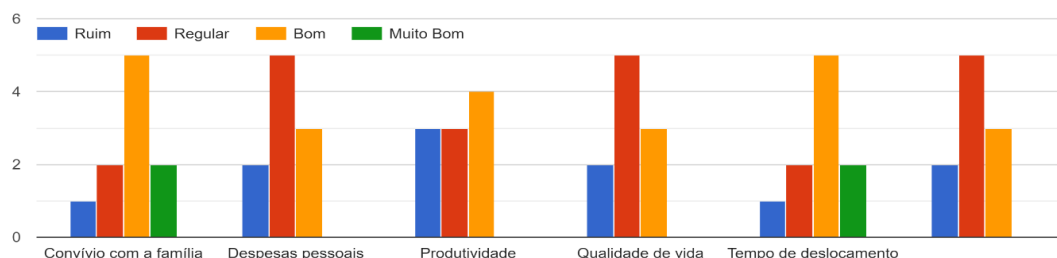


Fonte: Elaborado pelo autor

No gráfico 2, sobre as dificuldades apresentadas pelos professores para lidar com o trabalho remoto, foram analisados os seguintes itens: **1 - Adaptação:** ruim (20%); regular (60%); bom (10%) e muito bom (10%). **2- Carga de trabalho:** ruim (40%); regular (50%) e bom (10%). **3 - Equilíbrio entre trabalho e rotina familiar:** ruim (20%); regular (70%) e bom (10%). **4 - Familiaridade com uso de tecnologias:** ruim (40%); regular (50%), e bom (10%). **5 - Organização do tempo de trabalho:** ruim (20%); regular (70%) e bom (20%). **6 - Ajuda recebida para o desenvolvimento do trabalho:** ruim (80%) e regular (20%). **7-Desenvolvimento de novas habilidades e competências:** ruim (20%); regular (60%) e bom (20%).

Gráfico 3. Convívio familiar, Despesas pessoais, Produtividade, Qualidade de vida, Tempo de deslocamento

Julgue os seguintes itens de acordo com o quão vantajoso você os considere em sua experiência com o trabalho remoto: (OBS: considere muito bom como mais vantajoso).

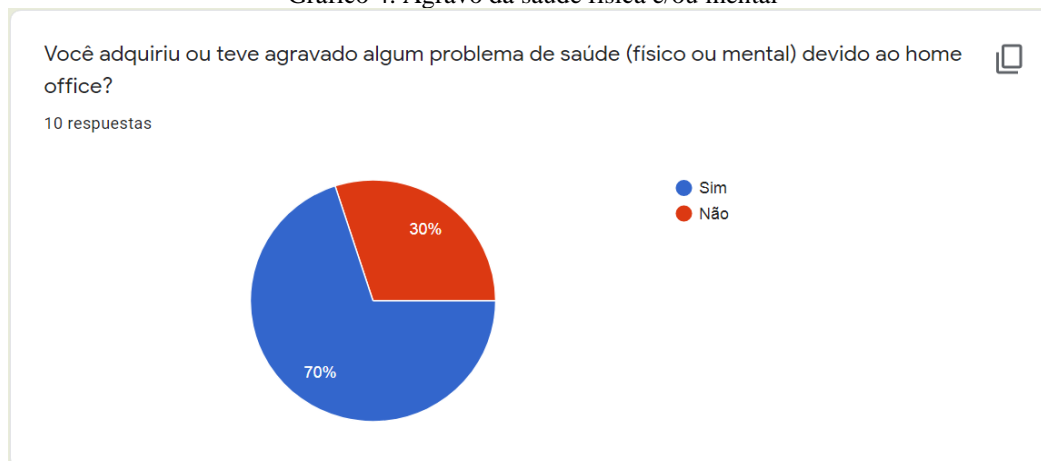


Fonte: Elaborado pelo autor

No gráfico 3, tentando compreender as vantagens que o trabalho remoto possui para os professores, assim, foram analisados os seguintes itens: **1-Convívio com a família:** ruim (10%);

regular (20%); bom (50%) e muito bom (20%). **2 - Despesas pessoais:** ruim (20%); regular (50%) e bom (30%). **3 - Produtividade:** ruim (30%); regular (30%) e bom (40%). **4 - Qualidade de vida:** ruim (20%); regular (50%) e bom (30%). **5 - Tempo de deslocamento:** ruim (10%); regular (20%); bom (50%) e muito bom (20%). **6 - Satisfação com o trabalho:** ruim (20%); regular (50%) e bom (30%).

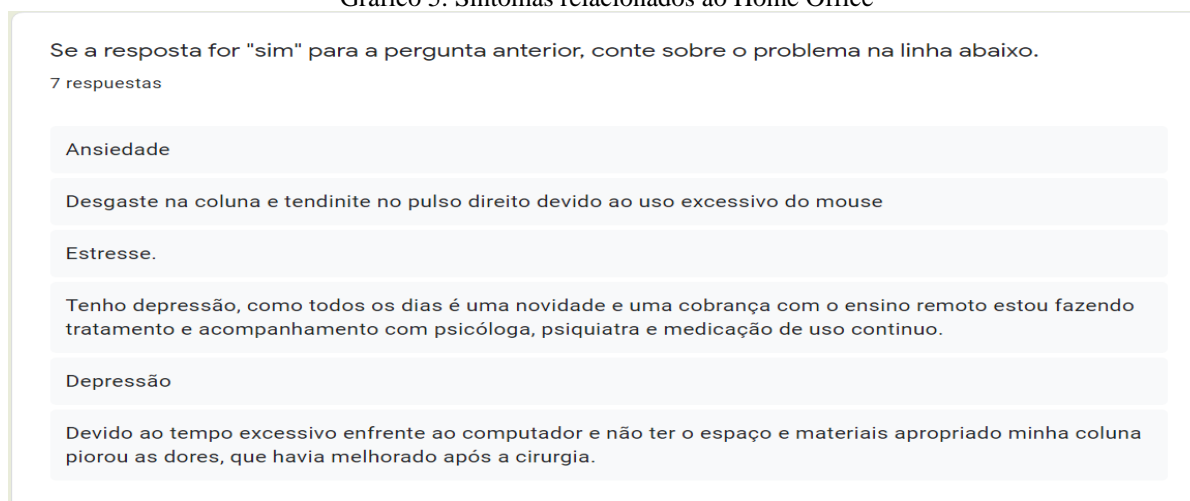
Gráfico 4. Agravamento da saúde física e/ou mental



Fonte: Elaborado pelo autor

No gráfico 4, propusemos avaliar se os entrevistados adquiriram ou se houve agravamento em problemas em sua saúde física ou mental devido ao *home office*. Com isso, 70% responderam que **Sim** e os outros 30% responderam que **Não**.

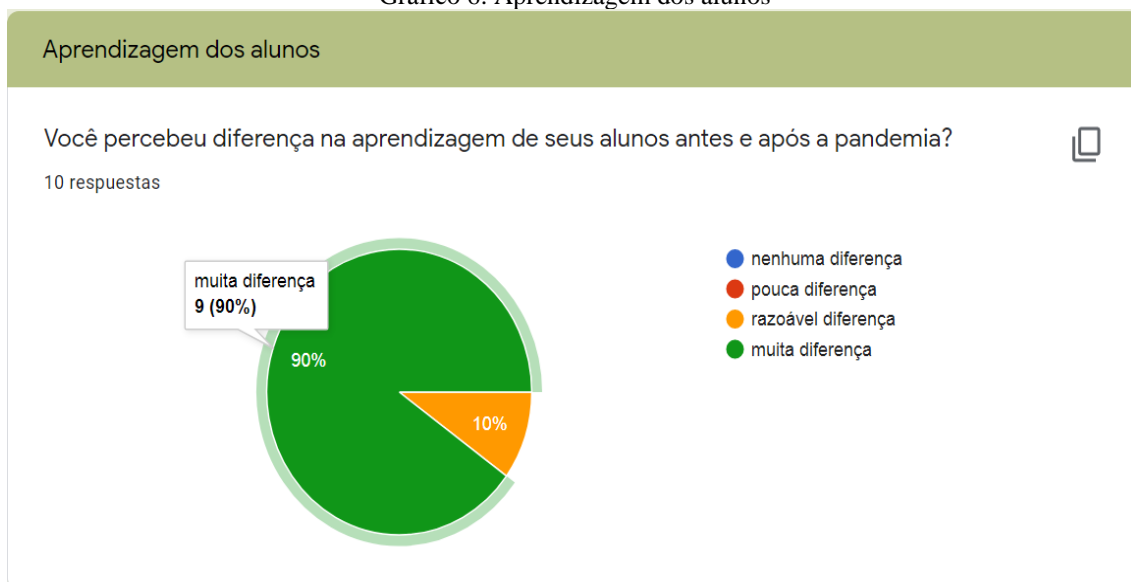
Gráfico 5. Sintomas relacionados ao Home Office



Office Fonte: Elaborado pelo autor

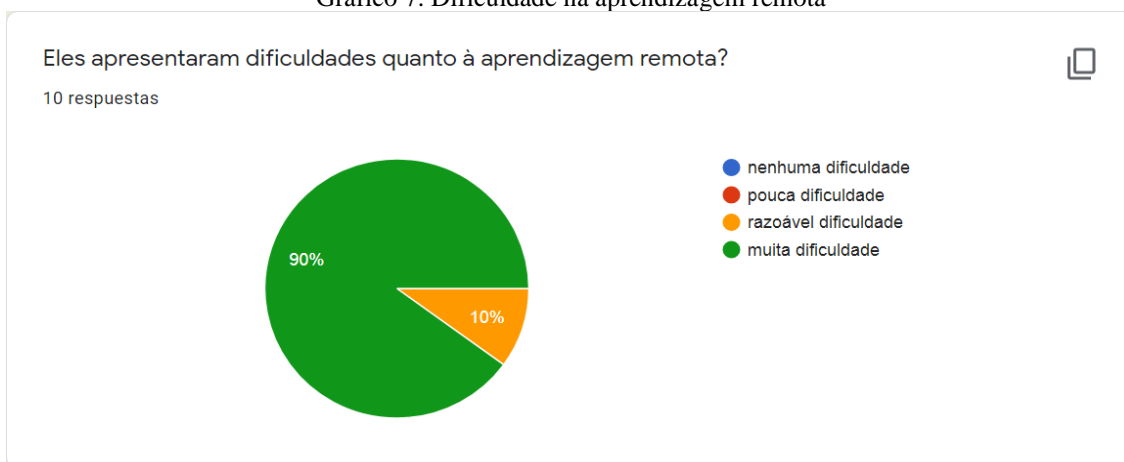
No gráfico 5, para os participantes que disseram ter sintomas e doenças relacionadas ao *home office*, questionou-se quais problemas eram salientes. Verificou-se que entre eles havia em comum: ansiedade; dores na coluna e tendinite relacionada ao sentar e manusear do mouse; estresse; pressão psicológica; depressão como fatores patológicos advindos do contexto laboral.

Gráfico 6. Aprendizagem dos alunos



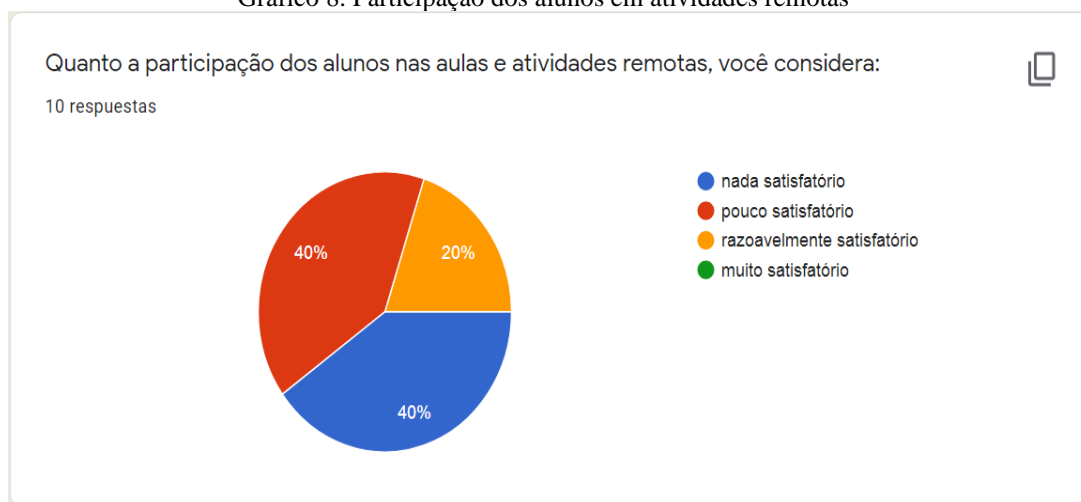
No gráfico 6, os entrevistados foram questionados se perceberam mudanças na aprendizagem por parte dos alunos antes e após a pandemia. Dessa forma, 90% responderam haver notado muita diferença e 10% diferença razoável.

Gráfico 7. Dificuldade na aprendizagem remota



No gráfico 7, analisou-se se os alunos apresentavam dificuldades quanto à aprendizagem remota. Assim, 90% dos professores alegaram que os alunos têm muita dificuldade e 10% relatou perceber dificuldade razoável.

Gráfico 8. Participação dos alunos em atividades remotas



Fonte: Elaborado pelo autor

No gráfico 8, foi questionado quanto a participação dos alunos nas aulas e sobre atividade remota, dessa forma, os professores responderam que 40% consideram nada satisfatório, outros 40% disse ser pouco satisfatório e 20% razoavelmente satisfatório.

Perguntados ainda sobre as maiores dificuldades e facilidades percebidas no ensino remoto, os professores relataram como dificuldades a organização de estudo, o despreparo no uso da tecnologia e na adaptação e na condição de serviço, no uso adequado do tempo, de dificuldade de acesso à internet, da falta de conexão com os alunos, do desinteresse e falta de responsabilidade dos discentes. Como facilidades, poucos relataram algo: apenas a comodidade e facilidade de poder realizar o serviço em casa.

Considerando os resultados descritos neste relatório, foi possível observar que, de modo geral, há uma insatisfação por parte dos professores sobre o trabalho remoto, seja devido à estrutura para exercer adequadamente o trabalho, o apoio recebido dos gestores, a falta de aprendizagem dos alunos, sobre a insatisfação de seu bem-estar e a realização do trabalho e, é claro, o que reverbera sobremaneira no impacto de sua saúde mental.

Sobre o trabalho em *home office*, foi possível observar que, em relação a estrutura disponível para exercer o trabalho remoto, a maioria das respostas se encontram na categoria regular, se destacando os itens Disponibilidade de ferramentas eletrônicas: 70% respondeu regular; Ergonomia/conforto: 10% respondeu ruim e 90% regular; Ruído externo: 40% respondeu ruim e 60% regular. Já sobre as dificuldades encontradas no trabalho remoto, os itens Carga de trabalho: ruim (40%), regular (50%) e bom (10%); Familiaridade com uso de tecnologia: ruim (40%), regular (50%), e bom (10%) e Ajuda recebida para o desenvolvimento do trabalho: ruim (80%) e regular (20%), obtiveram os maiores índices na categoria ruim. E sobre as vantagens percebidas no trabalho remoto, a maioria das respostas se concentram nas categorias regular e bom, onde os itens Convívio com a

família e Tempo de deslocamento foram considerados os mais vantajosos (ambos com 50 % de resposta na categoria bom).

Um dado interessante e que corrobora com outras pesquisas sobre a saúde mental dos professores na pandemia, é que 70% dos professores entrevistados alegam que adquiriram ou tiveram agravamento de sua saúde física e mental. Dentre as queixas, a depressão, ansiedade e dores lombares são as mais citadas, parecendo inferir que o trabalho remoto está impactando negativamente na qualidade de vida destes profissionais, sobrecarregando-os em diferentes tarefas que demandam muito de seu tempo, disponibilidade e atenção para lidar com os diferentes aplicativos e plataformas de acesso e exibição de aulas, ao mesmo tempo que precisam ficar muito tempo sentados em frente ao computador, o que têm acarretado dores lombares e agravado problemas de LER/DORT, isto é, Lesões por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho.

Além disso, a maior parte dos professores (90%), marcaram que perceberam mudanças na aprendizagem dos alunos durante a pandemia, sendo que esses mesmos 90% alegaram que os alunos apresentam muita dificuldade quanto à aprendizagem. Sabe-se que o contato via digital não substitui as trocas que acontecem através do presencial, onde a mediação do professor é essencial para a aprendizagem. Mesmo com os melhores recursos tecnológicos e acesso a uma boa rede de internet, o nível de atenção não é o mesmo e a exposição constante a tela também interfere no nível de concentração. Há ainda a questão de que nem todos os alunos possuem acesso à internet e aparatos tecnológicos adequados e um local apropriado para os estudos. Todas essas constatações sugerem que o nível de participação dos alunos não está sendo considerado satisfatório pelos professores, que responderam que os níveis de participação são nada ou pouco satisfatórios, com 40% em cada categoria.

Em relação ao bem-estar no trabalho e o quanto se sentem realizados pessoalmente ao exercê-lo, no que concerne os afetos mais predominantes em relação ao âmbito laboral, a maioria dos professores se mostram poucos dispostos ou animados: nem um pouco (50%), um pouco (50%); ansiosos com o trabalho: bastante (40%) e extremamente (10%); pouco tranquilo: nem um pouco (80%), relativamente frustrados (bastante) (50%) e extremamente (10%). Esses afetos sobressalentes podem nos conduzir a pensar que o trabalho remoto tem levado a efeitos nocivos sobre o humor e emocional dos professores, que são preditores de um possível surgimento ou agravamento de doenças mentais.

## 5 CONCLUSÃO

Analisando todos os dados obtidos nessa pesquisa diagnóstica, pode-se concluir que o trabalho remoto, da maneira como está posta, tem prejudicado a saúde, tanto física quanto mental dos professores entrevistados. Nesse sentido, é importante pensar estratégias para a reformulação deste



tipo de ensino, com respeito à carga horária exercida pelos profissionais, as demandas de trabalho, o apoio dos gestores para a solução dos problemas pertinentes e que afetam diretamente a categoria e o ensino, garantia de melhor estrutura de trabalho, com o subsídio de aparelhos tecnológicos e acesso a uma rede de internet de qualidade, tanto para os professores, quanto para os alunos, melhorando a aproximação professor-aluno e planos de ensinos que se adapte à nova realidade imposta. Ademais, é importante o apoio do psicólogo organizacional na proposição de ações que ajudem os docentes a discutirem suas situações concretas de trabalho e os impactos em sua saúde física e mental, além de auxiliá-los na construção de estratégias coletivas de enfrentamento as condições precárias de trabalho junto ao poder público. Desta forma, o processo de ensino e aprendizagem tende a ter uma melhora significativa e o trabalho dos professores se torna mais eficiente e menos adoecedor.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 9394/1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 23 de maio de 2021.

BATISTA, E. B. dos S. **Home office na educação: um estudo sobre o trabalho remoto de professores em tempos de pandemia**. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Administrativas. Natal, RN, 2020.

CINTRA, A. B. *et al.* O diagnóstico organizacional como uma ação estratégica de gestão de pessoas. **Caderno de Administração**, vol. 22, núm. 1, 2014, pp. 66-83.

CIPRIANO, J. A.; ALMEIDA, L. C. da C. S. Educação em tempos de pandemia: análises e implicações na saúde mental do professor e aluno. **Anais VII CONEDU - Edição Online...** Campina Grande: Realize Editora, 2020. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/68417>. Acesso em: 23 de maio de 2021.

COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL (CGI.br). **Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nas escolas brasileiras: TIC Educação2021**. São Paulo: Cetic.br/NIC.br, 2022.

FERREIRA, H. M. G. Conflito Interpessoal em equipes de trabalho: O papel do líder como gerente das emoções do grupo. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, RJ, v. 5, n. 13, p. 67-75, 2017.

KISIL, M. Diagnóstico Organizacional. In: **Gestão da Saúde Organizacional**. São Paulo: Petrópolis, 1998.

Mendes, D. C.; Hastenreiter Filho, H. N.; & Tellechea, J. A REALIDADE DO TRABALHO HOME OFFICE NA ATIPICIDADE PANDÊMICA. **Revista Valore**, 5, 160-191, 2020.

OLIVEIRA, D. P.R. **Manual de consultoria empresarial: Conceitos, metodologias, práticas**. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, 3(2), 29-51, 1999.

ODRIOZOLA-GONZÁLEZ P. *et al* Efeitos psicológicos do surto e bloqueio COVID-19 entre estudantes e trabalhadores de uma universidade espanhola. **Psychiatry Res.** 290: 113108, 2020.

PADULA, A. D.; VADON, J. Uma metodologia de Diagnóstico Organizacional Global para a consultoria de gestão de pequenas e médias empresas. **Revista de Administração**, v. 31, n. 1, p. 32-43, 1996.

ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **Revista De Administração Contemporânea**, 16(2), 253-270, 2012.

SANTOS, L. H. Z.; CANÊO, L. C. Contribuições do Diagnóstico Organizacional para o Planejamento de intervenções em Psicologia Organizacional em uma empresa do ramo metalúrgico. **Congresso de Iniciação Científica**, 21. Bauru. Anais. Bauru: Unesp, 2009.



SILVA, R. S.; RAMOS, L. S. Clima Organizacional e a Variável das Competências Interpessoais no Constructo de uma Empresa de Transporte. **Encontro: Revista de Psicologia**, vol. 17, nº. 27, 2014.