


O MODELO DE COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

 <https://doi.org/10.56238/arev6n4-132>

Data de submissão: 10/11/2024

Data de publicação: 10/12/2024

Williane Gomes Pontes Ibiapina

Doutoranda, professora Graduação e pós-graduação – UNIFOR

Mônica Mota Tassigny

Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará e

Ecole des Hautes Études em Sciences Sociales - E.H.E.S.S

UNIFOR (professora PPGD)

RESUMO

A pandemia iniciada no início de 2020 no Brasil trouxe mudança aos trabalhadores. Houve sobreposição de tarefas pessoais e profissionais e ocasionou adoecimento físico e mental narrado por diversas pesquisas. O teletrabalho tem possibilidade de continuar sendo o modelo de trabalho para algumas profissões, como na docência. Propõe-se um modelo de compliance às Instituições de ensino Superior – IES e o objetivo é colher a opinião de professores do ensino superior no Brasil, nas redes pública e privada, para verificar a importância desse modelo preventivo de adoecimento. O acompanhamento seria ofertado sem custos pela IES empregadora e a hipótese é de que o docente entende que melhoraria sua qualidade de vida, sua performance como profissional e a IES deverá colher frutos com a mitigação de insatisfação por parte dos alunos e professores, com visão no bem-estar dos profissionais e na sustentabilidade da imagem e da ordem financeira.

Palavras-chave: Compliance trabalhista, Saúde mental, Universidades, Docência.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia iniciada no ano de 2020 trouxe um cenário de grave adoecimento e muitas mortes no mundo e o Brasil foi atingido a partir do ano de 2020. O vírus SARS-CoV-2, trouxe consequências de alteração repentina de hábitos. Em março de 2020, o momento na saúde brasileira era de emergência, o que levou a governadores, dentre eles o do Ceará, a decretarem o estado de isolamento social e posteriormente *lockdown*, para contenção da disseminação da doença, a partir do Decreto nº 33.510 de 16 de março de 2021 (Governo do Ceará, 2020). O trabalhador brasileiro, que não teve seu contrato de trabalho suspenso, pelas Medidas Provisórias 927 e 936 (Governo do Brasil, 2020), passou a trabalhar fora do espaço físico da empresa, e cujo ambiente de trabalho não era controlado por Normas Regulamentadoras, Portarias e Atos administrativos exarados pelo Ministério do Trabalho. O meio ambiente do trabalho é matéria tutelada pelo Estado, mas não há regulação acerca do assunto, em teletrabalho, ao contrário, deixando as partes a contratarem entre si.

O teletrabalho, já regulamentado na CLT (arts. 75-A a 75-C), surpreendeu grande parte dos trabalhadores, incluindo os docentes, que enfrentaram acúmulo de tarefas pessoais e profissionais. Pesquisa do Instituto Península com 2.400 professores, do infantil ao ensino médio, revelou ansiedade e sobrecarga desde o início da pandemia, com muitos enfrentando jornadas duplas ou triplas ao conciliarem trabalho remoto, tarefas domésticas e educação dos filhos, além do aumento de casos de síndrome de Burnout (Instituto Península, 2020).

O adoecimento dos professores preocupa as instituições por afetar seu patrimônio humano e gerar custos com substituições, prejudicando a relação de confiança entre aluno e professor. Para garantir ensino de qualidade, é essencial que os docentes estejam física e mentalmente saudáveis. Nesse cenário, o empregador tem um papel crucial na promoção do bem-estar, utilizando o *compliance* como ferramenta para lidar com as mudanças e desafios do período pandêmico e pós-pandêmico.

Diante desse cenário, indaga-se em que medida o acompanhamento psicológico aos professores universitários, no âmbito de universidades particulares no estado do Ceará, caracteriza um modelo de *compliance* trabalhista, atuando na saúde mental e, com melhoria da qualidade de vida do quadro de docentes, com o fim de evitar o adoecimento desses, com o afastamento temporário e até desligamento posterior, e o prejuízo humano e financeiro advindo desse momento.

A pesquisa realizada tem um fim social de ajudar a empresas do ramo acadêmico a refletirem sobre a necessidade de ajuda psicológica aos professores atuantes nas instituições privadas, também como forma de *compliance*. O estudo contribui à ciência ao ponto em que sugere a melhoria da qualidade de vida de empregados, bem-estar de trabalhadores, melhora o desempenho deles no

ambiente de trabalho e, por consequência atribui qualidade no desempenho de sua função, que é repassar conhecimento.

Objetiva-se, com esse estudo, analisar as perspectivas de modelo de *compliance*, que consiste em evitar o adoecimento de professores universitários. Pesquisa-se sobre a condição tutelar do estado antes do momento pandêmico, no que concerne às condições de trabalho, para verificar-se se havia a preocupação com o possível dano psicológico aos trabalhadores, passando-se pela análise da adaptação do docente que teve que passar a ministrar aulas de forma *on line* com adaptação às tecnologias existentes para esse modelo, e se um acompanhamento psicológico a esse corpo docente melhoraria sua satisfação enquanto empregado, evitando ou diminuindo danos.

Tem-se como hipótese que a oferta de possível acompanhamento psicológico, de forma gratuita pela Universidade empregadora, terá a adesão do professor e lhe ajudará a entender as mudanças e a criar métodos de organização, que facilitará a organização de sua rotina. Com uma melhor compreensão das necessidades atuais dos alunos e da IES, o docente estará psicologicamente mais organizado para enfrentar os desafios. Adota-se como metodologia, pesquisa bibliográfica realizada através de artigos de revistas e periódicos, plataformas Scielo e CAPS, legislação, e ainda a documental com pesquisa de opinião, na técnica *snowball*¹, em uma amostra de 117 professores, realizada através da plataforma *google forms*. Seguiu-se devidamente ao que determinado pela pelos normativos Res. CNS n. °466 de 2021 e Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS.

Quanto à utilização dos resultados, ter-se-á uma pesquisa aplicada, pois diante do estudo relacionado à pesquisa de opinião, se tentará propor a aplicação de um modelo de *compliance*, com o fim de evitar possíveis demandas trabalhistas e quebra da relação entre cliente e instituição de ensino. Já quanto às abordagens, a pesquisa é qualitativa, em que se busca avaliar o tema e suas nuances, aprofundando os conceitos e verificações e quantitativa ao examinar dados colhidos na pesquisa de opiniões. Quanto aos fins a presente pesquisa é descritiva, vez que explicará as características do *compliance*.

¹ “As redes sociais estão se tornando cada vez mais populares para coleta de dados e amostragem. Isso devido a facilidade, velocidade em coletar dados e baixo investimento. Todavia, as técnicas de amostragens tradicionais não são adequadas para redes sociais. Assim, a **Snowball Sampling**, considerada uma técnica de amostragem não paramétrica é uma alternativa melhor do que os métodos tradicionais.

Utilizada em pesquisas sociológicas a técnica snowball sampling é uma amostragem em cadeia e não probabilística, onde os sujeitos de estudo existentes recrutam sujeitos futuros. A ideia por trás da técnica é a mesma da bola de neve rolando montanha abaixo. À medida que a bola rola a montanha vai se tornando cada vez maior e o mesmo acontece com essa amostragem. Os participantes atuais convidam outras pessoas para participarem da pesquisa e com isso a base se torna mais robusta.” Disponível em: <<https://www.metodosexatos.com/snowball-sampling-tecnica-de-amostragem-para-redes-sociais/#:~:text=Utilizada%20em%20pesquisas%20sociol%C3%B3gicas%20a,de%20neve%20rolando%20montanha%20abaixo>>

2 A PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O trabalhador brasileiro é o responsável pela produção de riqueza no país, estando nessas atividades desenvolvidas, a atividade da docência, primordial para o desenvolvimento e o crescimento econômico. Faz-se necessário que a atividade seja prestada de forma legal, mas, mais que isso, de maneira confortável, prazerosa, em um ambiente de trabalho saudável, para que possa gerar frutos e completude ao trabalhador ali representado. Pelo trabalho, o homem se dignifica, se afirma enquanto ser humano produtor e contribuinte da sociedade, e entende melhor a conjuntura sócio-econômica e estruturas das organizações, pois dela faz parte. Através de sua força de trabalho, o homem transforma a natureza pela inteligência, e com isso se transforma, se motiva, autoproduz, e se relaciona compreendendo que se trata de uma base para as relações sociais (Carmo, 2001, p. 15).

Na verdade, não há como dissociar-se o homem do trabalhador, pois o trabalho está “na própria gênese da sociabilidade humana” (Gomez e Costa, 1997, p. 10). Mas por ser essencial a vida do homem, não poderá se dar de qualquer forma, havendo a intervenção do Estado a estabelecer condições mínimas de execução, privilegiando-se, além de outros benefícios, a saúde do trabalhador como preocupação basilar essencial a não só subsistência dele, mas também ao bem-estar, à qualidade de vida.

A CRFB/88 determina que os empregadores devem reduzir riscos ao trabalhador (art. 7º, XXII), abrangendo tanto danos físicos quanto psicológicos. Desde a década de 80, a saúde do trabalhador passou a incluir fatores sociais e condições laborais, com destaque para a saúde ocupacional, que avalia e intervém para melhorar o ambiente de trabalho (Bizarria; Tassigny, 2013).

No entanto, negligências persistem, como sobrecarga de trabalho e pressão por desempenho, causando doenças e medo de demissão, o que faz os trabalhadores ocultarem sintomas (Gomez; Costa, 1997). A Lei nº 6.938/91 define o meio ambiente de trabalho como um conjunto de fatores que deve promover saúde e bem-estar, evitando o adoecimento físico e mental.

Distúrbios mentais geram impacto no setor público e privado. Dados indicam que cinco das dez doenças mais incapacitantes são de origem biopsicossocial, como depressão e alcoolismo (Bizarria; Tassigny, 2013). O teletrabalho trouxe liberdade, mas eliminou o contato social, aumentando a carga mental (Pinel, 2012).

Na pandemia, professores enfrentaram desafios com o ensino remoto, adaptando-se às tecnologias e conciliando demandas familiares. Pesquisas mostram que 89% dos docentes não tinham experiência com o ensino online, e 71% consideraram difícil lidar com ferramentas digitais (GESTRADO, 2020). A pressão para equilibrar ensino e tecnologia aumentou o desgaste emocional e

físico dos docentes, especialmente das mulheres, sobrecarregadas com tarefas domésticas e familiares (Venturelli, 2020).

Os desafios da docência não começaram na pandemia, mas se intensificaram. Além das aulas, professores tiveram que postar materiais, provas e notas, e continuar interagindo com alunos e famílias. Uma pesquisa da Fundação Carlos Chagas indicou que 91,4% dos docentes aumentaram suas atividades durante a pandemia (2020).

Essa sobrecarga exige que os profissionais desenvolvam novas habilidades, o que afeta corpo e mente, gerando um sentimento de dívida por não atender a todas as demandas (Gomez; Costa, 1997). O IPEA aponta que até 65% das atividades intelectuais têm potencial para continuar em teletrabalho, mas é necessário refletir se esse formato é sustentável a longo prazo para evitar esgotamento (IPEA, 2020).

3 ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE) E COMPLIANCE

O ensino superior privado no Brasil é regulado pela Constituição (art. 209, CRFB/88) e supervisionado pelo poder público quanto às normas e qualidade. As Instituições de Ensino Superior (IES) devem buscar tanto a conformidade legal quanto uma gestão de excelência para se destacarem no mercado.

A Lei Anticorrupção (nº 12.846/13) e o Decreto nº 8.420/2015 reforçaram a importância de programas de integridade, que se conectam com o compliance, embora o compliance tenha escopo mais amplo ao englobar diversas áreas da empresa. O compliance visa melhorar a atividade econômica de forma sustentável, com governança profissional e qualidade de vida dos trabalhadores, alinhando o bem-estar dos docentes com a satisfação dos clientes.

A governança corporativa, que vem sendo adotada também nas IES, envolve a definição de metas claras, implementação coerente, monitoramento e avaliação contínua. Segundo Peters (2013), esse processo melhora a eficiência ao alinhar interesses entre as partes envolvidas. Entretanto, conflitos entre empregados e empregadores exigem incentivos e monitoramento para harmonizar interesses (Chiarello; Scalisse, 2019).

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) destaca no Código de Melhores Práticas a responsabilidade corporativa, que busca viabilidade econômico-financeira e maximização dos impactos positivos no longo prazo. Dentro dessa governança, o compliance se traduz em conformidade com normas jurídicas e regulamentares, incluindo as trabalhistas, abrangendo leis federais, normas administrativas e acordos coletivos.

Além de cumprir regras, as empresas devem seguir princípios como a dignidade humana (art. 1º, III, CRFB/88). O Decreto nº 9.571/2018 estabelece diretrizes voluntárias para empresas que respeitem direitos humanos, concedendo um selo de reconhecimento pelo Ministério de Direitos Humanos.

Nas IES, essa conformidade é fundamental, com foco na valorização do patrimônio humano e mitigação de riscos. A implementação de um programa de compliance bem estruturada melhora a sustentabilidade financeira, reduzindo riscos reputacionais e judiciais, como ações trabalhistas e consumeristas, e se torna uma ferramenta essencial de gestão de riscos (Silva, 2013).

Velhas práticas não funcionam em tempos novos, especialmente com soluções anteriores à pandemia. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como o “ofurô corporativo”, aplicados por IES como UFPB, UFRJ e UFSC, que envolviam atividades como ioga, hidroginástica e dança de salão, foram abandonados antes mesmo da pandemia. Constatou-se que, ao retornar ao contexto anterior, “os sintomas de desgaste reaparecem”, desencadeando ações inadequadas ao exercício da profissão (Bizarria; Tassigny, 2013).

Um docente com a saúde mental abalada estará fragilizado poderá interpretar situações de forma diversa ou mais intensificada e obter problemas interpessoais com discentes e seus pares, cometendo atos que podem lhe levar inclusive à demissão, com desgaste nas relações, ou mesmo passar por um processo de investigação de conduta, o que não é menos desgastante.

Permanecendo como está na atualidade, o docente tende a adoecer ainda mais e, também trazer prejuízos de ordem financeira direta, tal como ações de indenização por desgaste com o aluno em sala de aula, ou ainda com a demissão e possível o ajuizamento de reclamação trabalhista (com possibilidade até de reintegração, se reconhecida doença mental como acidente de trabalho ou se caracterizado o *burnout*) e reputacional, afetando a imagem da instituição de ensino. Deve-se almejar um profissional mais completo enquanto ser humano, que se refletirá em suas atitudes em sala de aula, com o que, a IES colherá os frutos da aprendizagem e da satisfação de seu cliente.

4 MODELO DE *COMPLIANCE* TRABALHISTA NO CUIDADO DA SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES DE IES PRIVADAS NO CEARÁ A PARTIR DE PESQUISA DE OPINIÃO: RESULTADOS

A docência universitária experimentou o desafio de formar profissionais num ambiente virtual. Não só agregar conhecimento teórico, mas dar-lhes formação prática mediante a tecnologia, com a qual muitos docentes não estavam acostumados, o que pode lhes ter gerado angústia e sofrimento, tal qual a pesquisa do Instituto Península aponta. Afora o acúmulo, esse profissional ainda laborava sem

meio ambiente de trabalho adequado em condições ergonômicas e sem o direito à desconexão (Souto Maior, 2003, p. 296-313), por não conseguir separar horários de trabalho e de lazer e ócio.

Com o intuito de se verificar como estavam se sentindo os professores de instituição de ensino superior no estado do Ceará, na constância do isolamento social por consequência da pandemia e atualmente, já tendo voltado parte das atividades ao modo presencial, foi realizada uma pesquisa de opinião com 117 profissionais, através de formulário realizado na plataforma *google forms*. Inicialmente, após o Livre Consentimento Motivado exigido pela legislação, ao qual, todos responderam que consentiriam, sendo 100% das respostas positivas, se passou a indagar-lhes sobre o assunto saúde mental na pandemia.

As respostas indicaram que 75,2% dos docentes eram mulheres e 24,8% homens. Quanto ao estado civil, 61,1% eram casados(as), e os demais 35,9% dividiam-se entre solteiros, separados, divorciados, viúvos e outros. Em relação à faixa etária, 46,2% tinham entre 41 e 50 anos, caracterizando-se como não nativos digitais.

Sobre a atividade profissional, 99,1% continuaram trabalhando durante a pandemia, confirmando que o setor não parou, mas migrou para o ambiente domiciliar com aulas virtuais. Destes, 89,7% relataram aumento na carga de trabalho, somando atividades docentes e domésticas. Questionados sobre esse aumento, 59,8% afirmaram que a carga cresceu em mais de 20% em relação ao período anterior ao lockdown, enquanto 23,1% relataram um aumento de aproximadamente 20%. Outros 9,4% não notaram acréscimo, e 7,7% indicaram aumento de 10%.

Em relação ao domínio tecnológico no início do lockdown, 61,5% declararam ter conhecimento razoável, 27,4% mínimo e 11,1% domínio completo. Assim, 88,9% tinham domínio parcial, com uma minoria preparada para lidar plenamente com a tecnologia durante as aulas remotas.

O cansaço desses profissionais restou nítido quando foram questionados se “se sentiram mais cansados”, “menos cansados” ou “nada teria lhes mudado a disposição, se sentindo igual a antes do período de anúncio de lockdown”, tendo havido resposta em percentual de 88% aos mais cansados, 8,5% aos menos cansados e 3,5 % aos que não sentiram diferença de cansaço.

A partir do questionamento 9, foram exploradas as opiniões sobre a necessidade de acompanhamento psicológico entre docentes durante o lockdown e o distanciamento social. Os dados revelam que 40,2% sentiram necessidade, mas não procuraram; 28,2% não sentiram essa necessidade; 20,5% sentiram necessidade e buscaram acompanhamento; e 11,1% não pensaram sobre o assunto. Esses resultados refletem a tendência observada em outros estudos, que indicam um aumento na necessidade de apoio psicológico durante períodos de estresse, como evidenciado também na questão 8, que apontou para o cansaço desses profissionais.

Em relação à possibilidade de acompanhamento psicológico gratuito e oferecido presencialmente ou online durante o lockdown, 77,9% dos respondentes indicaram que adeririam, enquanto 22,1% não adeririam. Esse questionamento foi repetido para o momento de transição (pandemia para pós-pandemia), com 78,6% indicando que sim e 21,4% que não.

As perguntas finais questionam se os respondentes se sentiriam melhores, pessoal e profissionalmente, com a realização de apoio psicológico, na opinião deles, tendo havido as seguintes respostas:

“11. Em sua opinião, você entende que aderindo ao acompanhamento psicológico, no momento de *lockdown* e distanciamento pessoal, ofertado ao docente, sem custo, *on line* ou presencial, melhoraria seu bem-estar, enquanto pessoa?

82,1% - sim

17,9 - não

12. Em sua opinião, você entende que aderindo ao acompanhamento psicológico, no momento de *lockdown* e distanciamento pessoal, ofertado ao docente, sem custo, *on line* ou presencial, melhoraria sua performance enquanto professor?

82,1% - sim

17,9% - não

13. Em sua opinião, você entende que aderindo ao acompanhamento psicológico, nesse momento de transição (de pandemia para pós pandemia), ofertado ao docente, sem custo, *on line* ou presencial, você aderiria?

78,6% - sim

21,4% - não

14. Em sua opinião, você entende que aderindo ao acompanhamento psicológico, nesse momento de transição (de pandemia para pós pandemia), ofertado ao docente, sem custo, *on line* ou presencial, melhoraria seu bem-estar, enquanto pessoa?

83,8% - sim

16,2% - não

15. Em sua opinião, você entende que aderindo ao acompanhamento psicológico, nesse momento de transição (de pandemia para pós pandemia), ofertado ao docente, sem custo, *on line* ou presencial, melhoraria sua performance enquanto professor?

78,6% - sim

21,4% - não

O que se pode extrair das respostas é que se houvesse o acompanhamento psicológico ofertado ao docente (*on line* ou presencial), maioria dos professores aderiria e, na opinião deles, se sentiriam melhores como seres humanos em seu bem-estar, como também melhoraria a *performance* enquanto professores. Não há como separar o indivíduo do professor, pois esse último chega à sala de aula com suas vivências, suas expectativas, suas indagações, suas dúvidas, medos e inseguranças, quando é ele quem passará o conteúdo e quem representa a instituição de ensino naquele contato.

Os docentes mantêm uma relação de troca com seus alunos, comprometida quando adoecem. As instituições devem adotar práticas de escuta e acolhimento, estabelecendo um modelo de compliance voltado ao cuidado da saúde mental dos professores, com base na matriz sugerida por Silva e Covac (2015):

- 1) **Conflito de interesses:** A instituição busca excelência no ensino, mas o docente fragilizado pode enfrentar conflitos com alunos, afetando a troca pedagógica.
- 2) **Risco de compliance setorial:** O desgaste docente pode gerar litígios cíveis, pedidos de indenização e saída de alunos, além de eventual demissão do professor, que pode demandar indenizações por danos. Se a doença for considerada ocupacional (como depressão ou burnout), pode resultar em licença e custos adicionais com substituição.
- 3) **Políticas e procedimentos:** É essencial implementar acompanhamento psicológico para tratar ou prevenir patologias, garantindo o bem-estar do professorado.
- 4) **Auditoria acadêmica:** Relatórios de comparecimento podem ser elaborados por psicólogos para gestores, preservando o sigilo profissional.

Dessa forma, restariam resguardados o cuidado, o zelo pelo profissional que estará em sala de aula ou em sua residência lecionando, enquanto o profissional se sentiria acolhido, prestigiado, envolvido, com sentimento de pertencimento àquela instituição de ensino, passando a devolver, inconscientemente, nas aulas, presenciais ou *on line*, o carinho recebido, por sentir-se em completez, pessoal e profissionalmente, bem.

5 CONCLUSÃO

O docente carrega a responsabilidade de formar profissionais que impulsionarão o desenvolvimento dos países. É essencial oferecer cuidado, prestígio e assistência a esses profissionais, garantindo credibilidade à conjuntura econômica e social do país. Esses cuidados abrangem tanto a carga e ambiente de trabalho quanto as necessidades e angústias que os fazem adoecer.

Durante a pandemia, como outras profissões, os docentes tiveram suas rotinas alteradas, lecionando de casa, muitas vezes com equipamentos próprios ou emprestados, sem o conhecimento técnico necessário para uma entrega plena do ensino. Somado às tarefas domésticas, ao medo de contaminação e ao cuidado com familiares doentes, muitos sofreram abalos na saúde mental.

Diversas entidades recomendaram transformar o ambiente de trabalho em algo saudável, mas as pesquisas revelaram aumento da carga de trabalho e adoecimento mental dos docentes. Além de adaptar-se às plataformas virtuais, os professores precisaram lidar com riscos de invasões e preocupações sobre a exposição de suas residências aos alunos.

Diante disso, as instituições de ensino devem adotar gestão profissional e governança corporativa, tendo o compliance como meio de sustentação. Esse modelo é essencial tanto para a

viabilidade econômica quanto para a preservação de seu patrimônio humano. É fundamental olhar para dentro das instituições, identificar riscos e gerenciá-los de forma contínua.

Os professores precisam estar disponíveis para interagir com empatia e compreender as experiências dos alunos, conforme Sobreira, Tassigny e Bizarria (2016). No entanto, essa troca é prejudicada pela angústia e sofrimento, comprometendo o objetivo da excelência.

Uma pesquisa com docentes do ensino superior do Ceará confirmou que a pandemia impactou emocionalmente os professores, evidenciando a necessidade de cuidados. Muitos afirmaram que utilizariam tratamento psicológico oferecido pela instituição, seja presencial ou online, o que beneficiaria sua atuação profissional e pessoal.

Embora nem todos aderissem ao tratamento ou o mantivessem continuamente, oferecer esse suporte já seria o início de um programa de compliance. Esse programa deve incluir mapeamento, definição e acompanhamento dos riscos, com revisão contínua conforme necessário.

Com isso, certamente se teria resultados mais próximos da satisfação do docente. Ainda que necessitasse de outros cuidados, não solucionasse por completo a saúde mental abalada do professorado, o docente se sentiria acolhido, observado com preocupação, cuidado pela Instituição de ensino. Certamente, melhoraria seu bem-estar como pessoa e em sua completude, conseguiria dedicar tal retribuição dentro e fora de sala, trazendo a tão objetiva mitigação de riscos, mas também propagando essa gentileza e cuidado, passando adiante, como uma corrente do bem.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. 2020. Home Office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em: 13 ago. 2024.
- AZZARI, Bruna; SILVA, A. SCALISSE; CHIARELLO, F. 2020. Ética e integridades nas instituições de ensino superior: a importância da implementação de programas de compliance nas universidades. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/6252>>. Acesso em: 14 ago. 2024.
- BIZARRIA, F. P. A.; TASSIGNY, M. M. 2013. Saúde do trabalhador: experiências de universidades federais brasileiras. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/1556-5546-1-PB.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2024.
- CALDAS, C. M. P.; SILVA, J. P.; SANTOS, K. D. A. S.; Desenvolvimento profissional docente e educação básica na pandemia de COVID-19. Disponível em: <<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/3526/6580>>. Acesso em 13 ago. 2024.
- CARMO, P. S. 2001. A ideologia do trabalho. São Paulo: Moderna.
- CHIARELLO, F.; SCHALISSE, A. 2019. Compliance na Administração Pública. In: HIGA, A. Shinji; JÚNIOR, A. Bezerra de Sousa (orgs.). Temas atuais de Direito Público: Estudos em homenagem ao Professor Toshio Mukai. Londrina: Thoth.
- CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. 2015. Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.
- FERREIRA, E. C.; PEZUK, J. A. Síndrome de burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/aval/a/tyRLWxv9pLPf6RcBFxqmgDk/?lang=pt>>. Acesso em 14 ago. 2024.
- FLORÊNCIO FILHO, M. A. P.; ZANON, P. B. 2019. A efetividade das políticas públicas de criminal compliance para a prevenção da corrupção no Brasil. In: MESSA, A. F.; DOMINGUES, P. de T.; ESTEVES, J. L. M. (orgs.). Governança, compliance e corrupção. São Paulo: Almedina.
- FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. 2020. Pesquisa: Educação escolar em tempos de pandemia na visão de professoras/es da educação básica. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/fcc/educacao-pesquisa/educacao-escolar-em-tempos-de-pandemia-informe-n-1> Acesso em: 14 ago. 2024.
- GESTRADO - GRUPO DE ESTUDOS SOBRE POLÍTICA EDUCACIONAL E TRABALHO DOCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. 2020. Resumo Técnico da Pesquisa Trabalho Docente em tempos de pandemia. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/ResumoTecnico_PesquisaTrabalhoDocenteECovid_07julho.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

GOMEZ, C. M. 2011. Introdução - Campo da saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. In: GOMEZ, C.M., MACHADO, J.M.H., and PENA, P.G.L., comps. Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2011, pp. 23-34. ISBN 978-85-7541-365-4. Disponível em: <<https://books.scielo.org/id/qq8zp/pdf/minayo-9788575413654-02.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2024.

GOMEZ, C. M.; COSTA, S. M. F. T. 1997. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/dgXxhy9PBddNZGhTy3MK8bs/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 13 ago. 2024.

GOOGLE. 2021. Perspectiva de modelo de compliance trabalhista na prevenção da saúde mental a partir da opinião de docentes de instituição de ensino superior privada no Ceará. Disponível em: <<https://docs.google.com/forms/d/1KrBd1eIIEUQ3bYan6y92xBDvHtor6cgBdkI66HPG10g/edit>> Acesso em: 14 ago. 2024.

GOVERNO DO BRASIL. 2020. Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934> Acesso em: 14 ago. 2024.

GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ. 2020. Decretos do Governo do Ceará com ações contra o coronavírus. Disponível em: <https://www.ceara.gov.br/decretos-do-governo-do-ceara-com-acoes-contra-o-coronavirus/> Acesso em: 14 ago. 2024.

HAGEMEYER, R. C. C. 2004. Dilemas e desafios da função docente na sociedade atual: os sentidos da mudança. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/er/a/ZFdD6xP7QX7JDdtZ3pBDKDM/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 14 ago. 2024.

IBIAPINA, W. G. P. 2021. O teletrabalho e a LGPD: precauções e responsabilidades. In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo (orgs.). LGPD e compliance trabalhista. Leme - SP: Mizuno, 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. 2020. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato do Brasil e do mundo. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF> . Acesso em: 14 ago. 2024.

INSTITUTO PENÍNSULA. 2020. Neste momento tão atípico como estão os nossos professores? <<https://institutopeninsula.org.br/como-estao-os-professores-neste-momento-de-crise/>>. Acesso em 14 ago. 2024.

OSHA - Occupational Safety and Health Administration / OSH WIKI Networking Knowledge. 2020. COVID-19: Voltar ao local de trabalho - Adaptação dos locais de trabalho e proteção dos trabalhadores. Disponível em: <https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Back_to_the_workplace_-_Adapting_workplaces_and_protecting_workers>. Acesso em: 13 ago. 2024.

PETERS, B. G. 2013. O que é governança? Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/87-Texto%20do%20artigo-154-1-10-20150916.pdf>>. Acesso em 14 dez. 2021.

PINEL, M. de F. de L. 2012. Teletrabalho: o trabalho na era digital. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 13 ago. 2024.

PRESIDENCIA DA REPÚBLICA. 2018. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SILVA, D. C. 2013. Educação e compliance: uma nova perspectiva no setor educacional. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 18, nº 3624, 3 de jun. de 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24582/educacao-e-compliance-uma-nova-perspectiva-no-setor-educacional>>. Acesso em 14 ago. 2024.

SILVA, D. C.; COVAC, J. R. 2015. Compliance como boa prática de gestão no ensino superior privado. São Paulo: Saraiva.

VENTURELLI, R. M. 2020. Docência, Teletrabalho e COVID 19: reinvenção, pressão e exaustão do professorado em tempos de quarentena. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/7815#:~:text=Em%20meio%20a%20tantos%20turbilh%C3%B5es,com%20isso%2C%20o%20aumento%20de>>. Acesso em: 13 ago. 2024.