



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

JÉSSICA LIRIA ZUFFO

**O SENTIDO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA COVID-19: UM ESTUDO
JUNTO A PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA ESCOLA DIGITAL**

CHAPECÓ

2021

JÉSSICA LIRIA ZUFFO

**O SENTIDO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA COVID-19: UM ESTUDO
JUNTO A PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA ESCOLA DIGITAL**

Trabalho de conclusão do curso de graduação
apresentado como requisito para obtenção do grau de
Bacharel em Administração da Universidade Federal da
Fronteira Sul.

Orientadora: Prof. Dra. Tatiane Silva Tavares Maia

CHAPECÓ

2021

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Zuffo, Jéssica Liria

O SENTIDO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA COVID-19:
UM ESTUDO JUNTO A PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA
ESCOLA DIGITAL / Jéssica Liria Zuffo. -- 2021.
64 f.:il.

Orientadora: Tatiane Silva Tavares Maia

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2021.

I. Maia, Tatiane Silva Tavares, orient. II.
Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

JÉSSICA LIRIA ZUFFO

**O SENTIDO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA COVID-19: UM ESTUDO
JUNTO A PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA ESCOLA DIGITAL**

Trabalho de conclusão do curso de graduação
apresentado como requisito para obtenção do grau de
Bacharel em Administração da Universidade Federal da
Fronteira Sul.

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em: 05/10/ 2021

BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Tatiane Silva Tavares Maia
Universidade Federal da Fronteira Sul



Profa. Dra. Viviane Rossato Laimer
Universidade Federal da Fronteira Sul



Profa. Ma. Francieli Pacassa
Universidade Federal da Fronteira Sul

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos em primeiro lugar irão ao meu Deus, que me permitiu chegar até aqui, pois esteve comigo em toda a minha caminhada acadêmica, segurando minha mão e me dando forças para seguir em frente, mesmo quando me senti incapaz, Ele me amparou e me sustentou. Sem Ele, nada disso seria possível.

Mãe, obrigada por todo o suporte, amparo e cuidado para comigo, por ser meu porto seguro e refúgio nos momentos de angústia, mas também por se alegrar e vibrar em cada pequena superação e conquista. Jeferson, meu irmão, obrigada por acreditar em mim, por me incentivar. Obrigada por não medir esforços em me ajudar em todas as vezes que precisei, por ser minha segurança, obrigada por ser esse irmão tão bondoso e amigo. Sou grata a Deus por ter me dado você como irmão. Sou grata ainda ao meu pai, que hoje descansa, por ter estado junto comigo em meu primeiro dia na Universidade, para fazer a minha matrícula e vibrado com a minha conquista. Meus agradecimentos ao meu noivo, que esteve ao meu lado, apoiando-me, motivando-me e torcendo por mim. Sou grata por me incentivar a não desistir, em ser prestativo e em demonstrar sua admiração.

À professora Dra. Tatiane Silva Tavares Maia, muito obrigada por ter aceito o convite para me orientar. Desde a primeira aula que assisti de Comportamento Organizacional, soube que gostaria de ser sua orientanda. Sou grata por toda a ajuda, dedicação e conhecimento compartilhado. Obrigada por acreditar em mim e fazer parte dessa conquista.

Agradeço à Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), pelas oportunidades proporcionadas através da instituição. Também aos demais professores da UFFS, obrigada por todo o conhecimento e aprendizado, vocês também fazem parte dessa história. Sou grata ainda pelos laços de amizade formados durante a graduação. Em especial agradeço às amigas Kemili, Larissa e Rebeca, por suas amizades, por todo apoio e experiências compartilhadas, levarei vocês sempre comigo.

Meu agradecimento para a Instituição de Ensino que aceitou que minha pesquisa fosse realizada com seus profissionais, também aos professores que aceitaram o convite de participar do estudo, meu muito obrigada.

Aos que indiretamente estiveram envolvidos nesse processo, também agradeço.

Muito obrigada a todos!

RESUMO

Em decorrência da Pandemia da Covid-19, que teve início em dezembro de 2019, o mundo precisou passar por readequações em seus modelos de trabalho. Diversos setores precisaram buscar alternativas para dar continuidade ao trabalho, inclusive o setor educacional, que, dessa forma, impulsionou a utilização do modelo de trabalho em *home office*. Porém não houve previamente um preparo para que as aulas fossem ministradas no formato remoto. Nesse sentido, o objetivo da pesquisa foi analisar qual o sentido do trabalho dos profissionais da educação básica da escola Escola Digital durante o *home office*. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa na qual a metodologia é caracterizada como qualitativa, quanto aos objetivos classificada como exploratória descritiva. A coleta de dados ocorreu por meio de uma entrevista semiestruturada por meio de videochamada, com cinco professores de uma escola da rede privada que trabalharam durante o *home office*. A análise dos dados ocorreu por análise de conteúdo dos discursos. Os resultados obtidos em relação à mudança na rotina foram em preparar as aulas que chamassem a atenção do alunos; o formato das aulas; a perda do contato próximo aos alunos e o novo ambiente da sala de aula; além das adaptações com o conteúdo, da sala de aula e com as novas tecnologias; também as alterações do cotidiano e a mudança em transmitir o conhecimento. As principais dificuldades apontadas foram em tornar as aulas atrativas, em operar as ferramentas digitais, passar a ter as aulas assistidas pelos adultos e preparar o ambiente e a aula em casa. As potencialidades que foram despertadas no trabalho em *home office* apontaram-se para as aulas diferenciadas, o domínio sobre as ferramentas digitais, o aumento do potencial de trabalho e a informatização. A análise do sentido do trabalho *home office*, por intermédio do modelo de Morin (2002), destacou que os aspectos de ser intrinsecamente satisfatório, possuir relações humanas satisfatórias, garantir a segurança e autonomia e manter ocupado foram impactados durante o trabalho remoto, pois alterou a forma de trabalho dos profissionais da educação do ensino básico da Escola Digital.

Palavras-chave: Sentido do trabalho. COVID-19. *Home office*. Ensino Básico. Professores.

ABSTRACT

As a result of the Covid-19 Pandemic, which began in December 2019, the world had to go through readjustments in its work models. Several sectors had to look for alternatives to continue their work, including the educational sector, which boosted the use of the remote working model. However, there was no previous preparation for the classes to be taught in the remote format. In this sense, the goal of this research was to analyze the meaning of the work of basic education professionals at the Escola Digital school during the time they were working from home. To this end, a survey was developed in which the methodology is characterized as qualitative; as to the objectives, it is classified as exploratory descriptive. The data collection occurred through a semi-structured interview by video call with five teachers from a private school during remote working. The data analysis was done by content analysis of the speeches. The results obtained in relation to the change in the routine were in preparing classes that caught the students' attention; the format of the classes; the loss of close contact with the students and the new classroom environment; besides the adaptations with the content, the classroom, and the new technologies; also, the changes in the daily life and the change in transmitting knowledge. The main difficulties pointed out were in making the classes attractive, in operating the digital tools, in having the classes assisted by adults, and in preparing the environment and the class at home. The potentialities that were awakened in the remote working were the differentiated classes, the mastery of the digital tools, the increase in the work potential, and the computerization. The analysis of the meaning of remote working, through Morin's model (2002), highlighted that the aspects of being intrinsically satisfactory, having satisfactory human relations, ensuring security and autonomy, and keeping busy were impacted during the remote working, as it changed the way of working of the education professionals of the basic education of Escola Digital.

Keywords: Meaning of work. COVID-19. Remote working. Basic Education. Teachers.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Características de um Trabalho que tem Sentido e Princípios de Organização	19
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Conceitos de Teletrabalho.....	21
Quadro 2 –	Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho.....	22
Quadro 3 –	Participantes do Estudo.....	30
Quadro 4 –	Relatos de como é o trabalho durante e como era antes do <i>home office</i>	32
Quadro 5 –	Relatos das adaptações no <i>home office</i>	33
Quadro 6 –	Relatos do período de transição do formato presencial para o formato remoto	35
Quadro 7 –	Relatos das principais dificuldades durante o trabalho em <i>home office</i>	36
Quadro 8 –	Relatos das potencialidades despertadas pelo modelo de trabalho em <i>home office</i>	38
Quadro 9 –	Relato do porquê escolheu ser professor	40
Quadro 10 –	Relatos do que é um trabalho que possui significado	41
Quadro 11 –	Relatos do que se espera do trabalho	43
Quadro 12 –	Relatos de como enxergava o trabalho antes do <i>home office</i> e como passou a enxergar durante o <i>home office</i>	44
Quadro 13 –	Relatos de como enxergam seu trabalho em <i>home office</i> para a sociedade.	45
Quadro 14 –	Relatos de como enxergam seu trabalho em <i>home office</i> para a organização	46
Quadro 15 –	Relatos da saúde física, mental e emocional durante o <i>home office</i>	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comissão de Ética e Pesquisa
EAD	Ensino a Distância
MOW	Meaning of Working International Research Team
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TICs	Tecnologias da Informação e da Comunicação
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	OBJETIVOS	13
1.1.1	Objetivo geral	13
1.1.2	Objetivos específicos	13
1.2	JUSTIFICATIVA	13
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	SENTIDO DO TRABALHO.....	16
2.2	SENTIDO DO TRABALHO: MODELO DE PESQUISA	18
2.3	TRABALHO REMOTO: CONCEITOS, DEFINIÇÕES E CARACTERÍSTICAS	20
2.3.1	Trabalho remoto: desafios e potencialidades	22
2.3.2	Trabalho remoto/<i>Home Office</i> durante a pandemia	24
3	METODOLOGIA	26
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	26
3.2	SUJEITOS DA PESQUISA	27
3.3	COLETA DE DADOS	27
3.4	ANÁLISE DOS DADOS	28
3.5	LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	29
4	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	30
4.1	A MUDANÇA DA ROTINA DURANTE O <i>HOME OFFICE</i>	31
4.2	O <i>HOME OFFICE</i> : PRINCIPAIS DIFICULDADES.....	36
4.3	POTENCIALIDADES DESPERTADAS PELO MODELO <i>HOME OFFICE</i>	38
4.4	SENTIDOS DO TRABALHO DE PROFESSOR: PRINCIPAIS FONTES IDENTIFICADAS	40
4.5	O SENTIDO DO TRABALHO DURANTE O <i>HOME OFFICE</i> : ANÁLISE DOS IMPACTOS	48
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
	REFERÊNCIAS	56
	APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados – Roteiro de entrevista	60
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	62

1 INTRODUÇÃO

O trabalho faz parte do cotidiano de milhares de pessoas, em certo momento da vida cada pessoa escolhe por qual ramo de trabalho irá seguir. De acordo com Nunes et al. (2019), o trabalho é um contribuinte fundamental para o ser humano, pois por meio dele é que a vida pessoal e profissional é influenciada. Dentre os diversos tipos de trabalho, há o trabalho do profissional da educação, que é responsável por repassar conhecimento, seu trabalho tem como objetivo ensinar da melhor forma possível para que seus alunos aprendam (LIBÂNEO, 2001). Ao adentrar no trabalho docente observam-se adversidades vivenciadas no ano de 2020, esse papel que a profissão do docente exercia precisou passar por modificações em sua conduta. Depois da pandemia da Covid-19, o mundo, como também a educação e os professores, não serão mais os mesmos. (SILVA, 2020).

Após a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 11 de março de 2020, decretar estado de pandemia, em decorrência do surgimento do novo tipo de coronavírus, denominado Covid-19, o qual foi descoberto no final do ano de 2019, em Wuhan na China (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020), o cenário que se instaurou, não somente no Brasil, mas no mundo, foi de insegurança e medo, além disso, foi de restrições. Por meio da Portaria n. 188/2020, publicada em 03 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde comunicou emergência pública de importância nacional, onde, de forma geral, fez com que o trabalho de todos os setores sofresse adequações para o enfrentamento do vírus (BRASIL, 2020).

No trabalho que compete ao ramo da educação não foi diferente. Medidas para prevenir a disseminação do vírus foram adotadas, estabelecendo um formato de plataforma *on-line* para as aulas. Com essas medidas, professores passaram a ensinar em *home office*, alunos passaram a ter aulas *on-line* e os familiares, no caso dos alunos em fases do ensino básico, passaram a ser encarregados de auxiliar nesse aprendizado, muito mais próximo do que se exigia anteriormente. Dessa forma, “a situação provocada pela pandemia expôs ainda mais as mazelas educacionais.” (BEZERRA; VELOSO; RIBEIRO, 2021, p. 3).

De acordo com Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020), a visão que o trabalho em *home office* apresentava era de que favorecia as questões sociais, ambientais e econômicas, mas, quando observado o ensino básico, tanto do professor quanto do aluno e sua família, o novo formato de ensino fez com surgissem dificuldades no aprendizado, especialmente, no trabalho do professor, o qual precisou se reinventar, buscando formas de propor novos métodos de ensino através de meios que até então não tinha conhecimento (SILVA; SIQUEIRA, 2020).

Para o professor do ensino básico, que por sua vez é parte do processo de aprendizagem das fases iniciais, exigiu-se uma didática desafiadora, dada a sua importância, afinal, são nessas fases do ensino que a criança é introduzida aos primeiros anos de ensino, sendo uma etapa fundamental para o desenvolvimento da criança. Contudo, o professor, que antes tinha o domínio de um espaço físico para ministrar as atividades, envolvendo a criança, passou a fazer de sua casa a sala de aula, adequando-se em relação à carga horária, à falta de prática com os novos tipos de programas (acesso à plataforma, edição de vídeos), os alunos que não mais tiveram o contato direto com o professor. Diante disso, a rotina de todas as partes envolvidas tiveram de se readaptar (GRANJA et al., 2020).

As questões psicológicas dos alunos também foram afetadas, assim, o professor também precisou saber lidar com a motivação e o humor do aluno. O trabalho que o professor passou a desempenhar não foi apenas do ensino, de alfabetizar, mas de interação, pois não é possível ensinar apenas didaticamente, nesse momento de isolamento as famílias estão passando por momentos difíceis por estarem isoladas, isso, de certa forma, desperta nas crianças uma carência e o professor precisa saber lidar com esse caso.

Para Silva (2020), a maior perda do trabalho docente está associada a falta do olho no olho e da interação entre os professores e seus alunos, assim como com seus colegas, pois ser educador requer intenso envolvimento de relações interpessoais e de acolhimento.

Dessa maneira, o profissional da educação acaba precisando desenvolver mais competência e habilidades nesse tempo para trabalhar com as questões emocionais dos alunos, para assim conseguir mais rendimento da turma.

Quando considerado a respeito do sentido que o trabalho do professor passou a abranger diante da circunstância da pandemia, observa-se como essa profissão teve de se repaginar muito rapidamente e de forma emergencial, pois de certa forma a profissão do professor exige certas capacitações e habilidades, mas o contexto em que o mundo de forma geral foi inserido demanda novas competências, fazendo com que a profissão do professor não seja apenas a de ensinar. O formato tradicional de ensino carece de uma atualização, também se faz necessário adaptar o planejamento pedagógico e buscar novas didáticas para promover o desenvolvimento dos estudantes, ainda que em um sistema a distância (SILVA, 2020).

Tendo em vista o novo momento em que o trabalho do professor do ensino básico vem sendo desenvolvido, foi proposta a seguinte pergunta de pesquisa: **qual o sentido atribuído pelo profissional da educação básica ao seu trabalho de ensinar remotamente em *home office*?**

1.1 OBJETIVOS

Neste item, estão descritos os objetivos deste estudo, sendo introduzido pelo objetivo geral e, em seguida, pelos objetivos específicos.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar qual o sentido do trabalho dos profissionais da educação básica da escola Escola Digital durante o *home office*.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Descrever a mudança na rotina dos professores da educação básica a partir do trabalho em *home office*;
- b) Identificar as principais dificuldades dos professores ao trabalhar remotamente;
- c) Identificar as potencialidades despertadas pelo modelo *home office*, adotado para o ensino;
- d) Analisar o impacto gerado para os professores em termos de sentidos atribuídos ao seu trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA

Dentre os diversos tipos de organizações que aderiram ao *home office*, entender os sentidos do trabalho do profissional da educação durante a pandemia da Covid-19 se faz relevante, uma vez que se busca compreender as atribuições dadas a esse trabalho em um cenário desafiador e instável, considerando a responsabilidade delegada a esses profissionais. Além disso, compreender os sentidos do trabalho é importante para os administradores, ao observar as diferentes transformações que têm afetado as organizações e o mundo do trabalho (MORIN, 2001).

Este estudo tem como justificativa a importância que os professores representam para a educação, sobretudo para o desenvolvimento das crianças nas fases iniciais que compõem o ensino básico. Essa dimensão é vista de maneira muito mais gritante nesse momento de crise. Estudos realizados entre março e junho de 2020 apontam que somente no Brasil, por conta da

suspensão das aulas presenciais, cerca de 39 milhões de pessoas, sendo destas 82% alunos da educação básica, pararam de frequentar as instituições de ensino, significando o acarretamento de trabalho demandado para os professores (MOVIMENTO DE EDUCAÇÃO NA INOVAÇÃO, 2020).

Nesse contexto, as mudanças ocorridas muito rapidamente no trabalho desses docentes não permitiu um preparo adequado para o enfrentamento da situação. Outro ponto a ser analisado são referentes às condições que esses profissionais estão atuando, as condições sociais das escolas, o tipo de público escolar, se está relacionado com os sentimentos de satisfação ou de esgotamento moral (VASCONCELLOS, 2002). Dessa maneira, os sentidos do trabalho denotam ser relevantes ao estudo, uma vez que equivalem como um princípio de identificação que as pessoas possuem em relação às tarefas desenvolvidas por elas, sendo possível identificar valores para os indivíduos (GAGNÉ et al., 2010 apud CARMINATTI et al., 2021).

Com base em Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), a identificação com o próprio trabalho estimula o engajamento e o comprometimento dos trabalhadores.” A partir disso, compreender qual o sentido que o trabalho do professor vem apresentando é significativo, uma vez que muitos estudos a respeito do sentido do trabalho foram e são desenvolvidos, tanto por psicólogos, sociólogos quanto por administradores (TOLFO; PICCININI, 2007), dado que dentre tantos tipos de organizações presentes hoje, a escola também é uma organização que presta um serviço voltado à aprendizagem, sendo os professores um corpo de funcionários que podem fornecer informações importantes para a gestão de pessoas, uma vez que, além do campo da saúde, as ciências sociais têm buscado compreender como a pandemia tem impactado instituições, empresas e trabalhadores, assim como também a forma que se tem lidado com a situação não previsível que se instaurou (PAIXÃO; BARBOSA; SALES, 2020).

Este estudo se aplica ao cenário atual que se encontra no Brasil, por ser um tema atual e emergente, com os professores buscando se adaptar a esse novo estilo de ensino a distância, no qual o setor educacional do Brasil sofreu grandes impactos durante a pandemia da Covid-19. Bridi et al. (2020) esclarecem que o modelo *home office* de trabalho se apresentava de forma ascendente antes mesmo da pandemia da Covid-19, mas que, por conta dela, a implementação do formato tomou maiores proporções, sendo implementado em diversos setores.

Dessa maneira, Bezerra, Veloso e Ribeiro (2021) explicam que as tecnologias estão diretamente ligadas ao trabalho, da mesma forma no âmbito da educação, semelhantemente, as mudanças políticas, econômicas, culturais e modelos de comunicação que acarretaram impactos na educação, a inserção de novos modelos de tecnologias criam novos comportamentos e novas

ações humanas. Nesse sentido, a utilização das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) pode agregar muito, como também pode dificultar.

A inserção das TICs na educação pode ser uma importante ferramenta para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem. Essas tecnologias podem gerar resultados positivos ou negativos, dependendo de como elas sejam utilizadas. Entretanto, toda a técnica nova só é utilizada com desenvoltura e naturalidade no fim de um longo processo de apropriação. (SOARES-LEITE; NASCIMENTO-RIBEIRO, 2012, p. 175).

A relevância do estudo consiste no valor que a sociedade atribui ao trabalho, sendo assim importante compreender como tem sido vivenciado. No que concerne à viabilidade deste estudo, procura contribuir na ressignificação desse tipo de trabalho, além da contribuição para o meio acadêmico e social.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho consiste em cinco partes: sendo a primeira equivalente à introdução, sua divisão é composta pela explanação do tema, objetivo geral e específicos, justificativa e estrutura do trabalho. A segunda parte compete ao referencial teórico. A terceira parte é composta pela metodologia. A quarta diz respeito à apresentação dos resultados e análise dos dados coletados. Na quinta e última parte, apresentam-se as considerações finais e as referências do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, os fundamentos teóricos relevantes para a melhor compreensão acerca do estudo proposto são apresentados. Dividido em três tópicos, primeiramente apresenta-se a respeito do sentido do trabalho. Em seguida, aponta-se o modelo a ser utilizado para realização da pesquisa. Posteriormente, são abordados, no que se refere ao trabalho remoto, seus conceitos, definições e características, adentrando nos desafios e potencialidades do trabalho remoto, bem como no trabalho remoto durante a pandemia.

2.1 SENTIDO DO TRABALHO

Importante se faz já esclarecer que neste estudo será considerado, para fins de definição, que o sentido do trabalho e o significado do trabalho são sinônimos, uma vez que os termos remetem a mesma aplicação, conforme destacam Irigaray et al. (2018).

O tema do sentido do trabalho passou a ser discutido academicamente a partir dos anos 1980, em virtude das transformações que vêm acontecendo no mundo do trabalho, motivada pela introdução da tecnologia microeletrônica e de novos modelos de organização (SOARES; VIEIRA, 2009). Especialistas supõem que os problemas de desempenho organizacional dependem da organização do trabalho e do grau de correspondência entre as características das pessoas e as especificidades das atividades desempenhadas (MORIN, 2002).

Cada indivíduo enxerga seu trabalho de maneira diferente, com tantas mudanças no mundo do trabalho, nem sempre as pessoas exercem o que gostariam, mas como aponta a pesquisa de Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 47), “o trabalho é essencial na vida das pessoas já que ele garante a sobrevivência.” Dessa maneira, as atividades desenvolvidas, o contexto em que o indivíduo está inserido, suas motivações e sofrimentos, todos esses fatores influenciarão no sentido atribuído ao trabalho.

Morin (2001) explica que é importante saber o que os indivíduos pensam a respeito do trabalho, onde este pode ser agradável ou desagradável, pode ser vinculado economicamente ou não, ele também pode ser executado dentro de um emprego, como pode não ser. Compreender o que leva os indivíduos a desempenharem suas tarefas permite saber as percepções dos indivíduos a respeito das atividades que desempenham e as questões que levam os indivíduos a ter um trabalho com sentido. Sendo assim, o sentido do trabalho, para Tolfo e Piccinini (2007, p. 40),

é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas.

Dessa maneira, entende-se que o sentido do trabalho pode se modificar em decorrência das circunstâncias que envolve cada indivíduo.

Para Silva (2011), o sentido do trabalho vai além da noção de que é apenas um meio de subsistência na sociedade, considera que o trabalho também é uma forma de ser aceito pela sociedade, para participar de um grupo e ser realizado como indivíduo.

De acordo com Morin (2002, p. 71), quando indagado,

Se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?, mais de 80% responderam que trabalhariam mesmo assim.

Os motivos para tal argumento, de acordo com a autora, é o fato de que as pessoas trabalham para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter uma ocupação, para evitar o tédio e possuir um objetivo na vida. Isso demonstra que o trabalho proporciona interação, relacionamento, pertencimento a um grupo, faz com que as pessoas passem a ter uma ocupação, o que as leva a deter objetivos (SOARES; VIEIRA, 2009). Dessa forma, é preciso ter uma vida de sentido no trabalho para que haja sentido fora do trabalho, pois não é possível encontrar sentido na vida se no trabalho não tiver sentido (SOARES; VIEIRA, 2009).

Morin (1996 apud TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39) define o sentido do trabalho como

uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. Sendo o significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. E a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Algumas das principais pesquisas feitas em relação ao sentido do trabalho são do grupo Meaning of Working International Research Team (MOW), que em 1950 iniciou os estudos para entender qual sentido os trabalhadores conferiam ao seu trabalho (SOARES; VIEIRA, 2009). Assim, entre os anos de 1981 e 1983, a equipe MOW veio ganhando enfoque quando passou a fazer pesquisas em oito países, a fim de buscar variáveis que explicassem os significados atribuídos pelas pessoas em seu trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007). Dessa maneira, a equipe MOW pôde conceituar

o significado do trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho. (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39).

As pesquisas foram agrupadas em quatro dimensões, sendo a primeira a centralidade do trabalho, que é o grau de importância que o trabalho possui para uma pessoa; já a segunda são as normas sociais sobre o trabalho, que são os valores morais vinculados ao trabalho; a terceira são os resultados valorizados do trabalho, são ligados às finalidades que as atividades representam para a pessoa, equivalentes aos motivos que a levam a trabalhar; e, por fim, a identificação das regras do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007).

Morin (2002) explica que para tornar o trabalho mais estimulante alguns modelos foram propostos, entre eles o modelo das características de emprego de Hackman e Oldhan, e o da concepção de sistemas sociotécnicos, de Emery e Trist. O modelo de Hackman e Oldhan busca esclarecer como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores. Nesse modelo, três características são importantes para dar sentido ao trabalho: a primeira característica é a variedade de tarefas, pois sua diversidade vai requerer competências, dando a oportunidade de o trabalhador se identificar; a segunda característica é a identidade do trabalho, ou seja, permite realizar algo do início ao fim, tendo um resultado que possa ser identificado; já a terceira característica é o significado do trabalho, o impacto significativo no bem-estar das pessoas da organização ou da sociedade. A respeito da abordagem sociotécnica, Morin (2002) apresenta o modelo de Emery e Trist, onde estes mostram que o trabalho deve apresentar seis propriedades para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável.

2.2 SENTIDO DO TRABALHO: MODELO DE PESQUISA

Para compreender a temática do trabalho, optou-se por nortear a pesquisa a partir do modelo proposto por Morin (2002). O modelo desenvolvido no início desse século (XXI), foi revalidado empiricamente na atualidade por Irigaray et al. (2018), demonstrando sua pertinência e aplicabilidade ante a realidade atual.

Com base nesse modelo, o sentido do trabalho se manifesta à medida que algumas características importantes são identificadas. Portanto, pretende-se realizar uma releitura do

modelo na pesquisa de campo do presente trabalho. Note-se que seis características oferecem sentido a um trabalho, conforme exposto na Figura 1.

Figura 1 – Características de um Trabalho que tem Sentido e Princípios de Organização

UM TRABALHO QUE TEM SENTIDO É UM TRABALHO QUE...	CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO PRINCÍPIOS DE ORGANIZAÇÃO
É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade
	Eficiência
É intrinsecamente satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento de competências
	Realização e atualização
	Criatividade e autonomia
	Responsabilidade
É moralmente aceitável	Retidão das práticas sociais e organizacionais
	Contribuição social
É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Afiliação e vinculação
	Serviço aos outros
Garante a segurança e a autonomia	Independência financeira
	Saúde e segurança
Mantém ocupado	Ocupação

Fonte: Adaptada de Morin (2002, p. 75).

A partir da Figura 1, percebe-se que um trabalho que possui sentido deve ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado, o trabalho deve ser intrinsecamente satisfatório, ser moralmente aceitável, também ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, garantir a segurança e a autonomia e ainda manter ocupado.

Para o trabalho ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado possui como característica ter uma finalidade e eficiência. Como finalidade, deve possuir clareza e importância dos objetivos, assim como o trabalho deve ter uma utilidade, tendo valor seus resultados alcançados. Como eficiência, o trabalho deve dispor de racionalidade em suas tarefas.

Um trabalho ser intrinsecamente satisfatório detém como atributo a aprendizagem e o desenvolvimento de competências, realização e atualização, criatividade e autonomia e responsabilidade. Em aprendizagem e desenvolvimento, deve haver correspondência entre as exigências do trabalho e as competências do indivíduo. Para a realização e atualização a

atividade laboral deve contar com desafios e ideias. Com criatividade e autonomia, deve possuir correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa. E para a responsabilidade deve haver *feedback* a respeito do desempenho do trabalho realizado.

A ocupação profissional deve ser moralmente aceitável, para tanto, deve dispor de retidão das práticas sociais e organizacionais e também contribuir socialmente. Em relação à retidão das práticas sociais e organizacionais, faz parte do trabalho dispor das regras do dever e do saber viver em sociedade. Já com a contribuição social, carece dos valores morais, éticos e espirituais.

O trabalho ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias condiz em desfrutar de afiliação e vinculação, assim como o princípio de serviço aos outros. Para a afiliação e vinculação, deve possuir trabalho em equipe. E o serviço aos outros é a relação do tipo cliente-fornecedor.

A função exercida precisa garantir a segurança e a autonomia, por meio da independência financeira e da saúde e segurança. A independência financeira corresponde em ter um salário apropriado e justo. E a saúde e segurança devem contar com boas condições de trabalho.

Por fim, o emprego deve manter o sujeito ocupado, tendo como característica a ocupação, por meio de uma carga de trabalho adequada.

A partir dos seis fatores apresentados por Morin (2002), será possível analisar se o trabalho em *home office* possibilitou ser um trabalho com sentido.

2.3 TRABALHO REMOTO: CONCEITOS, DEFINIÇÕES E CARACTERÍSTICAS

No mundo do trabalho tem ocorrido uma grande revolução, consequência da transição de economias nacionais baseadas na indústria para uma economia global baseada em informações. Nota-se que os custos de telecomunicações e computação estão despencando, enquanto seu poder e função aumentam cada vez mais. Essas tendências facilitam alternativas no que se refere para onde, quando e como o trabalho é realizado e como os funcionários serão gerenciados no trabalho.

Nesse contexto, destaca-se a modalidade de trabalho remota, o qual é possível de ser realizado por intermédio das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs). Para definir o teletrabalho, Leite, Lemos e Schneider (2019) elaboraram um quadro abrangendo alguns conceitos, como destacado no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Conceitos de Teletrabalho

Autores/Ano	Conceituação de Teletrabalho
Nilles (1988)	Teletrabalho é um termo cunhado pelo autor em 1973 para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.
Van Sell e Jacobs (1994)	É caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
Illegems e Verbeke (2004)	Definimos o teletrabalho como trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfield e de Alves (2011)	Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com utilização de TICs.

Fonte: Elaborado por Leite, Lemos e Schneider (2019).

O trabalho remoto ligado à TIC se apresentou por volta dos anos 1970, sendo chamado pelo termo teletrabalho ou *telecommuting* e *telework* em inglês, sendo convergente dos chamados trabalho a distância e trabalho em casa (ROCHA; AMADOR, 2018). Outro fator observado por Rocha e Amador (2018) é de que o interesse por esse tipo de modalidade de trabalho, sobretudo nos lugares, como Europa e Estados Unidos, teve sua influência em decorrência da crise do petróleo, assim como a popularização das TIC, especialmente os microcomputadores, e o aparecimento da telemática, ou seja, a junção das tecnologias de informação e comunicação.

Ainda de acordo com Rocha e Amador (2018), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui variáveis para esse tipo de trabalho, sendo elas: o local de trabalho, o horário de trabalho (integral ou parcial), o tipo de contrato (assalariado ou independente), e as competências requeridas (conteúdo do trabalho).

O teletrabalho também possui algumas categorias, que segundo Rosenfield e Alves (2011 apud ROCHA; AMADOR, 2018) são classificadas em seis, sendo elas: o trabalho em domicílio, sendo o trabalho que é realizado na casa do trabalhador; o trabalho em escritórios satélite, é quando o funcionário executa o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central; o trabalho em telecentros, quando o trabalho é realizado em estabelecimentos instalados próximos ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho, possui diversas organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos; o trabalho móvel, que é fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, podendo abranger viagens de negócios,

trabalho de campo ou até mesmo em aposentos do cliente; o trabalho em empresas remotas ou *off-shore*, sendo os *call-centers* ou telesserviços, em que as firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços com mão de obra mais barata; e o trabalho informal ou teletrabalho misto, é um acordo com o empregador para trabalhar por algumas horas fora da empresa.

As categorias de teletrabalho listadas apresentam a flexibilização como ponto em comum desse tipo de trabalho, seja do tempo dedicado, de deslocamento ou do espaço (ROCHA; AMADOR, 2018).

2.3.1 Trabalho remoto: desafios e potencialidades

Importante se faz ressaltar que o teletrabalho veio para ficar, é uma tendência fortemente antecipada e intensificada pela pandemia da Covid-19. Diante da constatação de certeza da presença dessa modalidade de trabalho mais acentuada ainda no futuro, vale destacar que existem desafios a serem superados e potencialidades a serem melhor exploradas.

Portanto, serão aprofundadas as vantagens, mas também desvantagens do trabalho remoto. Para tanto, no Quadro 2 apresenta-se um compilado com algumas vantagens e desvantagens tanto para o funcionário quanto para o empregador, baseado em alguns autores destacados por Filardi, Castro e Zanini (2020).

Quadro 2 – Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

Autores	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar próximo à família e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha, Mais trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrutura organizacional; Percepção perda <i>status</i> e Problemas psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade; Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no	Aumento do custo de água e luz; Dificuldade de controle; Distração com atividades domiciliares; Falta de infraestrutura; Isolamento profissional e social e Receio de má avaliação.

	tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição violência/ <i>stress</i> em deslocamentos; Redução custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; Falta infraestrutura e supervisão; Isolamento profissional e cobrança.
Nohara et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; Maior interação com a família; Melhor qualidade de vida; Menos <i>stress</i> em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento; Mais trabalho.
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	–
Gaspar et al. (2014) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos <i>stress</i> em deslocamentos e Redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Flexibilidade de horários; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa.
Mello et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	–
Hislop et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho/vida pessoal; Melhor qualidade, produtividade no trabalho; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e Não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, <i>stress</i> e tempo em deslocamentos	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrolado da carga de trabalho.

Fonte: Elaborado por Filardi, Castro e Zanini (2020)

No Quadro 3 é possível identificar que o trabalho remoto traz suas vantagens, agregando em relação à flexibilidade de horários, a autonomia, a qualidade, tanto do trabalho quanto em respeito da qualidade de vida, o tempo com a família, onde este também é apresentado como uma desvantagem, pois os conflitos familiares podem aumentar em decorrência de se ter o trabalho e a vida particular em um mesmo ambiente.

Para a empresa, uma vantagem é a redução de custos relacionados com o empregado. Já em relação às desvantagens do trabalho remoto, destaca-se o isolamento que se enfrenta, uma vez que não se dispõe do ambiente de interação junto aos colegas de trabalho, há também a falta de estrutura, onde nem sempre é possível dispor de equipamentos compatíveis com a necessidade da tarefa desempenhada como se dispunha no ambiente do trabalho.

2.3.2 Trabalho remoto/*Home Office* durante a pandemia

Com o surto abrupto da pandemia da Covid-19 em 2020, as mais diversas organizações de distintos setores, assim como a sociedade, ficaram sob uma ameaça inesperada, mudando rotinas, o modo de viver e também as atividades da população, fazendo com que a preservação da vida e o cuidado com a saúde fossem centrais nesse momento (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020). Sem a população ter imunidade para o vírus através de vacina, o método encontrado para amenizar o contágio foi adotar as medidas de isolamento social (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020).

Segundo Oliveira e Tosta (2020), em um curto espaço de tempo, casas foram transformadas em postos de trabalhos e também em escolas, modificando a rotina dos que vivem ali. A partir disso, surge o conceito de “novo normal”, o qual se refere à adaptação dos indivíduos com as relações humanas e trabalhistas em defesa da conservação de seus empregos e da convivência entre indivíduos (OLIVEIRA; TOSTA, 2020).

É nesse contexto, em que a sociedade busca alternativas para cumprir as medidas de isolamento que o trabalho em casa, ou em inglês, *home office* ganha uma visibilidade maior.

Em uma pesquisa feita constatou-se que,

o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. (BRIDI et al., 2020, p. 42-43).

A pesquisa apontou ainda que,

Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam *home office* e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho são outros elementos

recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho de vários profissionais, segundo relato dos mesmos. (BRIDI et al., 2020, p. 43).

Por outro lado, a pesquisa também apontou que o *home office* apresenta algumas vantagens similares às abordadas anteriormente, as quais Bridi et al. (2020) apontam que são sete aspectos mais citados, sendo eles: Flexibilidade de horários, não ter que enfrentar o trânsito, a não preocupação com a aparência e vestimentas, dispor de mais tempo com a família, local mais confortável, lidar com menos pessoas, e menor controle dos superiores.

Por intermédio desse contexto, o setor educacional, em decorrência da pandemia, também passou por transformações em decorrência da inserção do trabalho remoto ou *home office* no trabalho dos professores. De acordo com Granja et al. (2020), aproximadamente 1,5 bilhão de estudantes e cerca de 60,3 milhões de professores foram afetados em decorrência do fechamento das escolas ao redor do mundo.

O novo formato de ensino remoto adotado durante a pandemia pode ser confundido com o ensino a distância (EAD), Maia e Bernardo (2020), explicam que o ensino EAD prevê uma estrutura onde contemplam gravações em estúdios, materiais específicos e a disposição de tutores, podendo também ser um ensino híbrido, o qual parte do ensino é presencial e outra a distância. Diferentemente do ensino remoto, o qual “ocorrem de forma sincrônica, portanto com a ‘presença’ do professor em tempo real.” (VERCELLI, 2020, p. 50).

Em uma pesquisa feita no setor educacional para analisar as condições de trabalho durante o *home office* da pandemia abordada por Maia e Bernardo (2020), constatou-se que,

No que tange aos equipamentos e tecnologias utilizadas para a realização do trabalho remoto, 38,9% avaliam dispor de tecnologia e equipamentos excelentes para a realização do trabalho, enquanto que 56,5% consideram razoáveis e 4,6 % consideram péssimas por não disporem de tecnologias ou equipamentos necessários para o desempenho de suas atividades laborais na modalidade remota.

Já na pesquisa feita por Granja et al. (2020), cerca de 80% dos docentes respondentes da pesquisa tiveram a carga horária alterada, uma vez que são necessários outros tipos de processos no ensino a distância, como edição, planejamento, etc.

Partindo disso, a seguir apresentam-se os métodos utilizados para a elaboração da pesquisa.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo são abordados os processos metodológicos para a realização da pesquisa, abrangendo os seguintes itens: classificação da pesquisa, unidade de análise e sujeitos da pesquisa, plano de coleta de dados, plano de análise dos dados e limitações do estudo.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa pode ser definida como “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.” (GIL, 2002, p. 17). Assim como Marconi e Lakatos (2003, p. 155) explicam a pesquisa, “como um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.”

O estudo é caracterizado pela abordagem qualitativa, pois há o interesse em compreender o sentido do trabalho do professor no formato de trabalho *home office* em virtude do cenário pandêmico que se instaurou no país. A pesquisa qualitativa, segundo Silveira e Córdova (2009, p. 31), “não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”

Em relação aos objetivos, a pesquisa se classifica como exploratória descritiva. Para Gil (2002, p. 41), uma pesquisa exploratória “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito”, e também descritiva, dado que se busca descrever a mudança da rotina dos professores ao adotarem o *home office*, uma vez que esse tipo de pesquisa, ainda de acordo com Gil (2002, p. 42), “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno.”

Para o delineamento da pesquisa, foi realizado um estudo de caso, que “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.” (GIL, 2002, p. 54). Nesta pesquisa, o estudo de caso foi realizado em uma escola da rede particular da cidade de Chapecó, Santa Catarina.

Quanto aos meios, ocorre pela pesquisa bibliográfica narrativa e pesquisa de campo, sendo que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44), e a pesquisa de campo “é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.” (VERGARA, 1998, p. 45-46).

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Como unidade de análise para esta pesquisa, foi estudado uma escola do setor privado, da cidade de Chapecó, Santa Catarina, a qual dispunha de turmas relacionadas ao ensino básico, isto é, turmas do 1º ano ao 5º ano.

A escolha desse grupo de sujeitos faz jus ao objetivo deste estudo, uma vez que os professores atuantes do ensino básico principiam nas fases iniciais de aprendizagem. Escolheu-se, dessa maneira, os docentes que lecionam com as séries iniciais desta instituição de ensino.

A unidade escolar utilizada para esta pesquisa optou pelo anonimato, tanto de sua unidade quanto de seus colaboradores. Assim, preservou-se as informações pertinentes a ela, sendo a unidade escolar quando citada referenciada por meio do nome fictício Escola Digital.

Para os sujeitos da pesquisa, Vergara (1998) explica que são as pessoas que fornecerão os dados necessários para a pesquisa. Desse modo, os sujeitos para esta pesquisa foram os professores que lecionam no ensino básico e que trabalharam no formato *home office*. A amostragem da pesquisa ocorreu de forma não probabilística, por acessibilidade e tipicidade. Utiliza-se a pesquisa não probabilística quando, segundo Gil (2002, p. 145), “o critério de representatividade dos grupos investigados [...] é mais qualitativo que quantitativo.” Vergara (1998) explica que a amostra não probabilística é selecionada por acessibilidade e tipicidade. Em que a acessibilidade, para Vergara (1998), não se utiliza de procedimentos estatísticos e os elementos são selecionados por meio da facilidade de acesso. E a tipicidade composta pela seleção de elementos considerados pelo pesquisador representativos da população-alvo (VERGARA, 1998).

A próxima etapa é apresentar a respeito da técnica de coleta de dados, na seção seguinte.

3.3 COLETA DE DADOS

A etapa da coleta de dados, conforme Marconi e Lakatos (2003, p. 165), é a “etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta dos dados previstos.” Pode, dessa forma, responder o problema de pesquisa.

Para a realização da coleta de dados foi realizada uma entrevista semiestruturada, que é “um conjunto de questões (roteiro) sobre o tema que está sendo estudado, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 72), sendo possível os

professores terem abertura para expor sua experiência, possibilitando enriquecer com detalhes o trabalho desempenhado e seus sentimentos em relação a ele. O roteiro seguido para a coleta dos dados da pesquisa abordou a temática relacionada ao trabalho do professor e seu exercício em *home office* (Apêndice A).

Previamente, foi realizada uma entrevista para o pré-teste com uma professora que atua nas séries iniciais da rede privada, com a intenção de validar o roteiro de perguntas. Marconi e Lakatos (2003) explicam que o pré-teste serve para testar o instrumento da pesquisa antes da pesquisa ser realizada definitivamente para evitar possíveis falhas. Participaram da pesquisa 5 (cinco) professores que competem às turmas da educação básica da Escola Digital, que trabalharam no formato *home office* durante o período em que as aulas foram ministradas remotamente. Os participantes receberam o convite da pesquisa por intermédio de mensagem de texto (WhatsApp).

O projeto de pesquisa antecessor a este estudo, assim como o roteiro de entrevistas e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), passaram pela aprovação da Comissão de Ética e Pesquisa (CEP) da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS). As entrevistas ocorreram mediante assinatura do TCLE para cada sujeito. Os nomes dos pesquisados foram codificados para garantir a confidencialidade dos participantes e das suas respostas.

As entrevistas ocorreram no mês de julho de 2021, de forma individualizada, por videoconferência, em decorrência do distanciamento social que envolve as medidas de combate à Covid-19. Foram realizadas com agendamento prévio, de acordo com a disponibilidade de cada professor. A duração das entrevistas levou em torno de 60 minutos cada, sendo solicitado a permissão da gravação mediante o Termo de Consentimento (Apêndice B), para, posteriormente, transcrevê-las na íntegra para a análise dos dados.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta de dados, ocorre a análise dos dados obtidos durante a entrevista. Para Marconi e Lakatos (2003, p. 167), a análise dos dados “é a tentativa de evidenciar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores.”

Como técnica de análise dos dados, utilizou-se da análise de conteúdo, que Gerhardt e Silveira (2009, p. 84) explicam ser

[...] uma técnica de pesquisa e, como tal, tem determinadas características metodológicas: objetividade, sistematização e inferência. [...] A análise de conteúdo inicia pela leitura das falas, realizada por meio das transcrições de entrevistas, depoimentos e documentos.

Para analisar os resultados obtidos nas entrevistas é necessário que se organizem os dados, assim, Bardin (1977) explica que se organiza em três polos cronológicos: a) pré-análise, é onde se organiza todo o material coletado. Nessa etapa foram transcritas todas as entrevistas na íntegra e feita sua leitura; b) exploração do material, codificar, decompor e enumerar o material de acordo com a transcrição feita. Nesta etapa, foram postos em categorias os temas mais falados nas entrevistas de acordo com os objetivos da pesquisa; c) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, que condiz em traçar os dados em resultados significativos e válidos. Quanto a essa etapa, separou-se trechos específicos das entrevistas, importantes para melhorar a análise.

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Segundo Vergara (1998, p. 59), “todo método tem possibilidades e limitações.” As limitações provenientes deste estudo são encontradas nos relatos feitos *a posteriori*. Os entrevistados precisaram rebuscar da memória fatos, sentimentos, experiências e expectativas vivenciadas no passado. Conforme há o retorno do tempo, existe a limitação em que durante esse processo se percam informações profundas.

A fim de minimizar essa limitação, empregou-se a técnica de entrevista em profundidade, a qual busca deixar o entrevistado livre, em termos de tempo e pensamento sobre as questões do roteiro, para, dessa maneira, melhor organizar as respostas, buscando reduzir o efeito de memórias fragmentadas.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas junto a cinco professoras do ensino básico, assim como a análise dos resultados. Primeiro é apresentado o perfil dos participantes da pesquisa. Na sequência, a fim de responder aos objetivos propostos no estudo, apresentam-se as mudanças na rotina durante o *home office*, as principais dificuldades durante o *home office*, as potencialidades despertadas ao experimentar essa modalidade de trabalho, as principais fontes identificadas do sentido do trabalho durante o *home office* e a análise dos impactos em termos de sentido do trabalho *home office*.

Para melhor expor o perfil das participantes da pesquisa, foi elaborado o Quadro 3. Nele são apresentadas as principais características dos pesquisados. Ressalta-se que para preservar a identidade dos professores entrevistados optou-se por apresentá-los como P1, P2, P3, P4 e P5.

Quadro 3 – Participantes do Estudo

Professores	P1	P2	P3	P4	P5
Gênero	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino
Idade	45 anos	32 anos	36 anos	51 anos	42
Estado civil	Casada	Casada	Casada	Casada	Casada
Grau de escolaridade	Superior completo	Superior completo	Pós-graduada	Pós-graduada	Pós-graduada
Formação acadêmica	Pedagogia	Pedagogia	Pedagogia e Administração	Pedagogia	Letras e Técnico em canto/coral
Tempo de trabalho na Escola Digital	4 anos	4 anos	3 anos	9 anos	5 anos
Cargo que atua na Escola Digital	Professora do Ensino Fundamental I	Professora	Professora do Ensino Fundamental I	Professora do Ensino Fundamental I	Professora de musicalização infantil
Tempo de carreira	4 anos	5 anos	5 anos	12 anos	10 anos
Teve experiência anterior em <i>Home Office</i>	Não	Não	Não	Não	Não
Experiência em lecionar <i>on-line</i> antes do <i>Home Office</i> na pandemia	Não	Não	Não	Não	Não

Ainda está lecionando remotamente?	Híbrido	Híbrido	Híbrido	Híbrido	Híbrido
------------------------------------	---------	---------	---------	---------	---------

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Baseado no Quadro 3, o estudo foi constituído por cinco participantes, sendo todas mulheres com idades entre 32 e 51 anos, de estado civil casadas. Em relação à escolaridade, as participantes P3, P4 e P5 possuem pós-graduação, já as participantes P1 e P2 possuem superior completo. Quanto à formação acadêmica das entrevistadas, P1, P2 e P4 é pedagogia, a entrevistada P3 possui formação em administração e pedagogia, e a entrevistada P5 possui formação em letras e técnico em canto/coral.

Referente à função desempenhada na escola, as entrevistadas P1, P3 e P4 são professoras específicas do ensino fundamental I, já as entrevistadas P2 e P5, além do ensino fundamental I, também ministram aulas em outras turmas. O tempo de carreira varia entre 4 e 12 anos, sendo que a entrevistada P1 possui quatro anos de carreira, as entrevistadas P2 e P3 possuem cinco anos de carreira, a entrevistada P4 doze anos de carreira, e a entrevistada P5 possui dez anos de carreira, sendo que o tempo em que atua na Escola Digital varia de 2 a 9 anos, do qual as participantes P1 e P2 atuam há quatro anos, a participante P3 atua há três anos, a participante P4 há nove anos e a participante P5 há cinco anos.

Em relação à experiência anterior em *home office* e em lecionar *on-line* antes do *home office* na pandemia da Covid-19, nenhuma das entrevistadas possuía experiência. Quanto a se ainda estão atuando remotamente, enquanto se decorriam as entrevistas havia o modelo híbrido sendo aplicado, mas já estava sendo implantado o modelo presencial, e, em caso de alguma suspeita ou sintomas da Covid-19, em alunos ou familiares de alunos, esse aluno poderia então assistir as aulas *on-line*, enquanto o professor estava presencialmente em sala de aula com os demais alunos da turma.

4.1 A MUDANÇA DA ROTINA DURANTE O *HOME OFFICE*

A mudança muito abrupta do formato das aulas, onde até então era em um formato presencial e de um momento para o outro tudo teve de ser adaptado, resultou em algumas realocações.

Entre os relatos percebe-se algumas diferenças de como era o trabalho das professoras antes do *home office* e como passou a ser durante o *home office*. Entre elas podem-se destacar quatro pontos: preparar aulas que chamem a atenção dos alunos, a perda do contato próximo

com o aluno, o formato das aulas e o novo ambiente que se tornou a sala de aula. Como apresenta o Quadro 4.

Quadro 4 – Relatos de como é o trabalho durante e como era antes do *home office*

Trabalho antes do <i>home office</i> X Trabalho durante o <i>home office</i>	Trechos dos Relatos
Aulas que chamassem a atenção dos alunos	<p>“Uma aula muito dinâmica, assim, pra eu poder chamar a atenção deles [...] resumindo o conteúdo em poucas horas ensinando tudo que era necessário, mas tudo resumido, em pouco tempo e ao mesmo tempo chamando a atenção.” (Professora P3)</p> <p>“No meu caso eu passo três planejamentos. Antes um planejamento a gente aplicava, eles estavam todos juntos, [...] hoje a gente tem que ver o seguinte, aquelas crianças que estão <i>on-line</i>, né? Qual a melhor maneira, como alcançar.” (Professora P4)</p>
Perda do contato próximo com o aluno	<p>“Eu tinha aquela liberdade pra poder passar as atividades, dar mais pra eles todos os conteúdos usando o concreto que é essencial nessa idade [...] Com brincadeiras, é um método bem diferenciado. [...] Agora no sistema <i>on-line</i> ou híbrido ele é um pouco complicado, [...] nós não temos mais esta interação de estar assim próximo ao aluno.” (Professora P1)</p>
Formato das aulas	<p>“Foi tudo novidade pros alunos, então eles não estavam habituados à entrega de atividades, provas <i>on-line</i> [...] não se tem nem noção da diferença que foi, pra mim foi uma perda muito grande.” (Professora P2)</p> <p>“[...] agora está dando um pouco mais de trabalho.” (Professora P4)</p>
Novo ambiente da sala de aula	<p>“Eu nunca imaginei [...] estar em uma situação assim remotamente [...] foi uma adaptação assim meio que rápida a gente não teve muito tempo de entender a situação.” (Professora P3)</p> <p>“[...] antes era o normal, vamos dizer assim, a gente dava aula, a gente preparava os conteúdos de livros [...] Nós tivemos uma inversão, agora os alunos estão em casa bem tranquilos e a gente também, porém, a gente teve que trazer toda a sala de aula para nossa casa e foi o mais difícil porque a nossa casa não é uma sala de aula, a nossa casa é a nossa casa, não é o nosso trabalho.” (Professora P5)</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O Quadro 4 apresenta os relatos de como era o trabalho antes do *home office* e como foi durante o *home office*. Em relação às aulas que chamassem a atenção dos alunos, a professora P4 relata que antes do *home office* ela dispunha de apenas um planejamento, mas por conta dos alunos acompanhando as aulas no formato *on-line* e em sala de aula, estava trabalhando com até três planejamentos para conseguir alcançar os alunos que estavam *on-line*. Já a professora P3, explica que sua aula deveria ser muito dinâmica, além de ministrar o conteúdo necessário com o tempo de aula reduzido, tudo isso sem deixar de capturar a atenção dos alunos.

Com referência à perda do contato próximo do aluno, observa-se que a entrevistada P1 desabafa, ao explicar que antes do *home office* ela conseguia ministrar suas aulas com mais

liberdade, por meio de brincadeiras promovendo interação entre os alunos, tornando dessa maneira o aprendizado interessante, expondo materiais que os alunos pudessem tocar e sentir para concretizar o aprendizado na idade de seus alunos, que durante o período do *home office* não foi possível realizar de forma eficaz. Importante se faz destacar outro ponto relatado por ela, a respeito das atividades que os alunos desenvolviam em sala de aula, em que ela podia estar acompanhando de perto para prestar as devidas correções, sentindo a dificuldade de cada um e auxiliando, o que durante o seu trabalho em *home office* dificultou, pois ela não conseguia fazer as devidas correções de forma imediata, o que acarretava na interferência no aprendizado do aluno, em especial, na fase de alfabetização que compete à sua turma.

Já em relação ao formato das aulas, a professora P2 explica que tudo foi novidade, os alunos não estavam habituados com as atividades e provas de forma *on-line* e desabafa dizendo que não há como descrever tamanha diferença nesse novo formato das aulas, onde para ela houve uma grande perda. A professora P4 confessa que houve muito mais trabalho no formato *on-line* das aulas.

Acerca do novo ambiente da sala de aula, a participante P5 relata a respeito da sua adaptação, pois precisou ajustar toda sua sala de aula dentro da sua casa que, por sua vez, não era seu local de trabalho, o que resultou em um grande ajuste. A professora P3 traz um discurso convergente, ao explicar que não se imaginava lecionando remotamente, em um contexto em que não houve muito tempo para entender a situação, devendo se adaptar rapidamente.

Tornou-se evidente diante dos relatos das professoras que muitas foram as adaptações que tiveram de ser feitas durante o *home office*. Vale ressaltar as mais enfatizadas nos discursos, as quais são três: adaptação da sala de aula, adaptação do conteúdo e a adaptação com as tecnologias. Como apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 – Relatos das adaptações no *home office*

Relatos das adaptações no <i>home office</i>	Trechos dos Relatos
Adaptação da sala de aula	<p>“[...] a gente teve que providenciar quadros, nós montamos quadros em casa pra poder dar conta também de colocar o conteúdo. Então um dia nós estávamos em sala de aula, no outro dia nós estávamos na frente do computador tentando fazer as aulas acontecerem. (Professora P1)</p> <p>“[...] eu tive que me adaptar na minha casa, na minha residência, [...] adaptar um quadro virtual na idade que eles estão, eles precisam de algo concreto, né? Que você escreva, que você faça exemplos e aí no computador você vira a tela.” (Professora P3)</p> <p>“[...] a gente teve essa adaptação de local. A criança também teve que se adaptar, e arrumar um cantinho.” (Professora P5)</p>

Adaptação do conteúdo	<p>“Nós tivemos também que adaptar o conteúdo. Então, vários conteúdos na escola que eram aplicados de uma maneira, em casa já não dava mais pra ser aplicados, tivemos que adaptar várias coisas.” (Professora P5)</p> <p>“[...] A gente costuma trabalhar alguns conteúdos na sala de aula, onde nós tivemos que nos reinventar.” (Professora P1)</p>
Adaptação com as tecnologias	<p>“[...] a gente teve que mexer todo um sistema que a gente nunca tinha visto e muito rápido, passar noites ali estudando pra dar essas aulas. [...] nós tivemos que aprender do dia para noite todo o programa do e***.” (Professora P1)</p> <p>“[...] não estava acostumada a dar aula <i>on-line</i>, [...] foi muito difícil a adaptação, mas assim, eu tive muito apoio, né? Muito apoio do colégio, incentivo, a gente gravava, gravava de novo.” (Professora P4)</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

*** nome do programa/plataforma utilizada pela escola para postagem das aulas.

O Quadro 5 apresenta as adaptações sofridas durante o *home office*. Em relação à adaptação da sala de aula, no discurso da professora P1, ela ressalta a adaptação da classe em sua casa, uma vez que precisou montar quadros para conseguir transmitir o conteúdo. A entrevistada P3, da mesma forma que a professora P1, informou que também precisou adaptar sua casa em uma sala de aula, na qual necessitou da adaptação de um quadro virtual, e enfatiza, que para a idade de seus alunos é difícil conseguir ensinar através de uma tela. Similarmente, a participante P5 comenta que teve a adaptação do local, pois em casa não era possível ministrar as aulas da mesma maneira que era ministrado na escola.

A respeito da adaptação de conteúdo, a participante P3 menciona que o conteúdo ministrado antes em sala de aula não poderia ser ministrado da mesma maneira durante as transmissões das aulas *on-line*, e por isso precisou ser adaptado. Convergentemente, a professora P1 relata que para poder ministrar os conteúdos precisou se reinventar.

Para a adaptação com as tecnologias, a entrevistada P1 enfatiza também a rapidez com que precisou aprender a gravar vídeos, ela desabafou que anteriormente não houve curso preparatório das ferramentas de edição e gravação de vídeo, apenas lhe foram encaminhadas algumas videoaulas de como deveriam ser gravados, além disso, precisou aprender rapidamente a operar o sistema em que seriam postadas as transmissões das aulas e o planejamento para os pais acompanharem. Enfatiza ainda que do dia para a noite precisou aprender a manusear a nova plataforma. Da mesma forma, a professora P4 relata não estar acostumada a transmitir as aulas, menciona que precisou gravar diversas vezes, mas que apesar da dificuldade da adaptação ela obteve apoio e incentivo.

Muito se repetiu entre as entrevistadas a repentina mudança do cenário, falas como a da entrevistada P1 se repetiram durante as entrevistas.

Eu lembro ainda que foi dia vinte de março que nós estávamos na escola e foi nos dito que íamos ficar em casa durante um mês por conta da pandemia e durante esse mês nós deveríamos postar algumas atividades das crianças. Resultado, nós vamos o ano inteiro dando aulas *on-line*.

No período das principais mudanças ocorridas, quando as aulas passaram do formato presencial para o formato remoto, foram apontados quatro pontos a serem destacados: as aulas passaram a ser assistidas por adultos, a falta do contato, a mudança ao transmitir o conhecimento e a alteração do cotidiano. Como apresenta o Quadro 6.

Quadro 6 – Relatos do período de transição do formato presencial para o formato remoto

Relatos do período de transição do formato presencial para o formato remoto	Trechos dos Relatos
Aulas assistidas pelos adultos	<p>[...] a criança não estava sozinha, [...] ela estava acompanhada de um adulto então você não estava dando aula só para criança, mas estava também ali com um adulto acompanhando.” (Professora P1)</p> <p>“[...] não estava acostumada a dar aula <i>on-line</i>, se fosse só pra criança, mas aí vem o olhar dos pais, olhar de um adulto, é diferente, né” (Professora P4)</p>
Falta do contato	<p>“A mudança foi que nós não tivemos mais a interação social que é tão importante nessa fase.” (Professora P1)</p>
Mudança ao transmitir o conhecimento	<p>“A mudança [...] da transmissão do conhecimento, foi bem complicado porque uma coisa é você estar frente a frente, mostrar que ela pode pegar, ver, sentir, outra coisa é você estar aqui na frente de um vídeo.” (Professora P1)</p> <p>“[...] eu tive que aprender muito de informática [...] livro digital, aplicativos, lousa digital, para que fosse atrativo e além disso, que eles conseguissem entender a minha explicação. Diferente sala de aula, que a gente traz jogos, mas eu tinha que trazer objetos para mostrar, eu tive que criar em casa.” (Professora P3)</p>
Alteração do Cotidiano	<p>“Se eu resumir em uma palavra o que aconteceu com a escola foi um caos. [...] Todo mundo desesperado, ninguém sabia o que fazer, por onde começar [...] Simplesmente numa terça-feira nós fechamos e na quinta nós já precisávamos de informar as famílias como é que ia ser o processo de ensino, como é que as aulas iam continuar.” (Professora P2)</p> <p>“[...] as crianças estavam levantando de pijama, [...] hoje já temos as crianças mesmo em casa, com uniforme escolar, num cantinho, [...] saber que a gente tem o ambiente do trabalho, mas está dentro de casa, psicologicamente você precisa pôr a roupa do trabalho, se pentear, se arrumar para o trabalho mesmo estando em casa, e depois você tem que se desarrumar para poder saber que saiu do trabalho [...] senão você volta lá e trabalha muito tempo, 24 horas.” (Professora P5)</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nos relatos listados no Quadro 6, no que diz respeito às aulas assistidas pelos adultos, a professora P1 relata que neste momento das aulas *on-line* não era apenas os alunos que estavam acompanhando a transmissão das aulas, mas também os adultos, pois havia pais, avós ou até

mesmo babás acompanhando. A professora P4 também cita o olhar dos pais durante as aulas, onde enfatiza que com o acompanhamento dos pais juntos na aula, torna-a diferente do que se fosse assistida apenas pelo aluno, como era anteriormente no formato de aula presencial.

Em relação à falta do contato, a professora P1 relata que as mudanças foram demasiadamente drásticas, de forma que de um momento para o outro tudo mudou, para ela a maior mudança foi a falta da interação, do toque. Durante a entrevista, a professora P1 expressou o quanto utiliza o toque, principalmente com os alunos da faixa etária de sua turma.

Na mudança ao transmitir o conhecimento, a professora P1 também explica a forma de expor suas aulas, as quais necessitaram ser reajustadas, uma vez que se utilizava muito de aulas expositivas com o toque, o pegar, o sentir, precisou pensar em formas diferentes de ensinar. Da mesma maneira, a professora P3 menciona a mudança na forma de ensinar, onde se fez necessário aprender muito para deixar suas aulas mais atrativas, de maneira que os alunos conseguissem aprender.

Com referência à alteração do cotidiano, a participante P2 relata, utilizando a expressão caos, para descrever o momento vivido, mas complementa que a Escola Digital buscou soluções criando plataformas *on-line* e aprimorando outras para dar início às aulas *on-line*. A professora ainda desabafa que foi um período muito difícil e cansativo, pois tudo ocorreu de maneira muito rápida. Do mesmo modo, a professora P5 releva que, logo no início, os alunos levantavam de pijama para assistir às aulas, mas que após passaram a vestir o uniforme mesmo estando em casa, como se estivessem em sala de aula presencialmente, a fim de tornar como hábito. Expõe, ainda, que além dos alunos vestirem o uniforme para a aula, ela mesma tinha que se arrumar como se estivesse indo para o trabalho, e depois se “desarrumar”, para entender que havia saído do trabalho, pois, de acordo com ela, passaria o tempo todo trabalhando.

4.2 O *HOME OFFICE*: PRINCIPAIS DIFICULDADES

Durante o trabalho em *home office* foram identificadas algumas dificuldades que as professoras enfrentaram, podem-se citar quatro pontos: dificuldade em mexer com as ferramentas digitais, tornar as aulas atrativas, preparar a aula e o ambiente em casa e aulas assistidas pelos adultos.

Quadro 7 – Relatos das principais dificuldades durante o trabalho em *home office*

Relatos das principais dificuldades durante o trabalho em <i>home office</i>	Trechos dos Relatos
--	---------------------

Ferramentas digitais	“Eu acho que as maiores dificuldades no sistema <i>on-line</i> pra mim foi mexer com a ferramenta digital [...] nós aprendemos isso não foi num curso de meses, mas foi do dia pra noite, [...] então isso dificultou bastante, mas a gente foi aprendendo ferramentas, pesquisando e aprendendo.” (professora P1)
Aulas atrativas	“Tornar as aulas atrativas. Chamar atenção das crianças. [...] como chamar a atenção deles pra mim. Aí eu me fantasiava, eu vestia roupas de acordo com o tema, aí eu chamava eles, aí eu pedia pra eles também fazer algo [...] eu tive que aflorar minha criatividade muito mais.” (professora P3)
Preparar a aula e o ambiente em casa	“As dificuldades foi no preparar a aula mesmo, porque é totalmente diferente. Você fazer um planejamento para atingir as crianças em sala de aula é uma coisa, agora em casa, no <i>home office</i> atingiu assim num todo [...] tive que separar realmente, é momento de casa, é momento trabalho, pra não virar confusão até com a parte psicológica.” (Professora P4) “A maior dificuldade foi o conteúdo [...] e o ambiente, porque também não estávamos com a toda aparelhagem, pra fazer os vídeos por exemplo, eu tive que investir [...] em um computador novo, [...] em uma webcam [...] um fone legal que as crianças pudessem ouvir e a gente não atrapalhar quem estivesse em casa também.” (Professora P5)
Aulas assistidas pelos adultos	“A questão de enfrentar a própria família, porque a gente acabou passando um ano dando aula pras famílias.” (Professora P1) “Ter noção de que você não estava mais dando aula só pro aluno, você estava dando aula pra família inteira [...] é claro, nós temos um cuidado grande com com tudo que é falado, que é passado, mas a gente se sente um pouquinho vulnerável sim quando a aula é transmitida e o aluno está em casa e a família inteira está acompanhando.” (Professora P2)

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No Quadro 7 é possível visualizar as maiores dificuldades citadas pelas professoras durante o *home office*. No que diz respeito às ferramentas digitais, a professora P1 explica a dificuldade que enfrentou ao aprender a utilizar as ferramentas digitais, ela indaga que não foi possível aprender com calma por meio de um curso preparatório, por exemplo, mas de forma muito rápida se fez necessário aprender para a realização das aulas. A professora comenta que superou o desafio por meio de muito estudo, além de buscar acompanhar as aulas ministradas por outros professores, bem como ouvir suas próprias aulas.

Já a respeito de tornar as aulas atrativas, a entrevistada P3 expressa sua dificuldade em tornar suas aulas interessantes de maneira que captasse a atenção de seus alunos, buscando como solução se vestir de acordo com o conteúdo proposto para atraí-los, além de procurar integrar os alunos nas atividades, mesmo que do outro lado da tela do monitor.

Em relação a preparar a aula e o ambiente em casa, a professora P4 relata a dificuldade em conseguir planejar a aula, pois de acordo com ela, realizar o planejamento das aulas

presenciais era muito diferente de planejar a transmissão das aulas; ela conta que precisou separar os momentos que eram destinados para a sua casa e os momentos que eram voltados para o seu trabalho, ainda cita que: “[...] eu disse: meu, que confusão que está essa minha casa, eu não estou conseguindo passar segurança para o meu aluno, eu não conseguia fazer um trabalho decente.” Ela precisou se reorganizar e planejar o momento para cada coisa. Quanto ao relato da professora P5, ela explica que além do conteúdo, a maior dificuldade foram os equipamentos utilizados para a transmissão das aulas, onde relata ter investido em um computador, uma *webcam* e um fone para proporcionar melhor qualidade em suas aulas.

Para as aulas assistidas pelos adultos, a professora P1 argumenta que passou o ano todo de 2020 ministrando aulas para as famílias dos alunos também, ela comenta “[...] eu ouvi hoje de uma mãe e falou assim, olha eu aprendi muito com você, eu aprendi dar aula com você porque ficamos um ano juntas ali.” Da mesma maneira, a participante P2 expõe que “[...] era o tempo todo pai e mãe acompanhando, vô e vó. Tem visita na casa? Acompanhava também” e explica que como resultado se sentia vulnerável, por saber que toda a família do aluno estava assistindo às aulas.

4.3 POTENCIALIDADES DESPERTADAS PELO MODELO *HOME OFFICE*

Apesar do momento vivido não ter sido nada fácil, o trabalho em *home office* proporcionou o despertar de novos olhares para o trabalho do professor. A seguir, são expostas as potencialidades despertadas pelo *home office*, algumas das potencialidades citadas foram: o aprendizado das ferramentas digitais, aulas diferenciadas, aumento do potencial de trabalho, e a informatização de algumas atividades, conforme apresentado pelo Quadro 8.

Quadro 8 – Relatos das potencialidades despertadas pelo modelo de trabalho em *home office*

Potencialidades despertadas pelo <i>home office</i>	Trechos dos Relatos
Domínio sobre a ferramenta digital	“Hoje nós conseguimos trabalhar com essa ferramenta digital de maneira muito melhor do que nós trabalhávamos antes.” (Professora P1)
Aulas diferenciadas	“Hoje as nossas aulas são diferenciadas porque a gente tem mais ideias.” (Professora P1) “[...] antes se tinha uma ideia muito presa da sala de aula, canetão, quadro, papel. Então hoje mudou isso, eu acredito que nunca mais meu ensino vai ser o mesmo.” (Professora P2) “[...] a criatividade, aulas mais dinâmicas.” (Professora P3)

	“[...] trouxe novas formas de fazer [...] na tecnologia mesmo, acho que isso possibilitou a gente a fazer aulas diferentes, aulas mais atrativas.” (Professora P5)
Aumento do potencial de trabalho	“Eu acho que trabalhar nesse ponto digital aí foi algo que a gente aprendeu e aprendeu muito, né? Elevou o nosso potencial, a nossa estratégia de trabalho mudou bastante.” (professora P1) “[...] eu descobri que eu posso ir muito além, meu potencial é muito além pra poder explicar pra eles, passar o conteúdo, dentro das aulas dinâmicas.” (Professora P3) “[...] me despertou muito, eu já era meio curiosa, eu fiz vários, tô com assim com a base de treze a dezoito cursos <i>on-line</i> , de como melhor atender o aluno, como melhor ensinar com o <i>home office</i> .” (Professora P4)
Informatização	“[...] Nós não temos mais informativos, bilhetes e papel, acabou. Então, tudo é feito de forma <i>on-line</i> , todos os recados, avisos, comunicados, autorizações é tudo de forma digital.” (Professora P2)

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O Quadro 8 apresenta quatro potencialidades que puderam ser identificadas do trabalho em *home office*, por meio dos relatos das professoras. Em relação ao domínio da ferramenta digital, a entrevistada P1 revela que antes do *home office* ela utilizava o computador apenas para a elaboração de planejamento ou elaboração de uma aula, e que hoje opera muito mais.

Quanto às aulas diferenciadas, a professora P1 relata que suas aulas tinham um formato formal, não detinham a dinâmica que possuem hoje, pois suas aulas são mais diferenciadas, ela complementa mencionando que trabalhar com o digital a fez aprender muito. Com tais características, a professora P2 também menciona que detinha a ideia presa no ensino do pincel, quadro e papel, mas que hoje seu conceito é outro, e declara que suas aulas não serão mais as mesmas. Já a professora P3 afirma que sua criatividade evoluiu, revelando ainda que suas aulas se tornaram mais dinâmicas. Do mesmo modo, a professora P5 relata que ampliou seus métodos de ensino, tornando suas aulas atrativas e diferenciadas.

Com referência ao aumento de potencial de trabalho, a participante P1 afirma que seu potencial de trabalho foi elevado, pois aprendeu muito, foi capaz de mudar suas estratégias e métodos de trabalho com os conteúdos. A professora P3 declara que durante o *home office* descobriu seu potencial e que podia ir muito mais além em sua forma de ensinar. Também a professora P4 expõe ser uma pessoa curiosa e que o *home office* aflorou ainda mais sua curiosidade, pois está fazendo muitos cursos para aperfeiçoar seu trabalho.

Já em relação à informatização, a professora P2 revela melhoria na formalização de documentos, na qual o *home office* colaborou para a informatização do mesmo, não mais fazendo o uso do papel para elaborar informativos, autorizações, recados e outros tipos de documentos, facilitando o seu trabalho.

4.4 SENTIDOS DO TRABALHO DE PROFESSOR: PRINCIPAIS FONTES IDENTIFICADAS

Com o propósito de analisar os impactos em termos de sentidos do trabalho em *home office*, buscou-se identificar primeiramente aspectos tratados no modelo proposto por Morin (2002) perante os discursos nas entrevistas realizadas com as professoras.

Nesse esforço de análise e interpretação pode-se constatar que a escolha da carreira na docência se revelou intrinsecamente satisfatória, além de proporcionar experiências de relações humanas satisfatórias. Sendo, portanto, a própria atividade exercida como professora, verdadeira fonte de sentido do trabalho. Nela, encontra-se espaço para a criatividade, atualização e vinculação, conforme se pode evidenciar nas entrevistas de campo.

Tornou-se claro nos discursos das entrevistadas as diferentes justificativas sobre a escolha de carreira, o gosto e o prazer pelo trabalho exercido. Os relatos são expostos no Quadro 9.

Quadro 9 – Relato do porquê escolheu ser professor

Professor	Trechos dos Relatos
P1	“Porque eu tenho esse dom de ensinar, porque eu sempre gostei muito dessa questão do ensinar. Porque eu me sinto realizada quando eu estou na sala de aula, porque alfabetização pra mim é algo que precisa de todas as demais séries ou ano. Por que? No momento em que a criança se apropria da leitura, da escrita e do letramento também. Então esse desenvolvimento da criança é muito satisfatório para um professor.”
P2	“Eu confesso que não era o meu plano inicial, né? Eu sempre trabalhei então em escritório de contabilidade, em gestão de RH, [...] porém eu comecei a trabalhar com o clube de aventureiros e ali despertou realmente uma paixão por educar, por ensinar e por influência de uma colega, né? Ela disse, por que você não tenta fazer pedagogia? E eu tentei, realmente ali eu me encontrei. Realmente ter percebido que é o meu caminho, é a minha facilidade, trabalhar com as crianças.”
P3	“Em administração [...] eu trabalhei na área, mas sabe quando não é aquilo, eu trabalhei em lugares muito bons, não posso reclamar, mas aquilo não me fazia, eu não me sentia feliz e totalmente completa, sabe? [...] depois de um tempo que eu já trabalhava na área administrativa [...] Eu resolvi, disse, não, eu vou atrás do meu sonho e vou cursar Pedagogia [...] que é meu sonho. [...] hoje eu me sinto realizada, porque hoje eu me sinto completa, sabe quando chega no teu trabalho e você realmente faz o que você gosta? É assim que hoje eu me sinto.”
P4	“Ah, eu gosto muito de criança. Primeiro lugar é o contato, gosto de criança, e outra é estar envolvida com elas, eu não tive a oportunidade de ter muitos filhos, então já que eu não tive muitos filhos, eu tenho contato com eles. E se tu não gostar daquilo que tu faz, pronto, não é muito bom.”
P5	“[...] desde crianças eu sempre fui muito comunicativa e das artes, eu só poderia ser desse rumo de humanas, a gente tem habilidades que às vezes a gente já leva desde criança, e você vai escolher a habilidade que você mais gosta. Então para mim, na infância e adolescência a minha professora de português foi muito maravilhosa. Eu tive professores ótimos na nossa escola nessa formação básica, isso me motivou a ser professora, mas também a constituição

	financeira, porque fazer outros cursos era muito mais caro, tipo três vezes mais. Então um pouco foi o preço, um pouca facilidade de comunicação.”
--	--

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A professora P1 declara seu prazer em ensinar, mencionando que possui o dom do ensino, pois se sente realizada ao estar em sala de aula, expressa também a satisfação que possui em alfabetizar seus alunos. Ela explica que na fase de alfabetização é onde a criança se apropria da leitura, da escrita e do letramento, por esse motivo é gratificante.

Correlativamente, a professora P3 revela que seu sonho era ser professora, ela relata que trabalhou em outras áreas, inclusive na área da administração, mas não se sentia completa, foi então que decidiu, após muitos anos, cursar pedagogia e seguir seu sonho. Hoje se sente completa, uma vez que ter a oportunidade de ensinar e observar o progresso do aluno ao aprender a ler e escrever é gratificante. Declara ainda que é feliz.

Seguindo o mesmo pensamento, a participante P5 relata sua atração pela área de humanas desde que era muito nova, que por sua vez sempre se mostrou comunicativa e dispor de facilidade com a área, revela também que sua professora de infância foi a responsável por inspirá-la em tornar-se professora, no entanto, a professora P5 confessa que ademais seguiu essa profissão por questões financeiras, pois os cursos denominados de humanas eram de um valor financeiro mais baixo se comparado aos demais.

A professora P4 menciona gostar de criança e de manter o contato com elas. Confessa que por não ter tido a oportunidade de ter mais filhos ela gosta muito de manter o contato sendo professora das crianças. Em contrapartida, a entrevistada P2 revela que inicialmente trabalhava em outra área de atuação, mas que por meio de uma experiência em trabalhar com crianças uma amiga lhe influenciou a cursar pedagogia, tornar-se pedagoga, ela confessa que se encontrou e que é o seu caminho ser professora.

Outra fonte de sentido do trabalho identificada refere-se aos resultados e impactos que ser professora da educação básica proporcionam. Note-se que a sua finalidade e eficiência são percebidos pelas professoras como algo muito positivo e recompensador. Como exposto no Quadro 10.

Quadro 10 – Relatos do que é um trabalho que possui significado

Professor	Trecho dos Relatos
-----------	--------------------

P1	“Um trabalho que tenha significado é um trabalho que tem resultado pra vida pessoal, principalmente pra vida pessoal do aluno. E não pode ser só para o momento, tem que ter resultado e tem que ser novo que vá fazer parte, vai agregar a vida dele, vai ajudá-lo de alguma forma a partir dali. [...] quer dizer que eu trabalhei direitinho que realmente eu alcancei o meu objetivo.”
P2	“Ah, quando a criança aprende, né? Porque é muito fácil o professor dar aula, né? Respostas prontas a gente encontra em qualquer lugar, mas você despertar no aluno o interesse por buscar essas respostas [...] Que você sai daquele padrão só do livro e do caderno e consegue colocar no coraçãozinho na mente dele o interesse por descobrir algo a mais, aí pra mim tem significado, aí o ensino valeu a pena.”
P3	“Quando você vê o retorno, né? O retorno daquilo que você está se dedicando. Quando as crianças estão aprendendo, é algo muito gratificante, ter esse retorno delas evoluindo.”
P4	“Um trabalho que faz com dedicação, dedicação e amor, pra mim é isso.”
P5	“Eu acho que o trabalho que tem significado é quando o resultado aparece, tem muito a ver com o resultado. [...] eu acho que o resultado e o <i>feedback</i> do aluno, vê-lo aprender, vê-lo fazer cada vez melhor, o crescimento do aluno é a maior satisfação de um professor. [...] Se o resultado está acontecendo eu sei que o trabalho está sendo feito.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Um trabalho com significado para a professora P1 é um trabalho que detém resultados, principalmente para a vida pessoal do aluno, de acordo com ela, é no momento que o aluno começa a se integrar do mundo à sua volta e interagir com ele (fazendo menção da leitura e da escrita), “[...] o professor ele precisa fazer que esse estudante ele se sobressaia, não importa o conteúdo, não importa, o ano que ele está lecionando, mas essa criança tem que se sobressair e ela tem que agregar alguma coisa. Esse é um trabalho significativo.” A professora P1 complementa, dizendo que então seu objetivo é alcançado. Semelhantemente, a professora P5 alega que um trabalho com significado é quando obtém resultados do aprendizado, bem como do crescimento do aluno, onde dessa forma entende que o seu trabalho está sendo realizado. Da mesma forma, a professora P3 explica que seu trabalho dispõe de significado quando há o retorno dos alunos aprendendo e evoluindo.

Para a professora P2, um trabalho com significado é quando a criança aprende. A professora explica que à medida que o professor se esquia do padrão livro e caderno, e desperta nos alunos o interesse por algo a mais, é nesse momento que o significado do trabalho é alcançado. Já para a professora P4, o trabalho com significado é aquele feito com dedicação.

Evidenciou-se nos relatos das professoras que as expectativas com respeito ao seu trabalho na educação básica estão profundamente relacionadas aos resultados, compondo sua finalidade e eficiência. Conforme o Quadro 11.

Quadro 11 – Relatos do que se espera do trabalho

Professor	Trecho dos Relatos
P1	“Eu espero sempre resultados.[...] eu espero resultado porque se a criança, se o estudante não alcançou aquilo que eu planejei, então meu trabalho não foi significativo, meu trabalho não atingiu os objetivos. [...] É resultado e o resultado é levar a criança a se desenvolver durante o ano letivo.”
P2	“Eu espero que eles cresçam, né? [...] meu maior desejo é que sim, eles cresçam, [...] mas acima de tudo, eu quero ajudar eles a se tornarem homens e mulheres de bom caráter, ensinar que não, não é só aquilo que está escrito, é importante, mas valor, princípio também pra vida deles.”
P3	“Eu sempre penso assim, que eu quero que meus alunos aprendam de verdade, que eles estejam entendendo, que eles estejam adquirindo conhecimento [...] Que seja agradável de uma forma assim, aprender brincando, né? Na idade deles tem que ser assim. Isso é muito gratificante.”
P4	“Eu espero na verdade o aprendizado deles, [...] eu realmente faço o meu melhor para que eles possam entender o conteúdo, ter a melhor aprendizagem, isso eu espero.”
P5	“Eu espero que realmente ele seja reconhecido. É justo que a gente seja reconhecido, não pelo ato do trabalho em si [...] Ser reconhecidos como pessoa, como trabalhador, reconhecimento financeiro, mas a gente espera que os resultados sejam bons, e espera que esse reconhecimento venha dos alunos, dos pais, e eles possam dar valor a cada minutinho que esse aluno passa com a gente.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nos relatos a respeito do que se espera do trabalho, a participante P1 menciona que espera resultado do aprendizado durante o ano letivo, ela ainda explica que mede esses resultados diariamente, pois se o estudante não alcança o que ela planejou, seu trabalho não foi significativo. Da mesma maneira, a professora P3 relata o desejo que seus alunos aprendam de forma agradável. Semelhantemente, a professora P4 afirma que espera o aprendizado dos seus alunos.

Já a entrevistada P2 espera que seus alunos cresçam, mas também que se tornem boas pessoas, com caráter.

Em contrapartida, a professora P5 espera reconhecimento, não apenas do seu trabalho, mas nos demais aspectos, como: financeiro, como pessoa e como trabalhador. Também espera que o reconhecimento do seu trabalho venha por meio dos alunos e dos pais dos alunos. A professora exemplifica que “[...] a pandemia ajudou muito. A pandemia mostrou para os pais o quanto é essencial o nosso trabalho.”

Referente ao trabalho *pré-home office* e *pós-home office*, dispõe de variações, em relação à satisfação no trabalho foram encontrados nos discursos das entrevistadas uma perda relacionada à segurança e relações humanas satisfatórias, entretanto, a adversidade aflorou a

criatividade, sendo correlacionado, assim, ao trabalho intrinsecamente satisfatório. Como se pode acompanhar no Quadro 12.

Quadro 12 – Relatos de como enxergava o trabalho antes do *home office* e como passou a enxergar durante o *home office*

Professor	Trecho dos Relatos
P1	“Eu acho que o meu trabalho presencial era um trabalho mais prazeroso, [...] pela interação social com esse aluno, pela facilidade de ver realmente as condições, ver o desenvolvimento dessa criança. [...] esse período em que minhas crianças estão, que é o período da alfabetização, [...] a gente precisa dessa aproximação, a gente precisa desse contato [...] mais próximo com eles. Então, eu enxergo no meu trabalho, um trabalho prazeroso por conta dessa interação. Durante as aulas <i>on-line</i> é um trabalho meio solitário. [...] para o professor e também o aluno.”
P2	“[...] a missão da professora é muito grande, muito forte, né? Ela orienta, ensina, muitas vezes induz, então antes nós temos esse contato muito direto com o aluno. [...] o período antes do <i>home office</i> era de tranquilidade e sensação de segurança. Os professores se sentiam tranquilos, pois dominavam o que faziam. Depois das restrições, quando as aulas precisaram ser ministradas de forma <i>on-line</i> , muitos profissionais se sentiram incapazes diante de tantos desafios. O trabalho triplicou.”
P3	“Antes [...] aquela coisa engessada. Tudo que a gente vive hoje, nós temos que ser professores criativos e evoluir a cada momento, [...] Muito importante, muito válido. Por questão das crianças estarem em contato com a escola, estarem aprendendo, para dar continuidade aos estudos. Já pensou nessa pandemia, ficar em casa e eles não terem essa opção.”
P4	“Tá totalmente diferente. Antes eu não dava valor nenhum, entende? Hoje eu já vejo que eu posso alcançar muitas pessoas, conquistar muitas pessoas. A criatividade me despertou muito, sobre isso foi uma experiência muito boa, hoje se tem que dar aula em <i>home office</i> , tranquilo vamos lá, mas antes se você chegasse assim, chegava dar uma dor de barriga.”
P5	“Antes do <i>home office</i> eu já enxergava meu trabalho muito importante. Hoje, eu já vejo que depois da pandemia ainda continua sendo muito importante, mas não só isso, porque com a pandemia a gente passou a ver que o conhecimento ele pode ser produzido de várias formas, não só com o professor, né? Mas os pais, o ambiente que a gente vive, a interação entre plataformas digitais.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A professora P1 explica que antes da pandemia ela enxergava o trabalho dela como sendo prazeroso, por conta do contato que ela ressalta ser tão importante na fase em que seus alunos estão, sendo que após a pandemia, quando precisou ficar em *home office*, descobriu o trabalho sendo solitário.

Em contrapartida, a professora P3 relata que anteriormente ao *home office*, o trabalho era mais padrão, e comenta que enxerga o seu trabalho como sendo muito válido, mesmo não sendo o mesmo que o presencial, mas permitiu que durante a pandemia da Covid-19 os alunos pudessem ter aula.

Já a professora P4 desabafa, que enxerga o trabalho bem diferente, anteriormente não o valorizava, hoje percebe que ela consegue alcançar muitas pessoas através do desenvolvimento do seu trabalho, revelando que ao iniciar o *home office* a ideia de as aulas serem transmitidas lhe causava mal estar, mas hoje superou e não enxerga problema em dar aulas *on-line*.

A entrevistada P5 afirma que antes do *home office* enxergava seu trabalho muito importante e continua achando importante mesmo durante o *home office*, pois percebeu que pode ensinar de muitas maneiras. Ela ainda explica que o trabalho melhorou, mesmo tendo passado por adversidades, mas ampliou seu conhecimento, podendo contribuir para o trabalho híbrido, os ensinamentos do trabalho em *home office*.

A participante P2 comenta como a missão de ser professor é impactante. Alega que antes do *home office* os professores se sentiam mais tranquilos, pois exerciam domínio sobre seu trabalho, porém, durante o *home office* muitos se sentiram incapazes frente às dificuldades.

Evidenciou-se nos relatos que houve uma conscientização do valor do trabalho do professor por parte da sociedade, mediante a mudança de paradigma ocorrida, vinculado ao trabalho moralmente aceitável, exposto no Quadro 13.

Quadro 13 – Relatos de como enxergam seu trabalho em *home office* para a sociedade

Professor	Trecho dos Relatos
P1	“É um trabalho que o pessoal não valoriza muito, né? Eh ah você tá dando aula em casa né? Então você está mais tranquilo, você não tem tanto trabalho como se estivesse no presencial, muito pelo contrário né? O trabalho, a aula presencial você deixa algumas coisas, você tem essa flexibilidade, a aula <i>on-line</i> não.”
P2	“[...] eu acredito que a sociedade vai passar a valorizar muito mais o professor. Eu percebi que minhas famílias já passaram a enxergar isso, que antes era muito desvalorizado passaram a perceber que não é só entrar numa sala de aula, abrir a boca e começar a falar, vai muito além disso.”
P3	“Olha eu acho que a sociedade vê assim, como uma coisa fácil. Os professores estão acomodados... Ah! Ta em casa, tô dando aula de casa. [...] Não, nada a ver, porque eu trabalhei o dobro do que se eu fosse trabalhar em sala lá todo dia [...] eu acho que tem um pouquinho mais de conscientização hoje, do trabalho remoto.”
P4	“Hoje eu acho que a sociedade tem um novo olhar [...] hoje eu vejo que a sociedade, ela também dá esse valor, dá mais valor sim pro trabalho <i>home office</i> .”
P5	“Para a sociedade, eu enxergo o meu trabalho em <i>home office</i> muito importante, ter dado a oportunidade aos alunos de continuarem seus estudos, recebendo o auxílio do professor, trocando experiências, fazendo os trabalhos e pesquisas foi essencial para não pararem totalmente de se desenvolver intelectualmente.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para a professora P1, seu trabalho em *home office* não é valorizado pela sociedade como deveria, pois pelo fato de o trabalho acontecer no ambiente de suas casas, muitos acreditam que o trabalho ficou mais fácil, o que, segundo a entrevistada, foi o oposto. Da mesma forma, a participante P3 enxerga que para a sociedade o trabalho em *home office* foi acomodado, e desabafa que pelo fato de estar em casa trabalhou o dobro, mas acredita que a sociedade tornou-se a conscientizar a respeito.

Já as professoras P2 e P4 afirmam acreditar que o trabalho em *home office* do professor passou a ser mais valorizado pela sociedade após o *home office*. A entrevistada P2 declara que não há como substituir o professor, e que a sociedade poderia valorizar mais o trabalho do professor.

A participante P5 relata a importância de seu trabalho em *home office* para a sociedade, uma vez que oportunizou aos alunos continuarem aprendendo mesmo durante a pandemia.

Diante do sentido do trabalho docente da perspectiva institucional, denota-se suma importância ao trabalho prestado pelas professoras, possuindo reconhecimento e valorização, como apresenta o Quadro 14.

Quadro 14 – Relatos de como enxergam seu trabalho em *home office* para a organização

Professor	Trecho dos Relatos
P1	“[...] a escola enxerga o professor como um vencedor, com um guerreiro, um batalhador, Porque eles conseguem estar no nosso lugar e ver que não é tão simples, como você tem que aprender tudo rapidamente. Fazer uma aula bem feita e ainda enfrentar a família. A escola reconhece nosso trabalho, reconhece que a gente realmente teve que se superar.”
P2	“Nosso diretor começa dizendo assim, olha a peneira passou por aqui e ficaram as joias realmente, porque teve gente [...] que precisou desistir por não ter conseguido. [...] o professor ele passou a se doar cem por cento pra escola, [...] a gente deixa nossa última gota de sangue lá, então, realmente, eu acho que as escolas em si também vão valorizar muito mais os profissionais que tem em sala de aula.”
P3	“Está muito mais valorizado hoje [...] Eles sempre nos falam. Agradecem muito ao grupo que eles tem, sempre eles estão elogiando e sempre se colocando à disposição. Hoje eles percebem que a gente está sobrecarregado, [...] se eu chegar na coordenadora, olha eu não tô conseguindo essa aula, ela faz, sabe? Ela dá dicas, ela chama, ela fica à disposição.”
P4	“Hoje tem muito valor. Houve muita conquista, né? Então é dali que tem uma via de mão dupla, né? [...] pra escola foi muito valor, muito ganho.”
P5	“Pra escola é ótimo né? Eles precisam. Eles precisam que a gente se capacite cada vez melhor para poder fazer o trabalho cada vez melhor. Eu acho que para a escola foi primordial que os professores aprendessem, que os professores se adaptassem e se reinventassem. Nós somos para eles importantíssimos.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A partir do Quadro 14, a entrevistada P1 relata que a instituição de ensino a todo momento reconhecia o trabalho dos professores, mentoreando e se colocando no lugar dos professores, pois, de acordo com ela, a escola reconhecia que o momento não era fácil e admitia que os professores precisaram se superar. A professora P2 narra, que o diretor organizou diversas palestras, onde nelas citava que a peneira tinha passado e restaram as joias, pois durante o trabalho em *home office*, muitos professores não conseguiram se adaptar ao formato *on-line*, por questões de saúde ou até mesmo por não conseguirem, e acabaram desistindo. Desse modo, os que ficaram foram muito guerreiros, ela complementa com uma forte expressão, de que o professor deixava sua última gota de sangue para a instituição e que as escolas passarão a valorizar mais ainda o trabalho do professor.

A professora P3 complementa ao mencionar que enxerga seu trabalho para a Escola Digital sendo muito mais valorizado, pois a instituição constantemente agradece pelo grupo de professores e se coloca à disposição, pois percebe a sobrecarga dos profissionais. Do mesmo modo, a participante P4 concorda, ao mencionar que enxerga que para a escola o trabalho *home office* possui valor, onde existe uma via de mão dupla com a instituição de ensino.

Já a professora P5 complementa que para a instituição o trabalho do professor é ótimo, sendo importante os professores se capacitarem, se reinventarem e se adaptarem no trabalho. E finaliza expressando a importância dos professores para a Escola Digital.

Observam-se impactos emocionais nos relatos das educadoras no período do trabalho em *home office*, sendo a ansiedade principalmente apontada. Os relatos foram expostos no Quadro 15.

Quadro 15 – Relatos da saúde física, mental e emocional durante o *home office*

Professor	Trecho dos Relatos
P1	“[...] foram as três áreas que foram muito abaladas, [...] estar num ambiente solitário, apesar de estar na frente da tela, isso causou ansiedade, tristezas, né? [...] preocupação, porque essa criança não está conseguindo aprender. [...] tinha dias que eu estava muito preocupada, chorosa, muita dor de cabeça.”
P2	“Agora eu estou bem, mas antes não tinha, você não encontrava um professor em sã consciência, né? Nós podíamos até estar aguentando e tudo mais, mas a questão emocional. O cansaço intelectual era gigantesco, [...] foi difícil, foi penoso, era noite sem dormir, pensamos que se ia dar certo, como você ia fazer [...] foi muito difícil.”
P3	“[...] eu fiz terapia, porque eu me sentia na pressão [...] eu me cobrava muito, que eu tinha que ensinar, que aquelas crianças dependiam de mim, Então eu fiquei muito abalada emocionalmente, fiquei muito depressiva. [...] eu estava passando por problemas no trabalho, problema pessoal, então juntou tudo e teve uma hora que eu pensei, não vou conseguir.”

P4	“No início eu não estava nada bem, né? [...] eu tive que ir atrás de ajuda tanto pra mim quanto pra minha família, porque isso vai desgastando, né? Então na época, se a pessoa não está bem emocionalmente não vai estar bem fisicamente também.”
P5	“[...] muitas dores nas costas, muita dor no braço [...] abalou o montante de trabalho, então para mim psicologicamente, não conseguir entregar as coisas no prazo foi horrível [...] eu acredito que cobrança de sermos impecáveis gerou muita ansiedade, há professores que desistiram [...] não aguentaram essa pressão, de dar aula híbrida.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

No Quadro 15, é possível identificar que a entrevistada P1 destaca que o período do *home office* foi de muita preocupação em conseguir ensinar seus alunos, de muita tristeza por não estar mais em contato direto com os estudantes, mas, acima de tudo, foi um período de muita ansiedade, ainda expõe que acabou engordando por conta disso.

Esse relato correlaciona com a professora P5, a qual também descreve que a ansiedade aumentou por conta da cobrança e de não conseguir entregar suas tarefas no prazo estabelecido em razão da alta demanda, além disso, demonstra dores físicas adquiridas da nova rotina.

Da mesma forma, a educadora P3 menciona o abalo emocional que sofreu em virtude da pressão sofrida por ela mesma em se preocupar com o ensino adequado de seus alunos e pressão em razão das expectativas depositadas aos professores. Adjuntos a esses problemas, haviam dificuldades pessoais, o que culminou na necessidade em buscar ajuda terapêutica.

Assim como a professora P3, a docente P4 também buscou ajuda psicológica para ela e sua família. E a pedagoga P2, do mesmo modo, menciona que foi afetada emocionalmente, pois foi um período difícil, descreve as noites mal dormidas e o cansaço mental sofrido.

4.5 O SENTIDO DO TRABALHO DURANTE O *HOME OFFICE*: ANÁLISE DOS IMPACTOS

Em meio à situação encarada por meio da pandemia da Covid-19, pergunta-se, como desenvolver sentido do trabalho no futuro imprevisível diante da pandemia.

Por intermédio do modelo de Morin (2002), a primeira característica de um trabalho que possui sentido é que ele deve levar a um resultado positivo. Da perspectiva referente à finalidade, neste estudo foi possível observar que o trabalho do professor leva ao resultado do aprendizado. Nas entrevistas nota-se que a satisfação de um professor é fazer parte do desenvolvimento do aluno, mas, apesar disso, percebe-se a satisfação em participar da formação do caráter do aluno das fases iniciais: “[...] Acima de tudo, acima de serem inteligentes, passar de ano, de terem conhecimento, sejam boas pessoas.” (Professora P2). Apesar dos desafios

enfrentados durante o trabalho em *home office*, ficou evidente o esforço dos professores em conseguir ensinar seus alunos, buscando obter um resultado eficiente.

A segunda característica de um trabalho com sentido, segundo Morin (2002), é que o trabalho deve ser intrinsecamente satisfatório. Um trabalho intrinsecamente satisfatório remete ao prazer e ao sentimento de realização na execução de tarefas (MORIN, 2002). Nesse aspecto, foi possível identificar, por meio das entrevistas, que os profissionais estimam seu trabalho, pois apreciam o despertar do conhecimento e o crescimento do intelecto dos alunos: “[...] para mim, ser alfabetizadora é um sonho, uma realização, eu curto muito e vibro com cada aluno que consegue sair né? Consegue chegar no final do ano letivo ali mostrando a diferença na escrita.” (Professora P1). “[...] eu sou feliz. Não quer dizer que eu não esteja cansada alguns dias, não quer dizer isso, mas assim o fato de eu estar fazendo o que eu gosto é diferente.” (Professora P3).

Do ponto de vista da aprendizagem e desenvolvimento de competências, o *home office* despertou os professores para que desenvolvessem novos métodos de ensino, propiciando a aprendizagem e o desenvolvimento de competências: “Os professores descobriram aí uma nova possibilidade muito ampla porque a partir do momento que você informatiza algo, você vê coisas novas. Então eu acredito que esse realmente foi o *upgrade* né? Foi o que fez dar um salto na educação.” (Professora P2). “[...] possibilitou a gente a fazer aulas diferentes, aulas mais atrativas para o público, porque a gente sabe que o público veio mudando, as nossas gerações estão mudando e às vezes as metodologias não mudavam.” (Professora P5).

Outra característica apontada por Morin (2002), que torna o trabalho intrinsecamente satisfatório, é o fator que estimula a criatividade. Diante disso, foi identificado que durante o trabalho remoto dos professores houve o incremento da criatividade: “[...] esse momento ajudou a gente a estimular a criatividade.” (Professora P3).

Foi possível identificar que alguns dos fatores que levam um trabalho ser intrinsecamente satisfatório foram alcançados durante o *home office*, porém a forma como foram alcançados não teve total satisfação e prazer, em decorrência das mudanças demasiadamente abruptas e do cenário pandêmico.

A terceira característica de um trabalho que possui sentido, conforme Morin (2002), é um trabalho moralmente aceitável. Uma das características classificadas por Morin (2002), e identificado no estudo, é que o trabalho para ter sentido precisa, de alguma forma, contribuir para a sociedade. Nesse sentido, o trabalho do professor apresenta uma contribuição fundamental para o desenvolvimento intelectual e moral dos estudantes. E o período *home office* garantiu que os alunos mantivessem adquirindo conhecimento: “[...] ter dado a oportunidade

aos alunos de continuarem seus estudos, [...] foi essencial para não pararem totalmente de se desenvolver intelectualmente.” (Professora P5).

É válido destacar, que a partir do momento em que se fez necessário que os professores estivessem transmitindo as aulas em seus lares, o olhar da sociedade para o trabalho do professor em um primeiro momento era de que havia se tornado mais cômodo desempenhar seu trabalho, pois estavam em casa, o que durante as entrevistas ficou evidente o contrário, em que foi o período em que mais se exigiu do trabalho do professor: “[...] eu vejo que a sociedade via isso como uma coisa boa pra nós, que a gente estava mais descansado sem as crianças, mas não era [...]” (Professora P3). Porém, percebeu-se que conforme o tempo passava, a sociedade tornou a valorizar mais o trabalho desempenhado pelos professores durante o *home office*. Assim como substituir o professor em sala de aula não é uma tarefa fácil, principalmente para a fase do ensino básico: “[...] eu vejo que hoje eles já conseguiram entender de uma outra maneira.” (Professora P3). “[...] a sociedade em si, ter essa visão também da importância do professor, máquina nenhuma, ferramenta nenhuma, vai substituir o ser humano dentro de uma sala de aula, o contato, o ensinar, presencial.” (Professora P2).

Observou-se que o trabalho do professor durante o *home office* foi extremamente importante para a sociedade, pois em uma situação adversa como a vivenciada no ano de 2020 caso não se mantivesse o trabalho do professor mesmo que em *home office*, talvez o impacto teria se tornado maior em termos de aprendizado aos estudantes.

A quarta característica que um trabalho com sentido possui para Morin (2002), é ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias. Morin (2002) explica que o trabalho deve proporcionar interação com outras pessoas em seu trabalho. A primeira característica, de acordo com Morin (2002), diz respeito à afiliação e vinculação, nesse aspecto, as relações com os colegas de trabalho ocorreram a distância. Apesar disso, houve uma relação satisfatória, de cumplicidade e ajuda mútua: “[...] para todos nós foi estranho, né? Mas a nossa relação foi de ajuda mútua.” (Professora P4). “[...] é claro, perde um pouco do calor humano, da gente tá junto, da gente tá fazendo as coisas juntos, principalmente para adaptar conteúdos que podia fazer juntos e que agora já não dava muito certo.” (Professora P5).

Já o fator de serviço aos outros, citado por Morin (2002), corrobora ao entender que o ofício do professor, principalmente para as séries iniciais, acontece por meio da interação, por sua vez, o trabalho do professor acontece por ajudar os alunos no desenvolvimento de seu intelecto. Faz-se importante apontar que o trabalho do profissional da educação enfrentou dificuldades durante o trabalho em *home office*, uma vez que a relação com os alunos ocorreu

a distância, por intermédio das ferramentas de comunicação *on-line* foi possível manter a interação,

[...] eu interagia com eles, ali na aula, fora da aula, mandava recadinho, eles mandaram recadinhos pra mim também. Fazia visita, porque nós temos sistema de fazer visita, então escolhia um horário pra poder conversar um pouquinho com eles. (Professora P1).

Ao mesmo tempo, o trabalho dos educadores durante o *home office* não gerou total realização, conforme era sentido no modelo tradicional de ensino, em consequência da falta do contato próximo ao estudante.

[...] Eu me lembro de uma aula que eu gravei no canto da sala, eu fiz um cenário no final do ano e a hora que eu olhei para aquela sala vazia, eu sentei no chão e me deu vontade de chorar muito, porque eu estava falando para uma tela o tempo todo, então, não sentia que o trabalho estava tão gratificante como era o trabalho no presencial. (Professora P1).

Esse fator também pode ser associado à característica da realização, onde se vincula com o sentido do trabalho ser intrinsecamente satisfatório, como aponta o modelo de Morin (2002).

Diante disso, pode-se afirmar que as relações humanas do trabalho do professor durante o *home office* ocorreram na medida do possível, diante do contexto do distanciamento social durante a Pandemia da Covid-19.

A quinta característica de um trabalho com sentido, em conformidade com Morin (2002), é que um trabalho com sentido garante a segurança e autonomia. Morin (2002) associa esse fator com o emprego. O atributo apontado por Morin (2002) em relação à segurança e autonomia diz respeito à independência financeira, o qual se associa ao salário. Nesse sentido, identificou-se que a jornada de trabalho do profissional da educação foi muito mais extensa em decorrência das adaptações necessárias para a nova modalidade, mas, de acordo com a pesquisa, não houve aumento salarial: “Eu não sei os professores do estado, mas o professor particular não ganhou a mais pelas dez horas a mais que ele teve que fazer durante a semana ou vinte horas a mais, [...] porque a gente tava se adaptando a essa nova realidade.” (Professora P5).

Outro ponto a ser salientado, observado no estudo, foi que, dada a circunstância em que as aulas estavam ocorrendo, não houve possibilidade de treinamento, por conseguinte, o professor precisou criar uma estratégia de didática ao mesmo tempo que aprendia a gerenciar as demais demandas e operar um novo sistema. Em se tratando de uma escola particular, os pais possuem forte influência no trabalho do profissional da educação, em vista disso, o medo de não entregar o trabalho esperado pelos pais dos alunos acarretava em apreensão pelo emprego,

uma vez que havia uma demanda de cobrança alta: “Porque eu pensei, agora vou perder meu emprego, né? Cheguei até aqui e acabou tudo. Que a gente sabe que os pais eles têm uma voz muito grande.” (Professora P3).

[...] foi o momento que eles realmente estavam exigindo qualidade, né? [...] qualidade de acordo com o que eles estavam pagando e não tem como, na época ali a gente não tinha como, não tinha ninguém assim: faça dessa maneira. A gente estava dando o nosso melhor. (Professora P4).

No quesito saúde e segurança, apontados por Morin (2002), foi identificado certo impacto emocional, as entrevistadas em seus relatos expuseram efeitos negativos em sua saúde. A ansiedade foi a causa mais recorrente, uma das razões foi a pressão para entregar as tarefas nos prazos: “[...] a ansiedade foi lá em cima porque quanto mais você fazia, mesmo que você fosse às duas horas da manhã e acordasse às seis horas, não ia, entendeu?” (Professora P5). Observou-se também que em razão do período pandêmico vinculado às adaptações ao *home office* forçado, surgiu a necessidade de algumas profissionais procurarem assistência psicológica especializada: “Foi uma fase de muita oração, muita terapia, muita força de vontade e principalmente amar o que eu faço pra não largar tudo, que teve momentos que foram bem desafiadores.” (Professora P3).

Disto posto, pode-se afirmar que a saúde foi afetada durante o trabalho em *home office* do professor.

Por fim, a sexta característica de um trabalho com sentido, é manter ocupado, como defende Morin (2002). Ela constata que no trabalho deve haver uma rotina, com atividades programadas, tendo um começo e um fim. A partir disso, observou-se que durante o *home office* a rotina dos professores ficou bagunçada, pois tudo ocorreu imprevistamente. Destaca-se a invasão do trabalho em momentos que seriam dedicados ao descanso ou lazer: “[...] eu já estava deixando de lado a parte de lazer, mesmo em casa, a parte de família, só porque estava em casa.” (Professora P4). “[...] é um trabalho que não termina quando você sai da sala ou quando você fecha o computador. É extremamente cansativo, exaustivo, você precisa preparar, montar coisas diferentes para atrair os alunos.” (Professora P2).

Em um primeiro momento, a rotina dos professores durante o *home office* não estava bem estabelecida, pois estava sendo adaptada, acarretando no acúmulo de trabalho. Dessa maneira, um trabalho com sentido deve manter uma ocupação estruturada, como apontou Morin (2002), e durante o *home office* ocorreu o aumento no volume de trabalho, não sendo possível alinhar-se a uma rotina, impactando a ocupação do sentido do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi compreender qual o sentido do trabalho dos profissionais da educação básica da Escola Digital durante o *home office*.

Com a finalidade de atender o objetivo geral, realizou-se entrevistas com o roteiro semiestruturado, com cinco docentes que atuam no ensino básico. Por meio dos relatos foi possível extrair os dados necessários para atingir os objetivos propostos neste estudo.

Em relação às mudanças observadas na rotina de trabalho dos docentes no período do trabalho em *home office*, podem-se relacionar três tópicos: o primeiro, o trabalho durante o *home office* e o trabalho antes do *home office*, em que os pontos mais aprofundados foram: preparar aulas que chamassem a atenção dos alunos, a perda do contato próximo com o aluno, o formato das aulas e o novo ambiente que se tornou a sala de aula. O segundo tópico se refere às adaptações que se fizeram necessárias no *home office*, destacando-se: a adaptação da sala de aula, a adaptação do conteúdo ministrado e a adaptação com as tecnologias. Já o terceiro tópico faz menção da transição do formato presencial de aulas para o formato remoto, evidenciando-se: as aulas sendo assistidas pelos adultos, a falta do contato, a mudança em transmitir o conhecimento e a mudança no cotidiano.

A respeito das dificuldades dos professores em trabalharem remotamente, evidenciou-se quatro aspectos: a dificuldade com as ferramentas digitais, a dificuldade em tornar as aulas atrativas, a dificuldade em preparar a aula e o ambiente em casa e as aulas assistidas pelos adultos.

Acerca das potencialidades despertadas do modelo *home office* para o trabalho dos profissionais da educação, identificou-se: o aprendizado no que diz respeito às ferramentas digitais tornou as aulas diferenciadas, aumentou o potencial de trabalho e induziu a informatização de documentos. Ressalta-se que o *home office* desencadeou uma série de complicações, trouxe muitas dificuldades, mas fez com que o modelo das aulas sofresse uma evolução, com toda a certeza, o trabalho do professor não será mais o mesmo, a tecnologia e os desafios evidenciaram novas formas de ensinar e motivaram os professores a buscarem novas ferramentas e descobrirem que podem melhorar ainda mais sua maneira de lecionar. As aulas dos pedagogos que tiveram a experiência no trabalho *home office* durante a pandemia não serão mais as mesmas.

Ao analisar o impacto gerado para os professores em termos de significados e sentidos atribuídos ao seu trabalho, no aspecto do trabalho com sentido de ser fonte de relações humanas

satisfatórias, é possível perceber o impacto gerado por não haver o contato próximo com os alunos e colegas de trabalho, pois no trabalho do educador se faz muito importante o contato para o aprendizado nas fases iniciais. Diante disso, percebeu-se que por conta da modalidade remota o contato de maneira presencial se perdeu, afetando o sentido do trabalho.

Quanto ao trabalho ser intrinsecamente satisfatório, o fato de o trabalho remeter ao prazer e à realização, é apontado pelos entrevistados que ocorreram momentos nos quais não estava sendo tão gratificante como quando era no trabalho presencial.

No que diz respeito ao trabalho no sentido de garantir segurança e autonomia, observou-se que em decorrência da presença constante dos pais e familiares assistindo e participando das aulas, exigindo qualidade no ensino, da mesma forma que era no modelo presencial, acarretou a perda de autonomia acerca da estratégia de trabalho adotada, abalando a sensação de segurança em relação à efetividade no emprego. Outro ponto a se destacar refere-se ao salário, que durante o período das aulas totalmente remotas houve um acúmulo de trabalho, do qual os professores não estavam acostumados, aumentando as horas trabalhadas sem serem remuneradas, impactando o sentido do trabalho. Também a saúde dos educadores, comprovou-se que não estavam plenamente saudáveis emocionalmente, destacando-se a ansiedade.

A respeito do trabalho no sentido de manter ocupado, como já mencionado, em razão das adaptações necessárias ocasionou o aumento no volume de trabalho e houve a dificuldade em gerenciar os momentos destinados ao trabalho e os momentos destinados ao lazer, pois não conseguiam cumprir apenas os horários destinados ao desempenho do trabalho, retirando parte do tempo que deveria ser destinado ao lazer e ao descanso, impactando, dessa forma, o sentido do trabalho.

Neste estudo não houve grandes divergências entre a teoria e os resultados obtidos na pesquisa, mas serviu para ressaltar a teoria já existente.

Dos pontos estudados se observou que esta pesquisa colaborou evidenciando que a troca da modalidade educacional (*home office*) abrupta ocasionou a redução da satisfação dos docentes em relação ao seu trabalho, pois características do sentido do trabalho abordadas por Morin (2002), como ser intrinsecamente satisfatório, a garantia de segurança e autonomia, relações humanas satisfatórias e a ocupação não foram devidamente atendidas.

Esta pesquisa contribuiu para ressaltar a importância da capacitação e planejamento estratégico nas organizações, principalmente na transição do formato do trabalho, ou quaisquer mudanças que causem impacto na rotina de trabalho. Com o planejamento adequado ocorre a mitigação de erros e problemas recorrentes de uma brusca mudança sem os devidos preparos.

Através desse estudo, quando questionado a respeito do sentido do trabalho do professor no período da pandemia COVID-19, percebeu-se que o ofício desempenhado pelo professor passou a ser mais valorizado, dado que o isolamento social resultou no trabalho remoto, em que os estudantes não podiam mais estar presencialmente em sala de aula com os professores. Se tratando de alunos do ensino básico, em que carecem de mais atenção em um universo lúdico de aprendizagem, ter transformado esse ambiente, já preparado para o ensino, no ambiente virtual fez com que se denotasse um esforço maior dos professores, mas também dos familiares.

Da perspectiva empresarial, pode-se destacar o fato de que os pais dos estudantes no período do *home office*, necessitaram ajudar os filhos nas tarefas escolares, o que o fez perceber que a função do professor é fundamental. Dessa maneira, o preço pago na escola dos filhos se confirma sendo bem investido, pois entende que o papel do educador é importante, o qual não pode ser desempenhado por qualquer pessoa.

No aspecto social, a pesquisa ressaltou a importância do ofício do professor para a sociedade, dado que pode-se notar que o estudante nesse período sentiu falta do contato direto do ensino em sala de aula, e que na oportunidade em que as aulas podem ser retornadas, há o retorno imediato das crianças, ou seja, os alunos preferem assistir a aula no modelo tradicional da sala de aula do que no modelo remoto.

Do ponto de vista acadêmico, além de evidenciar a relevância do trabalho do professor nesse período pandêmico, o estudo contribuirá para consultas futuras, no momento em que o trabalho do professor precisou ser repaginado em uma situação adversa vivenciada pelo mundo todo e que influenciou para alterar as metodologias de ensino.

Como proposta para estudos futuros, sugere-se pesquisar mais a fundo o âmbito psicológico dos professores no processo do *home office*, sugere-se, ainda, a ampliação dos sujeitos da pesquisa, agregando profissionais de outras áreas e/ou professores das demais séries de ensino, além de poder estender para a rede pública de ensino, podendo ainda comparar a realidade vivenciada entre a rede pública e a rede privada durante as aulas remotas. Sugere-se, por fim, o estudo de como será o cenário da educação após o período do ensino remoto, em que as aulas voltarão para o modelo presencial, os desafios enfrentados no retorno ao formato tradicional de educação.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. Organização da Análise. *In*: BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977. p. 95-101. Disponível em: <https://www.ets.ufpb.br/pdf/2013/2%20Metodos%20quantitat%20e%20qualitat%20-%20IFES/Bauman,%20Bourdieu,%20Elias/Livros%20de%20Metodologia/Bardin%20-%201977%20-%20An%C3%A1lise%20de%20Conte%C3%BAdo.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2021.
- BEZERRA, Narjara Peixoto Xavier; VELOZO, Antonia Pereira; RIBEIRO, Emerson. Ressignificando a prática docente: experiências em tempos de pandemia. **Rev. Pemo**, Fortaleza, v. 3, n. 2, e323917, 2021. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/3917>. Acesso em: 04 mar. 2021.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria n. 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Brasília. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 28 fev. 2021.
- BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan; BRAUNERT, Mariana Bettega; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; MAIA, Fernanda Landolfi; FREIBERGER, Zélia; BEZERRA, Giovana Uehara. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: A Remir - Trabalho, 2020. 45 p. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_DA_PESQUISA_SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf. Acesso em: 18 mar. 2021.
- CARMINATTI, Samuel; RECH, Laís; GALLON, Shalimar; CORTE, Vitor Francisco dalla. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem. **Revista Reuna**, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 62-82, mar. 2021. Disponível em: <https://revistas.una.br/reuna/article/view/1234>. Acesso em: 23 mar. 2021.
- FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do serpro e da receita federal. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, 17 abr. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512020000100028&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 17 mar. 2021.
- GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2002. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002./view>. Acesso em: 23 mar. 2021.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2021.
- GRANJA, Isabela da Costa; SANFINS, Marco Aurélio; SILVA, Tuany Esthefany Barcellos de Carvalho; SILVA, Tuany Esthefany Barcellos de Carvalho; SANTOS, Pablo Silva Machado Bispo dos. Impactos causados pelo COVID-19 no setor de educação brasileiro: uma análise descritiva. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, [S. l.], v. 9, n. 11, p. 1-22, 12

jan. 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/10304>. Acesso em: 21 mar. 2021.

IRIGARAY, Hélio Arthur R.; OLIVEIRA, Lucia B.; BARBOSA, Elaine S. T.; MORIN, Estelle M.. EMPLOYMENT RELATIONSHIPS AND MEANING OF WORK: a research with higher education professors. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 1-27, jul. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190070>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/Y5XTPXYgr535JHMcqMHSMwv/?lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2021.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Dannyela da Cunha; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, p. 187-210, 20 dez. 2019. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/contextus/article/view/42743>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SOARES-LEITE, Werlayne Stuart; NASCIMENTO-RIBEIRO, Carlos Augusto do. A inclusão das TICs na educação brasileira: problemas e desafios. **Magis: Revista Internacional de Investigación en Educación**, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 173-187, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281024896010>. Acesso em: 04 mar. 2021.

LIBÂNEO, José Carlos; **O Essencial da didática e o trabalho de professor – em busca de novos caminhos**. Goiânia, 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Libaneo-Jose-Carlos/publication/264841428_O_ESSENCIAL_DA_DIDATICA_E_O_TRABALHO_DE_PROFESSOR_EM_BUSCA_DE_NOVOS_CAMINHOS/links/55d73fe508ae9d65948d86e6/O-ESSENCIAL-DA-DIDATICA-E-O-TRABALHO-DE-PROFESSOR-EM-BUSCA-DE-NOVOS-CAMINHOS.pdf. Acesso em: 07 mar. 2021.

MAIA, Fernanda Landolfi; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia Covid-19: um olhar para o setor educacional. **Remir-Trabalho**, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/TRABALHO_DOCENTE_E_TRABALHO_REMOTO_NA_PANDEMIA_COVID-19_.pdf. Acesso em: 19 mar. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Cap. 8. p. 155-173. Disponível em: http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view. Acesso em: 20 jun. 2021.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valor**, Volta Redonda, v. 5, p. 160-191, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>. Acesso em: 02 mar. 2021.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. In: WOOD, T. (ed.) **Gestão empresarial: O fator humano**. São Paulo, p. 71-75, 2002. Disponível em: <https://rae.fgv.br/gv-executivo/voll-num1-2002/sentidos-trabalho>. Acesso em: 10 jun. 2021.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, set. 2001. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000300002. Acesso em: 15 mar. 2021.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. edição especial 1, p. 47-56, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/xGQxjGgwqV3s8HRgHxnrL5B/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 jun. 2021.

MOVIMENTO DE EDUCAÇÃO NA INOVAÇÃO. **Retratos da educação no contexto da pandemia do coronavírus**. 2020. Disponível em:

<http://movinovacaonaeducacao.org.br/biblioteca/retratos-da-educacao-no-contexto-da-pandemia-do-coronavirus/>. Acesso em: 07 mar. 2021.

NUNES, Thiago Soares; GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Sorocaba, v. 24, n. 2, p. 379-398, 26 set. 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772019000200379. Acesso em: 06 mar. 2021.

OLIVEIRA, Tatiana Dornelas de; TOSTA, Leticia Vilete. O “novo normal” e a qualidade de vida do trabalhador: uma análise das mudanças em decorrência da covid-19. **GETS**, Sete Lagoas, v. 3, p. 3-19, 2020. Disponível em: <https://ojs3x.gets.science/index.php/gets/article/view/55>. Acesso em: 01 jul. 2021.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz; SALES, Jefferson David Araújo. A produção científica e a formação em Administração: é possível dissociar relevância e rigor em tempos de pandemia? Editorial. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v. 14, n. 39, 2020, p. 3672-3680. Edição Especial Covid-19, 2020. Disponível em: <https://ges.emnuvens.com.br/gestaoesociedade/article/view/3284>. Acesso em: 02 mar. 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2021.

RODRIGUES, Andrea Leite; BARRICHELLO, Alcides; MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol56-num2-2016/sentidos-trabalho-para-profissionais-enfermagem-estudo-multimetodos>. Acesso em: 23 mar. 2021.

SILVA, Késia Aparecida Teixeira. “O Lixo pode ser mais que Lixo”: o sentido do trabalho para catadores de materiais recicláveis. **XXXV Encontro da Anpad**, Rio de Janeiro, p. 1-17, 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR1303.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.

SILVA, Rayssa Prudêncio da; SIQUEIRA, Silvaneide Figuerêdo de. Sentidos do trabalho pedagógico na educação infantil em tempos de pandemia: diálogos entre duas professoras em formação. **Práticas em Educação Infantil**, v. 5, n. 6, 2020. Disponível em: <http://www.cp2.g12.br/ojs/index.php/praticasei/article/view/2939>. Acesso em: 06 mar. 2021.

SILVA, Regina. **Como o mundo, os professores nunca mais serão os mesmos após a pandemia**. 2020. Disponível em: <https://revistaeducacao.com.br/2020/06/08/professores-pos-pandemia/>. Acesso em: 07 mar. 2021.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. Unidade 2 – A pesquisa científica. **Métodos de pesquisa**, p. 31-42, 2009. Disponível em: <https://docplayer.com.br/21969526-Unidade-2-a-pesquisa-cientifica.html>. Acesso em: 18 mar. 2021.

SOARES, Daniela Cristina; VIEIRA, Adriane. O Sentido do Trabalho e a (Re)Construção das Identidades: um estudo de caso em uma empresa de telefonia celular. *In: ENCONTRO DA ANPAD*, 33., 2009, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo, 2009, p. 1-15. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/45/EOR325.pdf. Acesso em: 15 mar. 2021.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Minas Gerais, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326396007.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2021.

VASCONCELLOS, Maria Drosila. O trabalho dos professores em questão. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 81, dez. 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302002008100017. Acesso em: 07 mar. 2021.

VERCELLI, Ligia de Carvalho Abões. Aulas remotas em tempos de covid-19: a percepção de discentes de um programa de mestrado profissional em educação. **Revista @Mambienteeducação**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 47, 1 jun. 2020. *Cruzeiro do Sul Educacional*. DOI: <http://dx.doi.org/10.26843/https://doi.org/10.26843/ae19828632v13n22020p47a60>. Disponível em: <https://publicacoes.unicid.edu.br/index.php/ambienteeducacao/article/view/932>. Acesso em: 21 mar. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1998. 90 p. Disponível em: https://www.academia.edu/34947983/Vergara_sylvia_constant_projetos_e_relatorios_de_pesquisa_em_administracao_150205113714_conversion_gate. Acesso em: 18 mar. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Organização Mundial da Saúde. **Perguntas e respostas sobre a doença por coronavírus (COVID-19)**. 2019. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruse>. Acesso em: 28 fev. 2021.

APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados – Roteiro de entrevista

QUESTÕES COM DADOS DO PERFIL DOS ENTREVISTADOS

1. Gênero?
2. Qual a sua idade?
3. Qual o seu estado civil?
4. Qual o seu Grau de Escolaridade?
5. Qual a sua formação acadêmica?
6. Possui filhos (número)?
7. Possui filhos em idade escolar?
8. Quantas pessoas residem com você?
9. Qual o grau de parentesco com quem você reside?
10. Quanto tempo trabalha na Escola Digital?
11. Cargo que atua na Escola Digital
12. Qual seu tempo de carreira?
13. Teve experiência anterior em *Home Office*?
14. Experiência em lecionar online - antes do *home office* durante a pandemia?
15. Ainda está lecionando remotamente?

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) Descreva como é seu trabalho atualmente e como era antes.
- 2) Porque você escolheu ser professor (a)? E porque para a fase de alfabetização?
- 3) Para você, o que é um trabalho que tem significado?
- 4) O que você espera do seu trabalho?
- 5) Fale a respeito das mudanças ocorridas no ano passado quando as aulas passaram do formato presencial para o formato remoto.
- 6) Fale a respeito das maiores dificuldades enfrentadas por você durante o *home office* e como você lidou com elas.
- 7) Fale a respeito das maiores vantagens ou pontos positivos do seu trabalho *home office*
- 8) Fale sobre como foi o relacionamento com as demais pessoas que moram com você durante seu trabalho *home office*

- 9) Fale sobre como foi a relação com seus alunos durante o trabalho *home office*
- 10) Fale sobre como foi a relação com os pais dos alunos durante o trabalho *home office*
- 11) Fale sobre como foi a relação com seus colegas de trabalho durante o trabalho em *home office*?
- 12) Como a escola concedeu suporte durante o trabalho *home office*?
- 13) Quais potencialidades foram despertadas pelo *home office*, nesse tempo, para o desenvolvimento específico do seu trabalho?
- 14) Poderia mencionar alguma situação específica que você se lembra que marcou muito esse período?
- 15) Que mudança você sugere no seu trabalho *home office*?
- 16) Descreva como você enxergava seu trabalho antes do *home office* e como passou a enxergá-lo durante o *home office*
- 17) Fale a respeito de como você enxerga seu trabalho em *home office* para a sociedade
- 18) Fale a respeito de como você enxerga seu trabalho em *home office* para a Escola
- 19) Como você avalia sua saúde física, mental e emocional, no período de *home office*?

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa: **O SENTIDO DO TRABALHO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA COVID-19: UM ESTUDO JUNTO À PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA ESCOLA DIGITAL**, a ser desenvolvido pela acadêmica Jéssica Liria Zuffo, graduanda no curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), sob orientação da Prof.^a Dra.^a Tatiane Silva Tavares Maia.

O objetivo central do trabalho será o de saber o sentido atribuído pelo profissional da educação básica em seu trabalho de ensinar remotamente em *home office*. Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como tem o pleno direito de desistir no momento em que desejar. Você não será prejudicado de nenhuma forma caso opte por não participar. Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, e sua participação será voluntária. Esclarecemos que sua privacidade e a confidencialidade de suas informações serão preservadas, dessa forma omitiremos qualquer dado que possa identificá-lo na pesquisa. O material a ser utilizado durante a entrevista ficará sob os cuidados dos pesquisadores, em local seguro. Sua participação poderá causar como risco, o constrangimento quanto ao fato de responder alguma pergunta, podendo dessa forma optar por não a responder. Quanto aos benefícios dessa pesquisa, consistem na relevância ao poder fornecer informações para as organizações e funcionários a respeito do funcionamento do mundo do trabalho, no sentido de disponibilizar dados reais a respeito do *Home Office* e suas contribuições ao desempenho profissional, pessoal e institucional. Sobretudo, é um assunto de crescente atenção, dadas as circunstâncias da pandemia da Covid-19. Contudo, cabe salientar que essa modalidade de trabalho já vinha sendo explorada, no que pese a vantagens e desvantagens que ela pode oferecer.

A contribuição principal do estudo está em permitir a reflexão a respeito do sentido do trabalho em *home office* para os professores, suas vantagens e desvantagens, seus impactos e, sobretudo se essa modalidade poderia favorecer um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Sendo esse equilíbrio reconhecidamente importante para o bem-estar. Assim, pode-se orientar a partir dessa pesquisa decisões em empresas e na vida profissional a respeito

do *home office*. Pode-se dizer que esse formato promissor de trabalho, vem se consolidando, inclusive podendo ser reforçado pós-pandemia.

Você pode solicitar ao pesquisador em qualquer momento, no que tange a informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa. Salientamos que se tiver alguma dúvida, questionamento, ou reclamação, poderá se comunicar com a orientadora da pesquisa Tatiane Silva Tavares Maia. A entrevista terá a duração de 60 minutos, e seguiremos um roteiro no que tange ao tema *home office*, e será gravada somente para transcrição das informações e somente com a sua autorização.

- Autorizo a gravação da entrevista para fins de transcrição;
 Não autorizo a gravação da entrevista.

Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, físico ou digital, mas somente as pesquisadoras terão acesso. Salienta-se que os resultados serão utilizados para o Trabalho de Conclusão de Curso visando a obtenção do título de bacharel em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), campus Chapecó, e que os mesmos poderão ser divulgados em eventos e/ou publicações científicas, mantendo o sigilo dos seus dados pessoais. Caso concorde em participar, esse documento será entregue em duas vias, uma sob seus cuidados e outra sob os cuidados da pesquisadora.

Os resultados dessa pesquisa serão disponibilizados pelo acesso ao TCC em arquivo de formato eletrônico *Portable Document Format* (PDF), bem como os sujeitos serão convidados a participar da sessão pública de defesa do TCC. Será realizada ainda, a publicação do TCC no repositório institucional das bibliotecas da UFFS.

Ressaltamos que os arquivos gerados na pesquisa permanecerão armazenados em local seguro ao seu final, sob os cuidados da pesquisadora, respeitando a confiabilidade e o sigilo sobre as informações pessoais, durante o tempo de guarda (5 anos).

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante:

Assinatura:

Chapecó/SC - Julho de 2021

JÉSSICA LIRIA ZUFFO

Fone: (49) 9 9954-7689

e-mail: zuffojessica@gmail.com

“Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS”:

Endereço completo: Universidade Federal da Fronteira Sul, Bloco da Biblioteca, Sala 310, 3º andar, Rodovia SC 484 Km 02, Fronteira Sul, CEP 89815-899, Chapecó, Santa Catarina, Brasil. Fone: (0XX) 49- 2049-3745. E-mail: cep.uffs@uffs.edu.br

ESPAÇO DESTINADO AO CAAE, aprovação do CEP/UFFS

Número do parecer de aprovação: 4.636.773

Data da aprovação: 31/03/2021