



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO ADMINISTRAÇÃO

RAQUEL LEMOS FERREIRA

**AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DA COVID-19 NA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO NOS DOCENTES DE UMA ESCOLA ESTADUAL**

CARUARU

2021

RAQUEL LEMOS FERREIRA

**AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DA COVID-19 NA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO NOS DOCENTES DE UMA ESCOLA ESTADUAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Administração
da Universidade Federal de Pernambuco,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dra. Luciana Cramer.

CARUARU

2021

RAQUEL LEMOS FERREIRA

**AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DA COVID-19 NA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO NOS DOCENTES DE UMA ESCOLA ESTADUAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Federal de
Pernambuco, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Aprovada em: 22/12/2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Luciana Cramer
Universidade Federal de Pernambuco
Orientadora

Prof^a. Dr^a. Maria Auxiliadora do Nascimento Melo
Universidade Federal de Pernambuco
Banca

Prof^a. Dr^a. Alane Alves Silva
Universidade Federal de Pernambuco
Banca

Dedico esse trabalho aos meus familiares, pois sem eles não conseguiria chegar onde cheguei. E acima de tudo, dedico a Deus.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder inspiração e sabedoria, durante toda a minha graduação. “Pois nada é impossível para Deus”.

A minha querida orientadora, Prof^a Dr^a Luciana Cramer, por sua paciência, atenção, dedicação e compreensão, sem a sua ajuda e orientação não conseguiria iniciar e muito menos terminar esse trabalho. Obrigada!

Ao meu querido marido, que por muitas vezes tirei-lhe a paciência enquanto desenvolvia esse trabalho, além de emprestar seus ouvidos para me escutar repetindo a mesma coisa sem parar. Obrigado, por cuidar do nosso pacotinho mesmo estando casando e sem tempo, para que assim esse trabalho esteja concluído hoje. Te amo muito!

A minha filha linda, que me trouxe a certeza que estou no caminho certo. Te amo demais!

A minha sogra, Marleidy Sayão, que por muitas vezes cuidou da minha pequena, fez minha comida e da minha família, enquanto eu assistia aulas e fazia trabalho. A senhora é demais!

A minha querida irmã, Luana Lemos, que foi essencial para eu colher todos os dados que necessitava. Obrigada por tudo, sei que sempre posso contar com você.

A meu amigo Marcos Elielson, que me ajudou a finalizar essa etapa da minha vida. Obrigada!

Aos meus familiares e amigos, que me incentivaram e apoiaram a cada passo dessa graduação.

A minha turma de 2017.1, meus queridos colegas de sala, em especial a Aline Graciele e Vitória Carolayne, por me ajudar a chegar até aqui e por ser minhas parceiras de sempre. Amo você!

E a todos aqueles que não citei, porém, contribuíram direta ou indiretamente, o meu mais muito obrigada!

Nossa maior franqueza está em desistir. O caminho mais certo de vencer é tentar mais uma vez.

Thomas Edison

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar se a pandemia da covid-19 gerou alguma consequência na psicodinâmica do trabalho dos professores, de uma escola estadual localizada em Santa Cruz do Capibaribe-PE. Para isso, foi analisada a saúde mental dos docentes durante a pandemia, além de identificar se as mudanças ocorridas em sua forma de trabalho, as cobranças do colégio, os discentes e se alguma atividade desempenhada causa desgaste psicológico. A análise delineou-se através da pesquisa exploratória e descritiva, obteve-se um universo de 10 servidores respondentes. Quanto à coleta de dados, foi feita uma entrevista semiestruturada. As perguntas foram divididas em cinco categorias, de acordo com cada objetivo específico. Através da análise, constatou-se que em sua maioria, os professores, foram afetados negativamente pela pandemia e que os critérios de atividade e discentes foram os que mais ajudaram a obter esses resultados. Enquanto isso, os critérios de cobrança nas escolas e mudança na forma de trabalho foram os que mais dividiram opiniões, alguns relatando que foram impactados de forma negativas e outros de forma positiva.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Pandemia da covid-19. Saúde mental. Trabalho.

ABSTRACT

The present study had as objective identify if Covid-19 pandemic has caused any consequence on the psychodynamic's work from teachers of a public school located in Santa Cruz do Capirabibe – PE. For this, was analised the mental health of the instructors during the pandemic, besides of identifying the demands that occurred in their way of working, the demands of school, the students, and if any performed activity causes emotional wear. The analysis curved through the exploratory and descriptive research, with a universe of 10 responding servers. As to the collection of data, a semistructured interview was made. The questions were divided in five categories, according with each especific objective. Through the analysis, turned out, in majority, that the teachers were affected negatively by the pandemic and that the activity criteria and students were the ones who helped the much to get these results. Meanwhile, the charging criteria in the schools and changing in the way of working were the ones who most divided opinions, some relating that were impacted negatively and others posetively.

Key-words: psychodynamics of work. Covid-19 Pandemic. Mental Health. Work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 –	Estrutura Física da Escola José Francelino Aragão	38
Figura 2 –	Organograma da Escola José Francelino Aragão	45
Quadro 1 –	Classificação dos sintomas da covid-19	30
Quadro 2 –	Metas da Escola José Francelino Aragão	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Tipos e quantidades de dependências	37
Tabela 2 –	Perfis dos respondentes	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art	Artigo
EAD	Ensino à Distância
ed	Edição
ERE	Ensino Remoto Emergencial
et al.	E outro
GRE	Gerência Regional de Educação
n	número
PPP	Projeto Político Pedagógico
QVT	Qualidade de Vida Total
SAEPE	Sistema de Avaliação Educacional de Pernambuco
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
v	volume

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Objetivos	15
1.1.1	Objetivo Geral	15
1.1.2	Objetivos Específicos	15
1.2	Justificativa	15
1.2.1	Justificativa Teórica	15
1.2.2	Justificativa Prática	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1	Organizações	18
2.1.1	Organizações Públicas	19
2.1.2	Escolas Públicas	20
2.2	Comportamento Organizacional	21
2.3	Psicodinâmica do Trabalho	25
2.3.1	Origem da Psicopatologia do Trabalho	25
2.3.2	Conceito de Psicodinâmica do Trabalho	26
2.3.3	Carga Psíquica do Trabalho	27
2.3.4	Motivação, Desejo e Sublimação	29
2.4	Pandemia da covid-19	30
3	METODOLOGIA	33
3.1	Delineamento da Pesquisa	33
3.1.1	Classificação da Pesquisa	33
3.1.2	Abordagem da Pesquisa	34
3.1.3	Tipo de Pesquisa	34
3.1.4	Sujeito de Pesquisa e Amostragem da Pesquisa	34
3.1.5	Instrumento de Coleta de Dados	35
3.1.6	Análise dos Dados	35
4	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	37
4.1	Histórico da Instituição e Estrutura Física	37
4.2	Ensino na Pandemia	38
4.3	Missão	39
4.4	Visão	39

4.4.1	Visão de Futuro	38
4.4.2	Visão de Mundo	39
4.4.3	Visão de Sociedade	39
4.4.4	Visão de Conhecimento	39
4.5	Valores	40
4.5.1	Respeito	40
4.5.2	Justiça	40
4.5.3	Cidadania	40
4.5.4	Ética	40
4.6	Metas	40
4.7	Objetivo da Escola	44
4.8	Objetivos Específicos da Escola José Francelino Aragão	44
4.9	Organograma	45
5	ANÁLISE DE RESULTADOS	46
5.1	Perfis dos Respondentes	46
5.2	Saúde Mental em Tempo de Pandemia	46
5.3	Mudança no Trabalho	47
5.4	Escola e Desgaste Emocional	49
5.5	Atividades e a Psicodinâmica do Trabalho	50
5.6	Influência dos Discentes na Saúde Mental dos professores	51
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	53
	REFERÊNCIA	55
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	59
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA	61

1 INTRODUÇÃO

Devido á pandemia da Covid-19 os professores tiveram que se reinventar para continuar proporcionando um ensino de qualidade para seus alunos. Godoi et al. (2020) diz que a escola e os educadores tiveram que criar estratégias para minimizar os impactos das suspensões das aulas presenciais. Desse modo, eles utilizam um “modelo de aula remota, seguindo tendências similares à implementação já praticada do ensino à distância, mas sobre aspectos de ser online, ou seja, aulas ao vivo em tempo real” (BARBOSA; VIEGAS; BATISTA, 2020, p. 257).

É importante acompanhar a saúde mental desse grupo de trabalhadores, pois são eles que estão lapidando o conhecimento dos cidadãos brasileiros. E ainda segundo Diehl e Marin (2016) a saúde do professor é um tema importante, pois essa profissão é uma das mais estressantes. Assim sendo, faz-se necessário um olhar mais profundo sobre o tema em tempos de pandemia.

A percepção de que o trabalho pode acarretar consequências sobre a saúde mental dos indivíduos é antiga. É possível ser encontrado no clássico “Tempos Modernos” de Charlie Chaplin – que era bastante sensível à violência produzida pelas transformações contemporâneas do taylorismo e do fordismo sobre os operários -, até os menos clássicos estudos acadêmicos dos “pais” da Sociologia do Trabalho, Friedmann e Naville (1962), onde mostram as consequências do trabalho em linha de montagem (JACQUES; CODO, 2002).

A Psicologia do Trabalho tem uma característica interessante, pois visa à coletividade de trabalho e não aos indivíduos isoladamente. Assim, após identificar o sofrimento psíquico em uma situação de trabalho, ela buscará intervenções voltadas para a organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos, e não buscar apenas atos terapêuticos individuais (JACQUES; CODO, 2002).

Desta maneira, como o intuito de descobrir as consequências, geradas, da Covid-19 na saúde mental dos professores, foi feito um estudo na escola José Francelino Aragão, na cidade de Santa Cruz do Capibaribe, no interior de Pernambuco.

Assim, sabendo da importância acerca de realizar estudos sobre a saúde mental dos professores em tempos de pandemia, esse trabalho busca responder o seguinte questionamento: **Quais os efeitos gerados pela covid-19 na saúde mental dos professores de uma escola estadual?**

1.1 Objetivos

Nessa seção serão apresentados o objetivo geral e específicos, mostrando assim a finalidade da pesquisa.

1.1.1 Objetivo geral

Identificar as consequências da pandemia da covid-19 na psicodinâmica do trabalho em docentes.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar mudanças emocionais durante a pandemia da covid-19;
- Observar se as mudanças em sua forma de trabalho tiveram algum impacto sobre a saúde mental desses docentes;
- Verificar se as cobranças do colégio interferem na saúde mental desses professores;
- Identificar quais atividades causam um grande impacto na psicodinâmica do trabalho;
- Destacar se os discentes têm influência sobre a saúde mental desses professores.

1.2 Justificativa

Nesta seção, serão apresentadas as justificativas teóricas e práticas, que explicam a relevância do estudo.

1.2.1 Justificativa Teórica

A pandemia da covid-19 é uma emergência na saúde pública atualmente, que traz preocupações com a saúde física e mental da população (SCHMIDT et al, 2020). Arelado a isso, o trabalho é uma das principais atividades desempenhadas pelo ser

humano e é necessário estudar como ele influencia nas vidas das pessoas (DIAS, 1995). Desse modo, falar sobre a saúde mental dos professores em tempos de pandemia traz uma maior reflexão acerca de como estão desempenhando seu trabalho e como relacionam a dinâmica entre trabalho, emoção e pandemia.

As epidemias e as pandemias, como a covid-19, tendem a afetar mais a saúde mental das pessoas do que a taxa de pessoas afetadas pela infecção. Foi notado, em tragédias anteriores, que as implicações para a saúde mental podem durar mais tempo, além de ter maior prevalência que os impactos causados pela epidemia ou pandemia (ORNELL et al, 2020).

Segundo Santos et al (2021), “a nova realidade educacional tem exigido mudanças momentâneas e permanentes quanto à utilização de meios e Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) na perspectiva crítica, reflexiva, interativa e motivacional para os estudantes”. Além de ser um obstáculo na vida rotineira dos docentes, que tiveram que se adequar rapidamente a sua nova forma de trabalho.

A relação sofrimento mental no trabalho e suas causas, e consequências é importante ser estudada, visto que, se há uma alta incidência e prevalência no ambiente de trabalho, traz sérios prejuízos no desenvolvimento do trabalhador, além de trazer perda econômicas para o empregador (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004).

1.2.2 Justificativa Prática

Esse estudo tem como intuito contribuir para entender esse momento pandêmico, onde há pouquíssimas pesquisas relacionados aos temas: saúde mental, trabalho e pandemia. Além disso, vem para gerar uma reflexão sobre a saúde mental do professor em meio a uma pandemia, visto que, essa categoria de trabalho foi uma das mais impactadas pela pandemia.

O presente estudo vem com interesse na conclusão do curso de Bacharel em Administração e a consequente obtenção do título pela Universidade Federal de Pernambuco. Além disso, veio para fornecer informações para gestores, diretores e coordenadores de escolas, para ajudarem a tomar decisões que não prejudiquem ou que minimize os dados causados à saúde mental dos professores.

A presente pesquisa visa analisar as consequências geradas pela covid-19 na psicodinâmica do trabalho dos docentes em uma escola estadual, localizada em Santa Cruz do Capibaribe-PE. E busca analisar mudanças emocionais, além de observar se

a escola, as mudanças na forma de trabalho, os discentes ou alguma atividade desenvolvida por esses professores causaram algum impacto na sua saúde mental.

A principal motivação deste trabalho é gerar uma reflexão sobre a saúde mental dos professores em meio a uma pandemia, sendo necessário ressaltar o vínculo pessoal da autora com o tema. Visto que, sua vivência pessoal com docentes, desde sua infância, e sua recente curiosidade acerca da psicodinâmica do trabalho impactaram na curiosidade acerca do tema escolhido.

No mais, esse estudo vem para oferecer ao objeto de estudo, a visão dos participantes sobre o trabalho em meio a pandemia, podendo assim, futuramente, com a pesquisa oferecida neste trabalho, buscar soluções para sanar as consequências geradas pela covid-19 no serviço.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo tem como finalidade apresentar as bases teóricas que fundamentaram essa pesquisa. Para atingir esse objetivo, foi necessário dividir em quatro partes. A primeira, referente às organizações, onde foram destacados seu conceito e os tipos de organizações existentes, onde foi feita uma ênfase nas organizações públicas sendo explanado a função de uma organização escolar pública. A segunda parte foi abordado o comportamento organizacional e seu conceito. Já a terceira parte foi explanado a origem, o conceito, e a carga psíquica que o indivíduo carrega relatado no livro *Psicodinâmica do Trabalho* de Dejours (1994). E na quarta e última parte foi feita uma análise sobre o contexto da pandemia da Covid-19.

2.1 Organizações

As organizações são a base da sociedade moderna, sem elas não são possíveis atender as necessidades humanas (SOBRAL; PECCI, 2013). Dias (2008) vai mais a fundo afirmando, que sem as organizações o ser humano não conseguiria evoluir e reverter a sua desvantagem física em relação a outras espécies.

Por certo, na era moderna, as organizações estão presentes durante todo o cotidiano do homem moderno, desde tomar seu café da manhã, que provavelmente foi produzido e comercializado por uma indústria, passando pelo seu trabalho, até suas necessidades espirituais, suprido por uma organização religiosa (DIAS, 2008).

Quanto maior e mais desenvolvida for uma sociedade, tanto maior, mais abundante e complexa se tornaram essas organizações. Por consequência, influenciam e impactam a região onde estão localizadas, pois, como disse Dias (2008, p.30) “as organizações modificam o ambiente onde estão localizadas”.

Mas o que é uma organização? Há diferentes definições do que sejam organizações. Para Maximiano (1992) uma organização é um meio pelo qual indivíduos combinam esforços individuais, para alcançar um objetivo, que seria intangível para uma só pessoa.

Nas palavras de Herbert Simon (1957, p. XIV), organização é um:

complexo sistema de comunicações e inter-relações existentes num grupamento humano. Esse sistema proporciona a cada membro do grupo parte substancial das informações, pressupostos, objetivos e atitudes que

entram nas suas decisões, propiciando-lhes, igualmente, um conjunto de expectativas estáveis e abrangentes quanto ao que os outros membros do grupo estão fazendo e de que maneira reagirão ao que ele diz e faz.

Conforme Stoner e Freeman (1999) é um processo de alocar matéria-prima, ferramentas, pessoas e autoridade para alcançar eficientemente objetivos pré-estabelecidos. Já Anthony Giddens (2005, p.283) afirma que “Uma organização é um grande agrupamento de pessoas, estruturada em linhas impessoais e estabelecidas a fim de atingir objetivos específicos”.

É possível perceber sete características que se repetem constantemente, sendo elas: a divisão do trabalho, sistema de comunicação e pessoas. Além disso, as organizações são um sistema social, são universais, perduram ao longo tempo e tem identidade própria (DIAS, 2008). Desse modo, pode-se concluir que essas são características básicas para a existência de uma organização.

Dias (2008, p. 32) complementa esse conceito afirmando que existe três tipos de organizações presentes na sociedade contemporânea “O primeiro, constituído pelas diversas formas organizacionais da administração pública, [...]; o segundo, a empresa, busca antes de tudo o interesse privado em sua expressão econômica [...] e o terceiro, as organizações sociais [...]”. Nesse ínterim, para fins de compreensão do contexto analisado será aprofundado as organizações públicas, já que a organização estudada está inserida nesse setor.

2.1.1 Organizações Públicas

A organização pública, também chamada administração pública, tem como finalidade a “prestação de serviços básicos aos cidadãos ou a cobertura de setores estratégicos definidos a partir do bem comum” (DIAS, 2008, P.33). Desse modo, é dever do Estado administrar os bens públicos para atender as necessidades coletivas.

Segundo Di Pietro (2017), a administração pública, em seu sentido subjetivo, formal, compreende pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos, que têm como função administrar os bens públicos.

O Art. 1º da Constituição Federal afirma que o Estado deve estar fundamentado na soberania, na cidadania, na dignidade humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como no pluralismo político (BRASIL, 1988).

Dito isso, é função do Estado, ou seja, dos municípios, da esfera estadual e federal, a responsabilidade de cuidar das questões sociais, proporcionando uma melhor qualidade de vida em todas as áreas possíveis, desde a uma moradia digna até o direito a trabalhar, conforme o Art. 1º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Como as organizações públicas não têm por finalidade o lucro (DIAS,2008), o dinheiro circulante desse setor é arrecadado por impostos e taxas de contribuições, ou seja, é um dinheiro público que deve ser usado para fins públicos.

O Art. 205 da Constituição da República Federativa do Brasil (1988) diz ser direito de todos a educação. Desse modo, um exemplo de organização pública são as escolas públicas, oferecidas pelo Estado. Tem como característica a prestação de ensino básico, fundamental e médio.

2.1.2 Escolas Públicas

É obrigação do Estado construir escolas e oferecer gratuitamente para toda população, como consta no Art. 205 da Constituição Federal (1988). Nesse ínterim, o Estado disponibiliza verbas para a construção de escolas públicas municipais e estaduais.

As escolas municipais são responsabilidades dos municípios, que têm o dever de contratar funcionários, de conseguir matéria-prima para o funcionamento das escolas, como também da manutenção desses colégios. E tem como contribuição o desenvolvimento intelectual do aluno, a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos, como consta no Art. 32 inciso I e Art. 35 inciso I da Lei nº 9.394, de 24 de dezembro de 1996 (BRASIL, 1996).

Já os colégios estaduais, tem o dever de melhorar a formação de adolescentes e jovens, proporcionando assim que os mesmos tenham conhecimento suficiente para ingressar em uma faculdade ou no mercado de trabalho, consoante o art. 54º do Estatuto da Criança e do Adolescente sobre o papel do Estado na educação brasileira (Lei n. 8.069 de 13 de julho de 1990). Financiada pelo Estado, essa organização desenvolve um grande papel na vida de vários cidadãos brasileiros.

Segundo a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, é competência do Município oferecer Educação Infantil, creches (de 0 a 3 anos) e pré-escolas (de 4 e 5 anos), oferecer de forma gratuita, porém não obrigatória. Também é responsabilidade

do Município oferta o Ensino Fundamental, aos alunos do 1º ao 9º ano, de forma gratuita e obrigatória.

Já o Estado tem a responsabilidade de oferecer o Ensino Médio, ou seja, os anos finais do 1º ao 3º anos. Pode ser técnico profissionalizante ou não (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

As organizações escolares públicas têm a obrigação de atender a todos, ou seja, é um espaço de inclusão, como está escrito no inciso III do Art. 208 da constituição federal (1988). Visando assim, a integração desses indivíduos na sociedade o mais plenamente possível.

Os professores no que lhe concerne, desenvolvem um papel crucial na formação desses alunos. Que tem como papel, além de, repassar os conteúdos programados a responsabilidade de formar o pensamento críticos, desses alunos, para atuar na sociedade para romper paradigmas (BULGRAEN, 2020).

Por fim, Dias (2008) afirma que toda organização afeta a sociedade onde ela está inserida, bem como seus membros. Com as escolas públicas não diferem, esses professores sofrem grande influência dessas escolas. Desse modo, será abordado, posteriormente, o comportamento organizacional e de como ele afeta o desempenho organizacional.

2.2 Comportamento Organizacional

Para Bergue (2014, p.11) “o comportamento organizacional pode ser compreendido como o campo de estudo que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas organizações”.

Já Chiavenato (2005) vai mais afundo nesse conceito, onde descreve a influência, sobre a organização, de indivíduos isolados e grupos presentes dentro desse organismo. Como também a influência da organização sobre grupos e pessoas.

Robbins (2009, p.6) afirma que:

o comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

Além disso, pontua que neste campo existem três determinantes, a ser estudada no comportamento humano, são eles: os indivíduos, os grupos e a estrutura.

Desse modo, o comportamento humano aplicaria o conhecimento adquirido sobre as pessoas, os grupos e o efeito da estrutura sobre o comportamento, fazendo com que assim as organizações trabalhem mais eficientemente (ROBBINS, 2009).

Robbins (2009) diz que tem que ser feita uma distinção entre a abordagem casual e a abordagem sistemática. Onde a abordagem casual está relacionada ao senso comum, que está sensível a erros. A abordagem sistemática, descreve que os comportamentos das pessoas não são aleatórios, possibilitando assim uma previsibilidade. Tudo isso é possível através de normas e regras, escritas ou não, estabelecidas na organização e na sociedade, que possibilita uma previsão mais assertiva.

Desse modo, Wagner III e Hollenbeck (1999) descrevem três subáreas que contribuem para os estudos do comportamento organizacional. São elas: o comportamento microorganizacional, o comportamento mesoorganizacional e o comportamento macroorganizacional.

O comportamento microorganizacional “Estuda o comportamento individual dentro da organização. Pertencem a essa área as questões sobre habilidade individual, a motivação e a satisfação” (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999). Portanto, foi desenvolvida através das contribuições da psicologia.

O comportamento mesoorganizacional “Procura compreender o comportamento das pessoas que trabalham juntas em equipes e grupos. Estuda questões como liderança, socialização e dinâmica de grupo” (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999). Esses estudos foram desenvolvidos a partir das contribuições da Sociologia Interacionista, a Psicologia Social e da Comunicação.

O comportamento macroorganizacional “Trata de questões como a estrutura e o status social, o conflito, a negociação, a competição, a eficiência e as influências culturais e ambientais” (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999). E se desenvolveu através da Economia, Sociologia, Ciência Política e Antropologia.

Chiavenato (2005, p.11) complementa afirmando que cada um desses três níveis (individual – microorganizacional, grupal – mesoorganizacional e o organizacional – macroorganizacional) “é construído a partir do nível anterior sobrepondo-se a ele como se fossem blocos de construção dinâmico e interativo”.

Porém, poucas coisas são absolutas nos estudos do comportamento organizacional. Visto que, as pessoas são divergentes e seus comportamentos mudam conforme a situação (ROBBINS, 2009). O clima da empresa está ligado ao

comportamento, por isto vai ser de extrema importância identificar as condições que motivam os trabalhadores. Fazendo com que assim, estabeleça um clima organizacional que satisfaça às necessidades dos membros da organização (MOREIRA, 2012). Desse modo, “o clima organizacional pode ser caracterizado como um conjunto de percepções compartilhadas por trabalhadores sobre diferentes aspectos do ambiente organizacional” (MENEZES; GOMES, 2010, p. 158).

As pesquisas sobre clima organizacional, abrange características complexas, como: liderança, relacionamentos interpessoais, reconhecimento e recompensa. Tudo isso, considerando as percepções dos membros da organização (MENEZES; GOMES, 2010).

Um tema muito parecido com o clima organizacional é a cultura organizacional, pois eles se inter-relacionam, ou seja, um afeta o outro. Enquanto o clima organizacional mapeia o ambiente interno da organização, a cultura organizacional é criada e mantida ao longo de toda a história da empresa, culminando assim, em seus valores e ideias (MOREIRA, 2012).

Curvello (2012) afirma que o conceito de cultura organizacional tem duas linhas teóricas básicas. A primeira, é concebida como um sistema de ideias em que os campos social e cultural são diferentes, mas se inter-relacionam. Já a segunda, é vista como um sistema sociocultural, e a cultura é percebida como componente de um sistema social, manifestada em comportamentos e produtos de comportamentos.

Moreira (2012, p. 24) fala que:

A cultura determina as características principais da sua empresa ou organização, expondo com transparência os códigos formais e informais. Identifica os aspectos que impactam positivamente e os obstáculos ao processo de desenvolvimento no universo empresarial em constante mudança.

Portanto, a cultura organizacional é vista como um comportamento organizacional. E que é a partir dela que se estabelece uma ordem na empresa. Além disso, é através dela que os trabalhadores se baseiam para criar suas normas de condutas e atividades, levando assim a construir um ambiente de trabalho sadio (MOREIRA, 2012).

O líder é responsável por disseminar a cultura da empresa para sua equipe. Para que assim trabalhem alinhados com os objetivos da empresa. Na atualidade, nota-se o aparecimento de incontáveis conceitos para definir o que é liderança, porém ao analisar mais de perto existem dois aspectos que são comuns à grande maioria

das definições de liderança. O primeiro, é que a liderança está ligada a um fenômeno grupal, ou seja, envolve duas ou mais pessoas. O segundo, é um processo de influência exercido de forma intencional por parte dos líderes sobre seus seguidores (BERGAMINI, 1994).

Segundo Lameiras (2010), os líderes têm um papel importante na motivação dos membros da organização, pois a motivação é um motor que irá potencializar a capacidade dos colaboradores, para estes serem persistentes em alcançar seus objetivos. “Embora o líder seja quem geralmente inicia as ações, os seus seguidores precisam ser sensíveis a ele, isto é, leva-lo em conta naquilo que diga respeito às suas idéias e programas” (BERGAMINI, 1994, P. 103).

Durante muitos anos, a liderança era entendida como um traço de personalidade, ou seja, um sujeito já nascia capacitado para ser líder. Hoje, já se tem uma nova visão. Percebeu-se que uma atitude de liderança depende da aprendizagem social do sujeito, por isso, ela pode ser treinada ou aperfeiçoada (LAMEIRAS, 2010).

É papel do líder proporcionar, para todos os colaboradores, uma qualidade de vida no trabalho (SILVA, 2011). A qualidade de vida no trabalho é definida de diferentes formas, por diferentes autores. Porém, existem algumas similaridades em alguns desses conceitos, como, por exemplo, o entendimento da Qualidade de Vida Total-QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas, cujo objetivo é proporcionar uma maior humanização no trabalho, o aumento do bem-estar dos colaboradores e uma maior participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2012).

Com trabalhadores motivados, capacitados e bem remunerados, é provável que seu desempenho aumente acima da média, fazendo com que assim, custos sejam reduzidos, apresente resultados satisfatórios para os clientes e gere maior vitalidade financeira, o que pode significar a sobrevivência da empresa (CONTE, 2003).

Criar um programa de qualidade de vida no trabalho visa, gerar uma organização mais humanizada, onde os colaboradores desenvolvem um certo grau de responsabilidade e autonomia ao nível de cargo, recebimentos de recursos de “*feedback*” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade e enriquecimento pessoal (MORETTI; TREICHEL, 2003).

Segundo Moretti e Treichel (2003, p. 352) “favorecer o desenvolvimento de um perfil humano condizente com os padrões do paradigma emergente consiste em construir os alicerces para uma organização inteligente e inovadora”. A Psicodinâmica do Trabalho surgiu para estudar as relações entre condutas, comportamentos e vivência do sofrimento e do prazer. Além de estudar a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho (DEJOUR, 1994).

2.3 Psicodinâmica do Trabalho

Nessa etapa, será analisada a origem e o conceito de Psicodinâmica do trabalho, a carga psíquica do trabalho e os conceitos de Motivação, Desejo e Sublimação de Dejours (1994).

2.3.1 Origem da Psicodinâmica do Trabalho

“No começo das pesquisas em Psicopatologia do Trabalho tratava-se de colocar em evidência uma clínica de afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho” (DEJOURS, 1994, p.121). Aqui permeavam-se os estudos da patologia profissional somática, ou seja, analisavam os danos físico-químicos-biológicos do posto de trabalho.

Com as publicações dos estudos de Le Guillant nos anos 1985 sobre as faxineiras, de Bégoïn em 1957 sobre as telefonistas e os mecanógrafos e, por fim, as publicações de Moscovitz em 1971 sobre os mecânicos da estrada de ferro. Foi possível pôr em evidências os estudos sobre as síndromes que afetam a saúde mental de indivíduos que trabalhavam especificamente nessas profissões (DEJOURS, 1994).

Segundo Dejours 1994, existia outra literatura nesse período referente a doenças decorrentes do trabalho que eram a fadiga, *stress* e as doenças psicossomáticas (com, por exemplo, o infarto do miocárdio, nos executivos sobrecarregados ou a úlcera duodenal em trabalhadores em turnos alterados). Porém, esse estudo falava mais sobre as doenças mentais, que dos trabalhadores. Era fundamental abordar questões sobre a readaptação social para o trabalho, a desadaptação ao trabalho perigoso, a reinserção de profissionais com doenças mentais e a questão da inaptidão a certos postos.

A partir da década de 70, surge uma demanda social sobre “as condições Psicológicas do trabalho e suas consequências sobre a saúde, entre os trabalhadores menos qualificados” (DEJOURS, 1994, p.121). Desse modo, inicialmente Christophe Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista, desenvolveu pesquisas relacionadas às situações de trabalho-saúde mental entre operários da construção civil e dos servidores públicos franceses e imigrantes, que buscava evidências de doenças mentais específicas do trabalho. Porém, ao longo do tempo, descobriram que embora, esses trabalhadores, tivessem comportamentos que eram considerados insólitos, não poderiam ser considerados patogênicos. Posteriormente, esses comportamentos foram ligados a uma estratégia defensiva, destinada a lutar, principalmente, contra o medo e as consequências mórbidas do trabalho (DEJOURS, 1994).

A partir disso surge um novo modelo teórico que tentava tematizar o sofrimento no trabalho e as defesas contra a doença (DEJOURS, 1994). Desse modo, as ideias inovadoras de Dejours colaboram para um novo olhar para o trabalhador na organização.

Observa-se que com o passar do tempo e a evolução histórica, a Psicopatologia do Trabalho deixou de ser chamada como tal e passou a ser chamada com Psicodinâmica do Trabalho, pois ampliou seu enfoque e transpassou as fronteiras dos estudos da dinâmica saúde/doença (DEJOURS, 1994).

2.3.2 Conceito de Psicopatologia do Trabalho

A Psicopatologia do Trabalho, de Christophe Dejours, busca compreender a relação indivíduo/trabalho, como também algumas causas dos mais importantes tipos de sofrimentos e como esses podem ser atenuados. E que as pressões do trabalho põem em risco o equilíbrio psíquico e a saúde mental dos trabalhadores (MENDES; CHAVES; SANTOS, 2007).

Nas próprias palavras de Christophe Dejours (1994, p.120) a Psicopatologia do trabalho “É a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho”. Onde “Dinâmico” significa investigar os conflitos que surgem entorno do sujeito na organização, que grande parte dessas situações não depende da vontade do indivíduo para ocorrer.

A Psicopatologia do trabalho tem como objetivo:

a elaboração da vivência do sofrimento, na medida em que este sofrimento permita:

- a) desvendar a vivência dos sujeitos em uma relação com a organização do trabalho;
- b) perceber aquilo que, na organização do trabalho, é fonte de pressões, de dificuldades, de desafios, susceptíveis de gerar sofrimento, mas também de gerar prazer (DEJOURS, 1994, P. 83).
- c)

Ainda na perspectiva de Dejours (1994), ele trata sobre a carga psíquica, que não é possível quantificá-la, pois faz parte da subjetividade, conceito que se aproxima da ergonomia. O mesmo aborda que o prazer, a satisfação, a frustração e a agressividade não se deixam dominar por números.

2.3.3 A carga Psíquica do Trabalho

A clínica médica ensina que, submetidos às excitações provenientes do exterior (de origem psicossensorial) ou do interior (excitações instintivas ou pulsionais) os indivíduos possuem diversas vias para a descarga de sua energia. As vias descargas são: a via psíquica, a via motora e a via visceral. Existe uma quarta via: a via psicossensorial, porém ela não foi considerada para simplificar a exposição (DEJOURS, 1994).

Para Dejours (1994), cada indivíduo terá sua via de descarga, uns utilizará a criação de fantasmas para descarregar o essencial de tensão interior (via psíquica); outros se utilizaram da via psicomotoras, descarregando em forma de crise de raiva, agressividade dentre outras; e por fim quando a via mental e a via motora não estão disponíveis, a carga pulsional é descarregada na via do sistema nervoso autônomo, porém será a via “visceral” que estará atuando.

Para entender a relação entre o homem e o trabalho Dejours (1994, p. 24) descreve três fatos importantes:

- O organismo do trabalhador não é um “motor humano”, na medida em que é permanentemente objeto de excitações, não somente exógenas, mas também endógenas.
- O trabalhador não chega a seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se concretiza por uma certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais.
- O trabalhador, enfim, em razão de sua história, dispõe de vias de descargas preferenciais que não são as mesmas para todos e que participam na formação daquilo que denominamos estrutura da personalidade.

O trabalho se torna prejudicial ao aparelho psíquico, quando este se opõe à sua livre atividade. O bem-estar, no trabalho, vem do livre funcionamento e não da ausência de funcionamento. Que estar atrelado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, no que lhe concerne, na própria tarefa e revigorado por ela. Isso significa que, o trabalhador sente prazer no trabalho quando esse trabalho proporciona uma descarga de energia psíquica (DEJOURS, 1994).

Conclui-se então que, se o trabalho permitir a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Porém, quando a carga psíquica aumenta, o trabalho se torna fatigante. No trabalho por peças não há quase espaço para a atividade fantasmática, por isso, a via de descarga psíquica está fechada. Desse modo, a energia psíquica irá acumular e irá se tornar fonte tensão e desprazer, a carga psíquica vai crescer até aparecer a fadiga ou astenia, e a partir daí a patologia: é o trabalho fatigante (DEJOURS, 1994).

Um trabalho mais livre irá oferecer vias de descarga mais adaptadas às necessidades. Assim, o trabalho se torna um meio para relaxar, a ponto de quando o trabalhador terminar sua tarefa ele se sinta melhor do que quando começou (DEJOURS, 1994).

Então, para transformar um trabalho fatigante em um equilibrante basta flexibilizar a organização do trabalho. Assim, a organização vai dar mais liberdade ao trabalhador para rearranjar o modo que executa suas tarefas, fazendo com que assim, o trabalhador encontre o melhor modo de executar suas tarefas e assim trazer prazer para seu trabalho (DEJOURS, 1994).

Dejours (1994) fala que “a carga psíquica do trabalho aparece em definitivo como um regulador da carga global do trabalho”. Se o trabalho permite essa descarga, ele se torna um instrumento de equilíbrio, isto acontece quando carga psíquica diminui (DEJOURS, 1994).

Algumas emoções como a angústia, medo frustração e agressividade, podem aumentar as cargas cardiovasculares, musculares e digestivas, dentre outras. Isto acontece, pois, a energia pulsional acumula no aparelho psíquico, e ocasiona os sentimentos de desprazer e tensão. Quando a energia acumulada transborda, essa energia recua para o corpo e causa perturbações como a angústia e a agressividade (DEJOURS, 1994).

Todo excesso de carga psíquica conduz a aparição da fadiga e do sofrimento. Quando não há nenhuma interrupção, no trabalho, da evolução do acúmulo de carga psíquica, então a fadiga desencadeia a patologia (DEJOURS, 1994).

Depois das primeiras pesquisas realizadas, foi possível afirmar que todas as pressões que os trabalhadores apresentavam eram decorrentes da organização do trabalho. Essas pressões eram físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. Elas podem causar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas (DEJOURS, 1994).

Além disso, Dejours aborda o tema de Motivação, Desejo e Sublimação, que será desenvolvido no próximo subtópico.

2.3.4 Motivação, Desejo e Sublimação

Tanto a motivação, quanto o desejo serve para descrever e interpretar comportamentos. Desse modo, Dejours (1994) faz um contraste entre o termo Desejo e Motivação.

Dejours (1994) não conceitua o termo motivação, por se achar inábil para isso, porém para alguns autores a motivação teria origem na excitação fisiológica e nos estímulos endócrino-metabólicos. Já para outros autores acreditam ser preciso renunciar a explicação assim como a toda poderosa homeostasia de Cannon como fonte somática da Motivação. Desse modo, ele classifica a Motivação como noções de temperamento, constituição, predisposição e caráter.

O Desejo é algo inconsciente, que remete ao passado, é fictício, ilusório e fantasmático, além de ser individual e subjetivo. O Desejo se articula com as noções de realidade do Desejo e de satisfação alucinatória do Desejo. Além disso, o Desejo está presente nos sonhos, no fantasma e nos sintomas psiconeuróticos (DEJOURS, 1994).

Dejours (1994) também coloca em questão o termo sublimação, que conceitua como um processo psíquico insólito que os pulmões usariam como saída dessexualizada no campo social.

A Sublimação é caracterizada por três elementos: “ela se dá no campo social e notadamente no trabalho; ela é sempre associada às exigências narcisistas; ela é animada pela parte perversa da sexualidade.” (DEJOURS, 1994, p. 37).

O que inicialmente parecia ter uma distância muito grande entre Motivação e Desejo, foi diminuída ao revelar o termo Sublimação, que trouxe dúvidas como a seguinte: A motivação não seria simplesmente a resultante ou a realização concreta da economia complexa do Desejo? (DEJOURS, 1994)

No mais, faz-se necessário um olhar mais atento sobre as mudanças ocorridas nas organizações, devido à Covid-19 e como essa pandemia impactou a mente de milhares de cidadãos, e principalmente a psicodinâmica dos docentes. Ademais, neste capítulo não foi abordado subtópico sobre a pandemia da Covid-19 e a Psicodinâmica do Trabalho, pois não há estudos científicos sobre esse assunto.

2.4 Pandemia da covid-19

A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, é potencialmente grave, com um elevado grau de transmissão e de distribuição global. Esse vírus foi descoberto em amostras de lavado broncoalveolar obtidas através de pacientes com pneumonia, de causas desconhecidas, na cidade Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019. Pertencente ao subgênero Sarbecovírus da família Coronaviridae é o sétimo coronavírus conhecido a infectar seres humanos. Até o momento, não foi definido de onde veio o SARS-CoV-2 (BRASIL, 2021)

Os sintomas podem variar de casos assintomáticos e manifestações de quadro leves, moderados, graves e críticos. Sendo necessária atenção especial a uma piora no quadro clínico que exija uma hospitalização (BRASIL, 2021). Os sintomas atrelados a sua classificação estão disponíveis no quadro 1.

Quadro 1 - Classificação dos sintomas da covid-19

CLASSIFICAÇÃO	SINTOMAS
Assintomático	O paciente é testado positivamente no laboratório, porém tem ausência de sintomas.
Quadro leve	Os sintomas não são específicos, podendo variar entre tosse, dor de garganta e coriza, seguidos ou não de anosmia, ageusia, diarreia, dor abdominal, febre, calafrios, mialgia, fadiga e/ou cefaleia.
Quadro moderado	Podem incluir desde sintomas mais leves da doença, como tosse e febre persistente diária, até sintomas de piora agressiva de outro sintoma relacionado à Covid-19, como: adinamia, prostração, hiporexia e diarreia, além da presença de pneumonia sem sinais ou sintomas graves.
Quadro grave	Os sintomas são: síndrome Respiratória Aguda Grave (Síndrome Gripal que apresenta dispneia/desconforto respiratório ou pressão persistente no tórax ou saturação de oxigênio menor que 95% em ar ambiente ou

	coloração azulada de lábios ou rosto). Para crianças, os principais sintomas incluem taquipneia (maior ou igual a 70 rpm para menores de 1 ano e maior ou igual a 50 rpm para crianças maiores que 1 ano), hipoxemia, desconforto respiratório, alteração da consciência, desidratação, dificuldade para se alimentar, lesão miocárdica, elevação de enzimas hepáticas, disfunção da coagulação, rabdomiólise, cianose central ou SpO2 < 90 – 92% em repouso e ar ambiente, letargia, convulsões, dificuldade de alimentação/recusa alimentar.
Quadro crítico	Os sintomas principais são: sepse, síndrome do desconforto respiratório agudo, síndrome do desconforto respiratório agudo, insuficiência respiratória grave, disfunção de múltiplos órgãos, pneumonia grave, necessidade de suporte respiratório e internações em unidades de terapia intensiva.

Fonte: A autora (2021).

O quadro 1, expõem os quadros clínicos que os pacientes possam desenvolver caso contraia o vírus da Covid-19. Além disso, os pacientes que desenvolverem um quadro crítico poderão ter complicações como: falência respiratória, sepse e choque séptico, tromboembolismo e/ou falência múltiplas de órgãos, incluindo lesão hepática ou cardíaca aguda e requerem cuidados intensivos. Ademais, estar frequentemente associada a manifestações mentais e neurológicas, incluindo delírio ou encefalopatia, agitação, acidente vascular cerebral, meningoencefalite, olfato ou paladar prejudicados, ansiedade, depressão e distúrbios de sono. Em muitos casos, manifestações neurológicas foram relatadas mesmo em pacientes sem sintomas respiratórios (BRASIL, 2021).

Nesse contexto, o Ministério da Saúde divulgou medidas a serem seguidas para não haver o contágio do Coronavírus e conseqüentemente diminuir o aumento dos casos (BRASIL, 2021).

Entre as medidas indicadas pelo Ministério da Saúde estão as de alcance individual, ambiental e comunitário. Onde as medidas individuais se referem a lavagem das mãos, uso de máscaras, etiqueta respiratória e restrições sociais; já as medidas ambientais referem-se a limpeza rotineira de ambientes e superfícies; e as medidas comunitárias concerne às restrições ou proibições ao funcionamento de escolas e universidades, locais de convívio comunitário, transporte público, além de outros espaços onde pode haver aglomeração de pessoas (BRASIL, 2021).

“As pandemias, como a da Covid-19, afetam uma quantidade relativamente grande de pessoas e impõem novas regras e hábitos sociais para a população mundial” (DUARTE, 2020, P.1). Nesse ínterim, as instituições educativas e os professores foram obrigados a adotar uma prática de ensino a distância, ou seja, uma prática de ensino remoto de emergência (MODEIRA; HERIQUES; BARROS, 2020).

Assim, os professores foram provocados a se reinventar e ressignificar sua prática pedagógica procurando meios para promover uma educação mais ativa frente ao desafio do Ensino Remoto Emergencial – ERE (DUARTE et al., 2020).

No próximo capítulo, encontram-se os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa.

3 METODOLOGIA

A metodologia é a forma de se fazer ciência. Ela cuida dos procedimentos, das ferramentas e dos caminhos, tentando tratar a realidade teórica e prática. Desse modo, para atingir tal objetivo, colocam-se vários caminhos (DEMO, 1985).

3.1 Delineamento da Pesquisa

Nesse tópico, são apresentados a classificação da pesquisa, a abordagem da pesquisa, o tipo, a população, a amostragem, os instrumentos de coleta de dados e a análise dos dados.

3.1.1 Classificação da Pesquisa

A pesquisa é a atividade básica da ciência, cuja finalidade é achar respostas para as indagações do homem. Desse modo, tem como finalidade solucionar problemas teóricos e práticos (ZANELLA, 2006). Existe duas razões que leva à realização de uma pesquisa, sendo: a razão intelectual, que diz respeito ao desejo de conhecer pela própria satisfação de conhecer e a razão prática, o desejo de conhecer para fazer algo de maneira mais eficaz (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

A pesquisa realizada neste trabalho é classificada como uma pesquisa bibliográfica e documental. É considerada uma pesquisa bibliográfica, pois, segundo Fonseca (2002) é feita a partir de levantamentos de referências teóricas, por livros e materiais científicos publicados sobre o assunto. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto.

Ela também é considerada uma pesquisa documental, pois recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, como, por exemplo: tabelas estatísticas, revistas, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçaria, relatório de empresas, jornais, relatórios, vídeos, dentre outros (FONSECA, 2002).

Além disso, a presente pesquisa é também classificada como uma pesquisa de campo e um estudo de caso. Fonseca (2002, p. 32) caracteriza uma pesquisa de campo pelas “investigações em que para além da pesquisa bibliográfica e/ou

documental, se coletam dados junto de pessoas, utilizando diversos tipos de pesquisas (*ex-post-facto*, pesquisa ação, pesquisa participante, etc.)”.

Já o estudo de caso visa conhecer em profundidade uma entidade bem definida. Como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa ou uma unidade social. Buscando seu “como” e seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e identidade própria, procurando descobrir o que há de mais essencial e característico nela. O fato de selecionar apenas um objetivo permite obter a seu respeito, uma abundância de informações (FONSECA, 2002).

3.1.2 Abordagem da Pesquisa

Com abordagem, foi utilizado o método qualitativo. A abordagem qualitativa se preocupa com os aspectos da realidade que não podem ser quantificados. Ela trabalha com significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que faz com que a mesma trabalhe com profundidade um sistema, levando a descartar a operacionalização das variáveis (FONSECA, 2002).

3.1.3 Tipo de Pesquisa

Trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória. Descritiva, pois tem como característica descrever um fenômeno ou situação em detalhe. O que permite abranger com clareza as características de um indivíduo, grupo ou situações, bem como desvendar a relação entre os eventos. Esse método é utilizado quando um pesquisador quer conhecer uma localidade, levando assim em consideração seus valores e características (PEDROSO; SILVA; SANTOS; 2018).

Já a pesquisa exploratória:

têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado (GIL, 2008, P.41).

3.1.4 Sujeito de Pesquisa e Amostragem da Pesquisa

Os sujeitos de pesquisa foram os professores que compõem o quadro do colégio José Francelino Aragão, colégio situado em Santa Cruz do Capibaribe-PE, composto atualmente por 19 pessoas. Foram entrevistados 10 professores. A quantidade atendeu ao conhecimento que precisava obter, quando se percebeu que as respostas vinham repetidas, ou seja, quando as respostas se tornaram saturadas, não se precisou entrevistar mais ninguém.

A participação na pesquisa foi validada mediante o aceite do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE). Desse modo, foram excluídas as pessoas que não assinarem o TCLE, os que não responderam completamente á entrevista ou não forem professores da Escola José Francelino Aragão. O termo de consentimento livre e esclarecido, está disponível no apêndice A.

3.1.5 Instrumento de Coleta de Dados

Para alcançar os objetivos pré-estabelecidos, efetuou-se um levantamento de dados através de uma entrevista semiestruturada. Que segundo Marconi e Lakatos (2002) tem por objetivo a obtenção de informações, sobre determinado assunto ou problema que o entrevistado saiba informar.

A entrevista era composta por 19 perguntas, onde as 3 primeiras se referem às questões socioeconômicas para entender um pouco sobre o perfil dos pesquisados. As questões de 4 a 6 eram responsáveis por sondar as emoções dos professores durante a pandemia da covid-19. Já as perguntas de 7 a 9 ficarão responsáveis por identificar se a mudança na forma de trabalho afetou a saúde mental dos docentes. As perguntas de 10 a 12 verificaram se a escola estudada contribuiu para um desgaste emocional. As questões de 13 a 16 buscaram identificar se alguma atividade desempenhada por esses professores tiveram um papel para o comprometimento de sua saúde mental. E por último as questões de 17 a 19 ficaram responsáveis por avaliar se os discentes de alguma maneira impactaram a saúde mental de seus docentes. O roteiro da entrevista está disponível no apêndice B, deste trabalho.

3.1.6 Análise dos Dados

As entrevistas foram realizadas entre os dias 23/10/2021 ao dia 09/11/2021, através do aplicativo WhatsApp chamada, como também através de áudios enviando

desse mesmo aplicativo. Os dados obtidos através da aplicação da entrevista foram transcritos e posteriormente analisados baseados na bibliografia utilizada. Desse modo, foram criadas cinco categorias para analisar os dados conforme os objetivos específicos. Assim, dentro de cada categoria, as respostas foram analisadas individualmente e comparadas umas com as outras, para encontrar similaridades entre as respostas.

No capítulo cinco, será apresentado de forma mais ampla os resultados obtidos.

4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Esse capítulo tem por finalidade apresentar a organização estudada, seu histórico, sua estrutura, sua missão, sua visão, seus valores e entre outras características relevantes para esta pesquisa.

4.1 Histórico da Instituição e Estrutura Física

A Escola José Francelino Aragão é mantida pela Secretaria Estadual de Educação e encontra-se sob a jurisdição da GRE – Caruaru. Localiza-se na Avenida Vinte Nove de Dezembro, nº 648, bairro: Novo, Santa Cruz do Capibaribe–PE. A escola foi autorizada através do Decreto nº 10.900 de 24/10/1985, publicada no Diário Oficial de 25/10/1985. E tem como dever prestar ensino do Fundamental ao Médio (PPP, 2021).

A Escola tem as seguintes dependências, segundo o PPP (2021):

Tabela 1 - Tipos e quantidades de dependências

DEPENDÊNCIAS	QUANTIDADE
Salas de Aula	9
Laboratório de informática	1
Cozinha	1
Almoxarifado	1
Diretoria	1
Área coberta	1
Sala de Professores	1
Depósito de merenda	1
Banheiros	9
Secretária	1
Sala de Leitura	1
Quadra	1
TOTAL DE DEPENDÊNCIAS	28

Fonte: A autora (2021).

A escola conta com 28 funcionários, sendo eles 1 diretora, 1 assistente de gestão, 1 coordenadora pedagógica, 19 professores, 1 secretário, 1 digitador, 2 faxineiras e 2 cozinheiras

O ambiente escolar é de extrema importância para o ensino-aprendizado. Além disso, é fundamental para a qualidade de vida no trabalho dos que ali participam.

Figura 1 - Estrutura Física da Escola José Francelino Aragão



Fonte: A autora (2021).

4.2 Ensino na Pandemia

O Estado comprou Contas Google, para ficarem em domínio do estado, para que assim os professores disponibilizam-se de Contas Google com memória infinita, para que assim as aulas ocorressem. As contas já vinham vinculadas a uma turma no Classroom.

O ensino se deu de forma mista, entre o Ensino à Distância-EAD e o Ensino Remoto, ou seja, as aulas da Escola José Francelino Aragão, eram transmitidas em tempo real, isso significa, que os professores, através de notebook ou celular, ou demais aparelhos que tivessem acesso ao Meet, mantiveram a mesma rotina de sala de aula no ambiente virtual. Além disso, os docentes tinham o dever de gravar aulas e disponibilizar para os alunos no Classroom. Desse modo, a carga horária era dividida entre as duas modalidades, ou seja, aulas síncronas e assíncronas.

A maior dificuldade que os alunos enfrentaram, no início da pandemia, foi a falta de um celular ou outro eletrônico potente, que suportassem todos os aplicativos que eram necessários para o ensino e aprendizado. Desse modo, como suporte o Estado começou a transmitir aulas pela Rede Aberta, para os alunos que não tinham acesso à internet, porém tinham uma televisão. Assim, todos os dias tinha aulas oferecidas pelos docentes do Educada-PE. Além disso, eram oferecidas aulas pelo

YouTube, um diferencial dessa última plataforma era que os alunos poderiam tirar dúvidas ao vivo.

No mais, os professores fizeram adaptações para adequar a forma de apresentação das disciplinas, porém de forma geral, foram seguidos o que foi pensado pelo Estado.

4.3 Missão

A Escola Francelino Aragão tem a seguinte missão: Proporcionar um ensino de qualidade, de forma que proporcione ao aluno um desenvolvimento de suas funções psíquicas, críticas e reflexivas (PPP, 2021).

4.4 Visão

A missão da escola está pautada em cima de quatro pilares: o futuro, o mundo, a sociedade e o conhecimento (PPP, 2021).

4.4.1 Visão de Futuro

Pretendemos construir um trabalho pedagógico e administrativo, norteando as nossas ações do cotidiano, com eficiência e responsabilidade (PPP, 2021).

4.4.2 Visão de Mundo

Realizaremos um trabalho baseado em ações que melhorem a qualidade de vida do ser humano (PPP, 2021).

4.4.3 Visão de Sociedade

Procuraremos desenvolver estratégias de conscientização para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, observando os limites de nossa realidade (PPP, 2021).

4.4.4 Visão de Conhecimento

Organizaremos os conteúdos a serem ministrados aos alunos, observando a realidade do nosso contexto escolar, preservando o direito aos mesmos de conhecerem também, o científico, o tecnológico, o natural, o social e as múltiplas linguagens que os ajudarão a ter uma visão melhor do mundo (PPP, 2021).

4.5 Valores

Os valores da Escola José Francelino Aragão estão pautados no respeito, na justiça, na cidadania e na Ética (PPP, 2021).

4.5.1 Respeito

Trabalhamos o respeito de maneira coletiva e individual, buscando sempre uma convivência mais harmoniosa no ambiente escolar (PPP, 2021).

4.5.2 Justiça

Buscamos no nosso cotidiano desenvolver o senso de justiça social envolvendo toda comunidade escolar (PPP, 2021).

4.5.3 Cidadania

Oportunizamos a todos os segmentos da escola um contato direto com os projetos que são relevantes para a construção de cidadãos autônomos (PPP, 2021).

4.5.4 Ética

Desenvolvemos um trabalho baseado na valorização dos costumes, na transparência das nossas ações e no compromisso com o outro (PPP, 2021).

4.6 Metas

As metas da escola José Francelino de Aragão foram retiradas do Projeto Político Pedagógico – PPP, e se encontram descritas no quadro abaixo:

Quadro 2 - Metas da Escola José Francelino Aragão

Objetivos Estratégicos	Ações	Cronograma	Pessoal Envolvido
Incrementar a melhoria da gestão escolar.	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de reuniões com as famílias, abordando temas relacionados a educação dos filhos; - Promoção de reuniões com o Conselho Escolar; - Cedência do espaço escolar nos finais de semana, a comunidade escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bimestral; - Quando se fizer necessário; - Finais de semana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestor, secretário e família; - Gestor e membros do Conselho Escolar. - Gestor, secretário e grupos comunitários.
Garantir a permanência do aluno na escola buscando minimizar a evasão e a repetência.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoramento da frequência dos alunos; - Promoção de aulas de danças (Projeto Mais Educação); - Intensificação dos diálogos junto aos alunos sobre a importância do estudo como instrumento indispensável para uma melhor qualidade de vida; - Levantamento do número de alunos por série para detectar os faltosos e com notas abaixo da média; - Comunicação escrita ou por telefone aos pais ou responsáveis; - Dinamização das aulas, através de projetos de estudos; - Promoção de palestras envolvendo a Patrulha Escolar, Conselho do Telar e/ou outros convidados; - Realização de reforço, no contra turno, para complementar a carga horária de professores efetivos; - Promoção de palestras e apresentações culturais e outros eventos, envolvendo a comunidade. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mensal; - Oportunamente; - Sempre; - Mensalmente; - Mensalmente; - Durante o ano; - Oportunidade; - 1° e 2° semestres; 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestor, secretário e professores; - Professores regentes e profissionais da comunidade; - Gestor e professores; - Gestor, supervisores e professores; - Gestor, supervisores, secretário e professores; - Professores regentes; - Professores, palestrantes e convidados; - Gestor, professores e educador de apoio; - Gestor, alunos e professores.

		- Oportunamente.	
Investir na melhoria do espaço escolar.	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de campanhas educativas para manutenção da limpeza, conservação do mobiliário e aspecto físico escolar; - Reunião com o pessoal administrativo, para reflexão sobre a importância de cada um no processo educativo da escola; - Recuperação permanente de equipamentos e mobiliários escolares; - Organização dos ambientes pedagógicos, tornando-os limpos e agradáveis. - Definição de normas para uso dos espaços e equipamentos; - Realização de trabalho escolar, no mínimo de 200 dias letivos; - Incentivo e apoio as atividades realizadas pelo aluno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sempre; - Sempre que necessário; - Sempre que necessário; - Sempre; - Semestralmente; - Anualmente; - Durante o ano letivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestor, professores e representantes dos alunos; - Gestor, auxiliares de serviços gerais e administrativos, secretário e inspeção; - Gestor, secretário e conselho escolar; - Gestor, secretário e auxiliares de serviços gerais; - Gestor, secretário e professores; - Gestor, secretário e professores; - Gestor e professores.
Proporcionar ao aluno o exercício da cidadania, garantindo os seus direitos.	<ul style="list-style-type: none"> - Liberação de espaço físico e equipamento para uso do aluno com a presença de um professor; - Acesso a escrituração da sua vida escolar, inclusive resultados de avaliação (Lei 12.280); - Elaborar o pacto de convivência, com a participação dos alunos; - Organização da Banda Marcial e percussão; - Planejar e vivenciar o dia do estudante; - Realização do arraial junino, como forma de incentivo às atividades culturais regionais; - Confecção de cartazes, baners e murais, para 	<ul style="list-style-type: none"> - Sempre; - Oportunamente; - Semestral; - 1º semestre; - 2º semestre; - Junho; 	<ul style="list-style-type: none"> - Aluno, professor, gestor e supervisor; - Secretário, auxiliares de serviços administrativos e alunos; - Gestor, secretário e professores; - Gestor, secretário e alunos; - Gestor, alunos e professores; - Gestor, alunos, professores,

	<p>enaltecer o desempenho dos alunos nos eventos escolares, e nas Olimpíadas de conhecimentos;</p> <p>- Articulação com meios de comunicação para divulgação dos eventos escolares, reuniões de pais e mestres e resultados dos alunos em jogos, olimpíadas, gincanas, etc.</p> <p>- Promoção de momentos de confraternização entre membros da comunidade escolar.</p>	<p>- Oportunamente;</p> <p>- Sempre que necessário;</p> <p>- Oportunamente.</p>	<p>comunidade e demais segmentos escolares;</p> <p>- Gestor e professores;</p> <p>- Gestor, secretário, professores e pessoal administrativo;</p> <p>- Gestor, secretário, professores e demais funcionários da escola.</p>
Garantir a transparência de resultados à comunidade escolar	<p>- Divulgação dos recursos financeiros, através de cartazes e reuniões;</p> <p>- Comunicação dos resultados dos alunos aos pais ou responsáveis;</p> <p>- Analisar e divulgar os resultados da aprendizagem dos alunos.</p>	<p>- Oportunamente;</p> <p>- Oportunamente;</p> <p>- Oportunamente.</p>	<p>- Gestor, secretário e membros do Conselho Escolar;</p> <p>- Gestor, secretário, profissionais e pessoal de serviços administrativos;</p> <p>- Gestor, secretário e professores.</p>
Dinamizar as ações referentes ao investimento da qualidade do ensino	<p>- Selecionar conteúdos conceituais, procedimentais e atitudinais que sejam adequados aos objetivos;</p> <p>- Vivenciar atividades do livro didático de forma significativa;</p> <p>- Elaborar e vivenciar projetos na perspectiva de articulação com diferentes áreas do conhecimento;</p> <p>- Monitoramento e reorganização das ações do Projeto Político Pedagógico;</p> <p>- Uso do laboratório de informática, na vivência de projetos que subsidiem o ensino aprendizagem;</p>	<p>- Início do ano;</p> <p>- Durante o ano;</p> <p>- Durante o ano;</p> <p>- Semestral;</p> <p>- Durante o ano;</p>	<p>- Professores;</p> <p>- Professores e alunos;</p> <p>- Professores e alunos;</p> <p>- Gestor e secretário;</p> <p>- Professores e alunos;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Promoção de palestras, entrevistas, exibição de vídeos e filmes, leitura de textos, que incentivem o processo da humanização para além dos muros escolares; - Promoção de estudos e reflexão para a inovação da prática pedagógica; - Divulgação do acervo de livros, materiais e equipamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunamente; - Oportunamente; - Durante o ano. 	<ul style="list-style-type: none"> - Professores, alunos e pessoas convidadas; - Gestor e secretário; - Gestor e secretário.
Valorizar os docentes investindo em práticas que melhorem a autoestima.	<ul style="list-style-type: none"> - Articulação dos professores por Ano e Ciclos, para elaborar o planejamento de ensino e definir critérios de avaliação; - Articulação com outras escolas da rede, a fim de conhecer experiências bem sucedidas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Semestral; - Oportunamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisores e professores; - Gestor, professores e alunos.

Fonte: Projeto Político Pedagógico da Escola José Francelino Aragão (2021, p. 7-14).

4.7 Objetivo da Escola

Desenvolvimento de estratégias para a formação de alunos críticos, participativos e criativos, que saibam questionar a vida, as relações de convivência e poder e, que, respeitem o meio ambiente, assumindo, conscientemente, o seu papel de cidadãos (PPP, 2021).

4.8 Objetivos Específicos da Escola José Francelino Aragão

Segundo o Projeto Político Pedagógico (2021), da escola José Francelino Aragão, os objetivos específicos são:

- Fortalecer a integração família e escola;
- Promover o relacionamento aluno/professor/comunidade, bem como o corpo diretivo e de apoio;
- Acompanhar os projetos que serão vivenciados na escola;
- Diminuir os índices de evasão e repetência;
- Elevar os índices da Escola nas avaliações do SAEPE e Prova Brasil;

- Apoiar a supervisão no monitoramento das atividades desenvolvidas com alunos e professores;
- Elaborar avaliações simuladas para os alunos;
- Direcionar a formação do educador como futuro cidadão, consciente dos seus direitos e deveres;
- Favorecer relações interpessoais com os funcionários;
- Acompanhar os projetos que serão vivenciados no ambiente escolar;
- Observar e cumprir o Projeto Pedagógico da Escola;
- Despertar nos educandos valores que estimulem a harmonização; e
- Melhorar a qualidade do ensino.

4.9 Organograma

A estrutura formal da escola José Francelino de Aragão é a seguinte:

Figura 2 – Organograma da Escola José Francelino Aragão



Data: 23/08/2021

Emissor: A autora (2021).

5 ANÁLISE DE RESULTADOS

Esse capítulo será dividido em seis seções e trará as categorias para análise dos resultados obtidos através da entrevista semiestruturada aplicada na Escola José Francelino Aragão. Na primeira seção será analisado o perfil dos professores, a segunda seção ficará responsável por analisar a saúde mental dos professores durante a pandemia da covid-19, a terceira seção observará se as mudanças na forma do trabalho dos docentes impactou na psicodinâmica do trabalho, na quarta seção será analisado se a Escola José Francelino Aragão contribuiu para um desgaste emocional dos seus profissionais, a quinta seção observará se alguma atividade desenvolvida pelos docentes impactou na psicodinâmica do trabalho, e na sexta e última seção ficará responsável por analisar se os discentes contribuíram para um impacto emocional em seus docentes.

5.1 Perfil dos respondentes

Ao analisar o perfil dos entrevistados, notou-se que houve um resultado correspondente entre os sexos feminino e masculinos, ou seja, 50% dos entrevistados eram homens e os outros 50% eram mulheres. Outra informação é que 60% desses professores são pós-graduados e os outros 40% são mestres. Além disso, grande parcela desses educadores possui idade entre 26 a 35, correspondendo um total de 80%, e os demais, 20%, de idades entre 36 a 50 anos. O exposto acima pode ser evidenciado na tabela 2.

Tabela 2 - Perfil dos respondentes

1. Sexo	Masculino	Feminino
	50%	50%
2. Escolaridade	Pós-graduados	Mestres
	60%	40%
3. Idade	26 a 35	36 a 50
	80%	20%

Fonte: A autora (2021).

Na próxima subseção, encontra-se o resultado e a análise da saúde mental dos professores da Escola José Francelino Aragão.

5.2 Saúde Mental em Tempo de Pandemia

Essa categoria foi criada para verificar se a saúde dos professores foi afetada durante a pandemia da covid-19. Desse modo, foram feitas entrevistas, e constatou-se que a maioria, dos professores, foram afetados de alguma forma negativa. Os sentimentos mais recorrentes entre eles era medo, raiva e ansiedade.

Entrevistado 2: *“Insegurança, ansiedade, medo [...]”.*

Entrevistado 5: *“Fui diagnosticada com ansiedade, após passar mal [...]”.*

Entrevistado 6: *“[...] variações negativas, raiva, medo, ansiedade.”.*

Entrevistado 7: *“[...] Insegurança no momento da aula, medo de perder o emprego [...] muitas vezes raiva pelo descaso dos alunos e dos pais [...]”.*

Entrevistado 8: *“Perdi o sono diversos dias.”.*

Entrevistado 9: *“As variações de humor eram negativas e ocorria com bastante frequência (Quase todas as semanas).”.*

Essas emoções – medo, agressividade e angústia, traduzidas aqui como ansiedade – podem aumentar as cargas cardiovasculares, musculares, digestivas, dentre outras. Quando a relação que o trabalhador tem com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento aparece. Desse modo, a energia pulsional que não é descarregada, no exercício do trabalho, se acumula e gera, posteriormente o sentimento de desprazer e tensão. Quando essa energia acumulada transborda, a energia recua para o corpo e causa perturbações como a citada no começo desse parágrafo (DEJOURS, 1994).

A seguir, serão analisados se as mudanças na forma de trabalho tiveram algum impacto na saúde mental dos docentes.

5.3 Mudança no Trabalho

Nessa categoria, foi analisado se a mudança na forma de trabalho impactou de algum modo a psicodinâmica do trabalho. Através das respostas obtidas foi possível

perceber que alguns dos entrevistados afirmaram que as mudanças não foram muito positivas e outros afirmaram que conseguiram se adaptar sem nenhum problema.

Segue abaixo as respostas dos entrevistados que consideram que as mudanças ocorridas em sua forma de trabalho não foram tão positivas:

Entrevistado 2: *“[...] passei a ocupar mais horas, até por que o nosso telefone passou a ser controlado pelos alunos com perguntas constantes.”*

Entrevistado 5: *“No início foi um desespero total [...]”*

Entrevistado 7: *“Foi uma sensação terrível, pois foi tudo novo [...]”*

Entrevistado 9: *“[...] a carga horária de trabalho praticamente dobrou [...]”*

Longo abaixo encontram-se as respostas dos que não se sentiram afetados pelas mudanças ocorridas.

Entrevistado 1: *“Consegui rapidamente devido alguns aparelhos eletrônicos que adquiri e da facilidade com a tecnologia.”*

Entrevistado 3: *“Inicialmente era uma sensação boa, por haver praticidade na aula remota [...]”*

Entrevistado 4: *“[...] tinha conhecimento tecnológico e tive apenas que adaptar à nova realidade.”*

As organizações têm que flexibilizar a organização do trabalho, para que assim encontre a melhor forma de executar seu trabalho, ou seja, achar a forma de trabalho que mais lhe forneça prazer. Encontrado essa forma de trabalho isto irá proporcionar uma diminuição da carga psíquica de trabalho (DEJOURS, 1994). Desse modo, para que os professores se sintam mais seguros na forma que desempenham seus trabalhos, seria importante a flexibilização na sua forma de trabalho para que assim se sintam mais seguros e conseqüentemente seu trabalho gere prazer em vez de insegurança.

Na próxima categoria, será analisado se a escola contribuiu, de alguma forma, para um desgaste emocional nos professores.

5.4 Escola e Desgaste Emocional

Ao analisar se as cobranças da Escola José Francelino Aragão prejudicam de algum modo a saúde mental dos docentes, foi constatado que houve uma diferença entre as informações obtidas. Uma parte dos entrevistados relata serem constantemente cobrados e a outra parte informa que as cobranças eram compreensivas e necessárias.

Segue abaixo os relatos dos entrevistados que afirmaram que eram constantemente cobrados pela escola em questão:

Entrevistado 2: *“[...] temos uma demanda grande de atividades, planos, planilhas...”*.

Entrevistado 4: *“Uma intensificação das cobranças que já existiam no sentido de que a pandemia não prejudicasse tantos os alunos [...]”*.

Entrevistado 9: *“Sim, afetou. Pois até print de conversas do WhatsApp com os alunos eram cobrados por parte da GRE.”*.

Abaixo, encontram-se as falas dos professores que relatam que não existiam cobranças grandes ou suficientes a ponto de prejudicarem sua saúde mental:

Entrevistado 1: *“Apenas cobranças reais e necessárias [...]”*.

Entrevistado 4: *“[...] há a cobrança de que eu desempenhe meu papel de acordo com a realidade, mas são bastantes compreensivos.”*.

Entrevistado 5: *“Nessa parte de cobrança, eu não percebi mudanças [...]”*.

Entrevistado 6: *“Hoje posso dizer que de forma positiva, pois tudo que aprendi durante a pandemia tem facilitado meu trabalho.”*.

Dejours (1994) alega que as pressões decorrentes do trabalho, seja elas pressões físicas, mecânicas, químicas ou biológicas, podem ocasionar desgastes, envelhecimento e doenças somáticas. Assim, quanto menos pressão a Escola José Francelino Aragão exercer sobre os docentes, menos desgaste esses professores apresentarão.

No mais, foi analisado se alguma atividade desempenhada no dia a dia dos professores, interferiram em sua saúde mental.

5.5 Atividades e a Psicodinâmica do Trabalho

Ao verificar se os docentes da Escola José Francelino Aragão desempenham alguma atividade que cause algum impacto na psicodinâmica do trabalho, foi verificado que em sua grande maioria, dos professores, tem dificuldade de lidar com o lado humano de sua profissão.

Entrevistado 2: “[...] *trabalhamos com seres ímpares, daí o desgaste em tentar equilibrar esses conflitos.*”

Entrevistado 3: “[...] *quando existe número grande de alunos em uma turma que não valorizam às aulas.*”

Entrevistado 4: “[...] *o desgaste emocional, porque lidar com pessoas diferentes e que algumas vezes não respeitam o profissional ou procuram atrapalhar faz com que o nível de stress aumente, deixando a pessoa com desgaste emocional.*”

Entrevistado 8: “[...] *Estresse, perturbações. Trabalhar com pessoas requer uma atenção muito maior.*”

Entrevistado 9: “[...] *o desgaste se dá pelo fato de muitos alunos não se interessarem pela vida escolar e não têm rendimento satisfatório e muitas vezes a culpa por isso é atribuída ao professor.*”

O bem-estar, em executar uma tarefa aparece quando essa tarefa autoriza uma descarga psíquica, o que irá resultar em uma diminuição da carga psíquica do trabalho. O trabalho vai se tornar perigoso quando o aparelho psíquico se opõe à sua livre atividade (DEJOURS, 1994). Assim, quando as atividades executadas pelos professores não oferecerem uma descarga psíquica, o trabalho torna-se-à forte de desprazer.

Também foi pesquisado se os discentes da Escola Francelino Aragão causaram algum impacto emocional em seus docentes.

5.6 Influência dos Discentes na Saúde Mental dos Professores

Essa categoria tem o intuito de analisar se os discentes influenciavam de alguma forma a saúde mental de seus docentes. Através dos resultados, foi possível perceber que os alunos passaram, durante a pandemia da covid-19, a invadirem constantemente os horários de lazer dos seus professores, como pode ser visto nos relatos a seguir:

Entrevistado 2: *“[...] hoje em dia, não temos mais privacidade nem horário de lazer e tranquilidade.”*

Entrevistado 3: *“[...] a tecnologia usada aproximou os alunos e muitos não perceberam que existem alguns horários e dias que estão fora do horário de trabalho.”*

Entrevistado 8: *“[...] tudo eles perguntam, não importa o horário: dia, noite, madrugada.”*

Entrevistado 7: *“[...] por toda assistência que tínhamos que dá a eles, sem falar em todos os exercícios on-line que tínhamos que corrigir, os quais pareciam não ter fim.”*

Entrevistado 9: *“[...] os alunos passaram a nos procurar em qualquer horário [...] eles falavam no final de semana, à noite, de madrugada e muitas vezes nos ligava até atendermos para atender as demandas.”*

Dejours (1994), afirma que o trabalho que permite uma diminuição da carga psíquica é chamado equilibrante, em contrapartida, o trabalho que não permite espaço para a atividade fantasmática e acumula carga psíquica, torna-se fonte de tensão e desprazer. E faz com que essa energia acumulada cresça até aparecer a fadiga ou astenia, e longo depois a patologia: é o trabalho fatigante. Desse modo, os discentes, têm um grande impacto na saúde mental dos professores, podendo levá-los a adquirir patologia.

Entretanto, um dos participantes alega que a sobrecarga de trabalho diminuiu durante a pandemia da covid-19.

Entrevistado 5: “pouquíssimos alunos permaneceram ativos ou frequentes nas aulas. Essa demanda diminuiu muito.”

A partir dos dados descritos, o próximo capítulo apresentará conclusões e implicações gerenciais, as limitações e sugestões para futuras pesquisas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A partir da apresentação dos elementos constitutivos, expostos ao longo do trabalho, é possível tecer algumas considerações a respeito do presente estudo. A pesquisa tinha como objetivo geral identificar as consequências da pandemia da covid-19 na psicodinâmica do trabalho. Para isso, foram analisados os professores da Escola José Francelino Aragão, na cidade de Santa Cruz do Capibaribe-PE.

A covid-19, que começou na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019, rapidamente se espalhou, e por consequência as pessoas tiveram que se isolar e fechar seus comércios para conter o avanço dessa epidemia. Assim, muitos profissionais tiveram que mudar drasticamente e rapidamente sua forma de trabalho, e um desses grandes impactados foram os professores que passaram a exercer sua profissão no seu próprio lar, utilizando salas *online*.

O indivíduo ao se confrontar com uma mudança tão drástica na sua forma de trabalho, pode desencadear alguns problemas como a fadiga, astenia, estresse e até uma patologia associada ao trabalho, ou inversamente a isso o trabalho pode ser utilizado como uma via de descarga, tornando-se assim um meio de relaxamento.

Pode-se afirmar que a pesquisa atingiu seus objetivos tanto no geral como nos específicos, à medida que foram analisados se a pandemia afetou a saúde mental dos professores. Verificando o estado emocional dos docentes, as mudanças ocorridas, as cobranças do colégio, as atividades desempenhadas e os discentes.

Através da pesquisa realizada foi possível perceber que em sua grande maioria os docentes tiveram mudanças emocionais, pendendo para o lado negativo desses sentimentos. De forma geral, percebeu-se que alguns desses sentimentos negativos, como a agressividade e o medo, podem desencadear um aumento de cargas cardiovasculares, musculares e digestivas.

As categorias Atividades e a Psicodinâmica do Trabalho e a categoria Influência dos Discentes na Saúde Mental dos Professores, revelaram que os docentes não conseguem utilizar o trabalho como via de descarga, o que o torna fonte de desprazer e tensão, e que pode levar ao surgimento de uma patologia.

As categorias Mudança no Trabalho e Escola e Desgaste Emocional, forneceu informações suficientes para afirmar que o melhor cenário é flexibilizar a organização de trabalho, para evitar um desgaste emocional em uma parcela dos professores, que se sentem prejudicados por esses critérios.

É possível afirmar que as mudanças ocorridas durante a pandemia da covid-19 em uma escola estadual, mais prejudicou a saúde mental dos professores do que trouxe pontos positivos. Através do estudo, é possível perceber que esses sentimentos podem gerar desprazer no trabalho, como também levar ao aparecimento de patologias.

Desse modo, essa pesquisa veio para contribuir para esse momento pandêmico, onde existem poucas pesquisas sobre esse assunto. Além de fornecer informações que podem ajudar um gestor, ou aqui um diretor, ou coordenador, a tomar decisões que não prejudiquem a saúde mental dos seus docentes, já que a pesquisa forneceu informações sobre quais critérios mais prejudicam a saúde mental dos professores.

No mais, essa pesquisa teve alguns limites, como, por exemplo: não foi possível abranger outras escolas da região e muito menos fazer uma comparação entre as escolas Estaduais, Municipais e as escolas particulares. Assim, indica-se estudar a psicodinâmica do trabalho com os demais professores da cidade, além de fazer uma distinção entre a psicodinâmica do trabalho de uma escola estadual em relação à de uma escola particular ou Municipal. Podendo, assim, também, mudar o ângulo de pesquisa e analisar a saúde mental dos discentes em tempo de pandemia, já que foram prejudicados com as mudanças ocorridas pela covid-19.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. M.; VIEGAS. M. A. S.; BATISTA. R. L. N. F. F. Aulas Presenciais em Tempos de Pandemia: Relatos de Experiências de Professores do Nível Superior Sobre as Aulas Remotas. **Augustus**, Rio de Janeiro, v. 25, n.51, p. 255-280, jul./out. 2020.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Liderança: A Administração do Sentido. **Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 102-114, maio./jun. 1994. Disponível: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/V6HxfSxghqbGdKPvVRDqqWC/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 24 out. 2021.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento organizacional** / Sandro Trescastro Bergue, - 3. ed. reimp - Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2014.118.: il. Especialização em Gestão.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<https://abre.ai/cTEv>>. Acesso em: 19 de jun. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<https://bityli.com/iesZr>>. Acesso em: 17 de jun. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<https://bityli.com/vbZ7S>>. Acesso em: 16 de jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm#art266>. Acesso em: 13 jul. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 27 Jun. 2021.

BULGRAEN, V. C. O papel do professor e sua mediação nos processos de elaboração do conhecimento. **Conteúdo**, Capivari, v.1, n. 4, nov. 2020. Disponível em: <http://www.moodle.cpscetec.com.br/capacitacaopos/mstech/pdf/d3/aula04/FOP_d03_a04_t07b.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

Como se proteger?. **Ministério da Saúde**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-se-proteger>>. Acesso em: 13, jul. 2021.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Fae Business**, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

CURVELLO, João José Azevedo. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional**. Casa das musas/João José Azevedo Curvello. – 2. ed. ver. E atual. – Brasília: Casa das Musas, 2012.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In: BETIOL M. I. S (Org). **Psicodinâmica do Trabalho**. Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas AS, 1994.

DEMO, P, 1941. **Introdução à metodologia da ciência** / Pedro Demo. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1885.

DIAS, M. D.A. **Trabalho saúde e cidadania**. Baseado em Saúde do trabalhador: uma questão de cidadania. Estudo de caso com portadores de lesões de esforços repetitivos. (LER). Dissertação de mestrado em psicologia social. PUC. São Paulo, 1995

DIAS, Reinaldo; **Sociologia das organizações**. São Paulo: Atlas S.A., 2008.

DIEHL, L.; MARIN, A. H. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Psicol**. Londrina, v. 7, n. 2, dez. 2016.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense LTDA, 2017.

DUARTE, K. A. et al. **Desafios dos docentes**: As dificuldades da mediação pedagógica no ensino remoto emergencial. Anais VII CONEDU – Edição Online, Campina Grande: Realize Editora, 2020. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/68292>>. Acesso em: 13 jul. 2021.

DUARTE, Michael de Quadros et. al. COVID-19 e os impactos na saúde mental: uma amostra do Rio Grande do Sul, Brasil. **Ciência saúde coletiva**. 2020, vol 25, n.9, p. 3401-3411. Epub Aug, 2020. ISSN 1678-4561.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. UEC:Ceará, 2002. Disponível em: <<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

GERHARDT, E.; SILVEIRA, D. T. **Método de Pesquisa**/ [organizado por] Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 4.ed. São Paulo: Artmed, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOI, Marcos et al. O ensino remoto durante a pandemia da covid-19: desafios, aprendizagens e expectativas dos professores universitários de Educação Física. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 10, 2020.

GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. Série Saúde Mental e Trabalho. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, V. 3, 2004.

JACQUES, M.G.; CODO, W. **Saúde mental & trabalho**: leituras. Petrópolis: vozes, 2002.p.130-142.

LAMEIRAS, E. O. S. **Liderança e motivação dos colaboradores**: Um ensaio no setor da saúde. Tese (Mestre em Gestão dos Serviços de Saúde) – Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vila Real, p. 1-229, 2010.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados/Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MAXIMIANO, A. C. A; **Introdução à administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas S. A., 1992.

MENDES, L. CHAVES, C. J. A.; SANTOS, M. C. Da arte o ofício: vivências de sofrimento do trabalho de professor universitário. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 7; n. 2; p.527 – 556; Set/2007.

MENZES, I. G.; GOMES, A. C. P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010.

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima organizacional**/Elen Gongora Moreira – Curitiba, PR:IESDE, Brasil, 2012.

MOREIRA, J. A. HENRIQUES, S. BARROS, D. (2020). Transitando de um ensino remoto emergencial para uma educação digital em rede, em tempos de pandemia. **Dialogia**, São Paulo n. 34, p. 351 -364. Disponível em: <<https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/9756>>. Acesso em: 13 jul. 2021.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de vida no trabalho X autorrealização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG**, Blumenau, v. 1, n. 3 p. 73-80, 2003.

ONELL, Felipe et al. **Pandemia de medo e covid-19: impactos na saúde mental e possíveis estratégias**. Debates in psychiatry, 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/yagos/Downloads/c37608_8b90d53e74b548239783585d78320f21.pdf>. Acesso em: 23 out. 2021.

O que é a Covid-19?. **Ministério da Saúde**, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em: 13, jul. 2021.

PEDROSO, J. S.; SILVA, K. S.; SANTOS, L. P. Pesquisa Descritiva e Pesquisa Quantitativa. **Jicex**, v.9, n. 9 (2017): IX Jicex, jan. 2018. Disponível em: <<http://unisantacruz.edu.br/revistas/index.php/JICEX/article/view/2604>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

Projeto Político Pedagógico da escola: José Francelino de Aragão - Santa Cruz do Capibaribe, 2021.

ROBBINS, Stephen P, 1943. **Comportamento Organizacional** / Stephen P. Robbins, tradução técnica Reynaldo Marcondes, 11, ed.

SANT'ANNA. Anderson de Souza; KILIMNIK. Z. M. **Qualidade de Vida no Trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2012.

SCHMIDT, B. et al. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). **SciELO**, 2020. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=pandemia+e+sa%C3%BAde+mental&oq=#d=gs_qabs&u=%23p%3D8Wjce1Bw-zoJ>. Acesso em: 23 out. 2021.

SILVA, Márcio. Liderança e sua influência na qualidade de vida. **Administrador.com**, 2011. Disponível em: <<https://administradores.com.br/producao-academica/lideranca-e-sua-influencia-na-qualidade-de-vida>>. Acesso em: 23 out. 2021.

SIMOM, Herbert A. **Comportamento Organizacional**: Estudo dos Processos Decisórios nas associações administrativas. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1970.

Sintomas. **Ministério da Saúde**, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/sintomas>>. Acesso em: 13, jul. 2021.

SOBRAL, Filipe; PECL, Alketa. **Administração**: teoria e prática no contexto brasileiro. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.

WAGNER III, John A; HOLLERNBECK, John R. **Comportamento Organizacional**: Criando Vantagem Competitiva. São Paulo: Editora Saraiva, 1999.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da pesquisa** / Liane Carly Hermes Zanella. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

APÊNDICE A - Termo de consentimento livre e esclarecido

Pesquisador responsável: Raquel Lemos Ferreira

Telefone para contato: (81) 99818 – 3948

Sua colaboração é importante e necessária para o desenvolvimento da pesquisa, porém sua participação é voluntária.

- A pesquisa, as consequências da covid-19 na psicodinâmica do trabalho nos docentes de uma escola estadual, irá identificar quais foram as consequências da covid-19 na psicodinâmica do trabalho nos docentes, e será realizada através de uma entrevista previamente estruturada;
- Será garantido o anonimato e o sigilo das informações, além da utilização dos resultados exclusivamente para fins científicos;
- Você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa em qualquer momento com o pesquisador responsável;
- Sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se do estudo ou não permiti a utilização dos dados em qualquer momento da pesquisa;
- Sendo um participante voluntário, você não terá nenhum pagamento e/ou despesa referente à sua participação no estudo;

Eu, _____, como voluntária da pesquisa, afirmo que fui devidamente informada e esclarecida sobre a finalidade e objetivos desta pesquisa, bem como sobre a utilização das informações exclusivamente para fins científicos. Meu nome não será divulgado de forma nenhuma e terei a opção de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Santa Cruz do Capibaribe, ____ de _____ de 2021.

Sujeito da pesquisa

Pesquisador

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista

Prezado (a) senhor (a), solicitamos a sua colaboração para o preenchimento do questionário socioeconômico. A sua ajuda será muito importante. Desse modo, pedimos franqueza e clareza nas respostas.

Desde já agradeço pela atenção e contribuição.

1. Sexo

Masculino

Feminino

Outro _____

2. Escolaridade

Ensino superior incompleto

Ensino superior completo

Pós-graduado

Mestre

Doutor

3. Idade

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 50 anos

Acima de 51

4. Durante a pandemia da Covid-19, você precisou, em algum momento, de ajuda psicológica em função do trabalho? Por qual motivo? Por quanto tempo? Teve resultado? Se sua resposta foi “não”, você acredita que precisaria de alguma ajuda psicológica?

-
-
5. Quais os sentimentos que mais predominaram em você durante a covid-19 em relação ao seu trabalho? Explique.

6. Você teve variação de humores, em relação ao seu trabalho, no período pandêmico? Se “sim”, com qual frequência? Essas variações de humores eram positivas ou negativas?

7. Qual a sensação em saber que sua forma de trabalho foi mudada drasticamente, passando do presencial para o on-line? Explique essa sensação.

8. Seu serviço se tornou mais trabalhoso com a mudança na forma de trabalho? Explique.

9. Você conseguiu se adaptar rapidamente a nova forma de trabalho? Se “sim”, por que considera isso? Se “não”, o que dificultou?

10. O colégio em questão, normalmente tem uma cobrança muito forte em relação ao seu desempenho na execução do seu serviço? Explique.

11. Durante a pandemia da covid-19 passou-se a ter uma cobrança que antes não havia ou houve uma intensificação das cobranças já existentes? Explique.

12. Caso a resposta para a última questão foi “houve uma intensificação”, você acredita que isso afetou você psicologicamente? Se “sim”, afetou de modo positivo ou negativo?

13. Você acredita que seu trabalho cause desgaste psicológicos? Se “sim”, que tipo de desgaste seria esse? Explique.

14. Você acredita que a pandemia da covid-19 possa ter gerado um desgaste psicológico ou possa ter agravado os já existentes? Explique.

15. Na sua opinião, há alguma atividade específica no seu trabalho que há um maior desgaste psicológico? E “sim”, qual? O que você sente ao desempenhá-la?

16. Se caso a resposta anterior for sim, esse desgaste psicológico foi intensificado durante a pandemia da covid-19?

17. A demanda que seus alunos impõem sobre você, influencia na sua saúde mental?

18. A demanda dos alunos se intensificou durante a pandemia da covid-19? Se “sim”, por que?

19. Você acredita que por causa das mudanças ocasionadas pela covid-19, os alunos invadem mais seus momentos de lazer, para tirarem dúvidas e afins?
