

# **Resultado preliminar com organização parcial dos dados do formulário “A CGP se interessa em saber como você está”**

Considerando os desafios e a necessidade de adaptação à nova realidade decorrente da pandemia de covid-19, a PROGEP encaminhou aos servidores, no dia 28/07/2020, o questionário “A CGP se interessa em saber como você está”, com o intuito de conhecer como os servidores da UFOP estavam vivenciando o trabalho remoto, suas dificuldades, aspectos positivos e negativos, bem como as sugestões dos servidores para aprimoramento da Gestão de Pessoas em seu papel de dar suporte ao servidor e às equipes de trabalho em suas atribuições. O material que segue também é parte integrante de pesquisa desenvolvida na instituição intitulada: As trabalhadoras e trabalhadores da UFOP em tempo de pandemia: uma análise documental.

## **Dados Gerais**

O instrumento preparado por iniciativa da CGP, foi encaminhado dia 28/07/2020 aos servidores ativos pelo email institucional e ficou disponível para recebimento de respostas até o dia 30/08/2020. 424 servidores, de um total de 1637 (919 docentes e 718 técnicos) responderam ao questionário, um volume de dados considerados satisfatório.

Estando em andamento a análise dos dados, observamos que do total das 424 respostas ao questionário, 17 delas apresentavam conflito e, por isso, foram desconsideradas para a realização da análise descritiva. Assim, esta análise correlacional preliminar considerou 407 respostas, sendo 207 (50,9%) de servidoras do sexo feminino e 200 (49,1%) de servidores do sexo masculino, 262 (64,4% ) docentes e 145 (35,6%) técnicos. A maioria dos participantes, 51,10%, afirmou residir em Ouro Preto e distritos. Dos 407 respondentes, 325 (79,85)% são lotados em setores localizados em Ouro Preto.

**Tabela 1 – cidade do setor de lotação**

<b>João Monlevade</b>	<b>Mariana</b>	<b>Ouro Preto</b>
27 (6,63%)	55 (13,51%)	325 (79,85%)

Até o último dia de coleta da sondagem (30/08/2020), 0,49% (dois servidores) dos respondentes haviam testado positivo para o Covid-19.

87,96% dos servidores respondentes moram com uma ou mais pessoas, sendo que 52,57% deles afirmaram residir com até mais duas pessoas. Dos servidores que dividem a residência com alguém, 0,28% (um servidor) respondeu que houve diagnóstico de covid-19 em pelo menos uma pessoa com quem reside e 52,23% afirmaram que pelo menos uma pessoa com quem reside compõe o grupo de risco para o Coronavirus.

1,72% (7 servidores) dos respondentes afirmaram que apresentam necessidades especiais, sendo elas: “Doença auto imune e fragilidade ao Covid, Aparelho auditivo”, “lactante”, “Baixa visão - deficiência visual”, “Manutenção e viabilização das informações e ferramentas para o desenvolvimento do processo remoto”, “Uso de bengala para locomoção em ambientes externos”, “hemiparesia lateral e uso órtese e muleta para andar”. Dentre esses 7 servidores, um deles afirmou que, considerando o fato de estar atuando remotamente, em sua residência, não se faz necessário o apoio da UFOP para a realização do seu trabalho. Os outros 6 servidores indicaram que a UFOP pode lhes auxiliar das seguintes formas, na realização do trabalho remoto: “Flexibilidade de horários”, “Fornecer fones wireless de boa qualidade, mas já uso os do meu celular”, “A disponibilização de um monitor, especialmente no auxílio ao acesso às tecnologias”, “Realizar o contato, atendimento de médicos e nutricionistas por videoconferência”.

### **Relações de Trabalho**

O questionário buscou também compreender como o trabalho remoto impactou

as relações interpessoais entre os servidores que compõem a mesma equipe, sendo que neste caso era possível ao servidor marcar mais de uma opção de resposta. As opções com maior número de respostas foram: “Depois do trabalho remoto tenho tido contato com poucos membros da equipe”, opção escolhida por 132 servidores; “Depois do trabalho remoto mantenho contato com as mesmas pessoas da minha equipe com as quais já tinha contato antes”, opção escolhida por 136 servidores; “Positivas, como eram antes do trabalho remoto”, opção escolhida por 143 servidores.

Sobre a necessidade de comparecer à UFOP para realização do trabalho durante o período de trabalho remoto, 64,86% dos respondentes informaram que não havia sido necessário comparecer à UFOP nem uma vez até aquele momento.

Quanto ao sinal da internet que utilizam para o trabalho em casa, 50,12% dos respondentes informaram que o sinal é bom. Já quanto aos equipamentos de que dispõem em casa para o trabalho remoto, o notebook foi o mais apontado pelos servidores, por 91% dos respondentes, seguido do celular, apontado por 85% deles. O computador foi o terceiro equipamento mais apontado, por 18,42% dos respondentes e o tablet foi indicado por 18,% deles. Alguns servidores (6) indicaram utilizar outros equipamentos para a realização do trabalho remoto, como impressora, filmadora e TV. Nesta questão, 3 servidores também relataram estarem trabalhando com equipamentos cedidos pela UFOP e 1 servidor indicou que a UFOP deveria fornecer os equipamentos para o trabalho em casa. Já quando questionados sobre quais equipamentos os servidores tinham disponível em casa, para uso exclusivo deles na realização de trabalho, os mais indicados, porém em menor proporção do que na questão anterior, foram também: celular, indicado por 83,53% dos servidores; notebook, indicado por 82,55%, computador, indicado por 14%; tablete, indicado por 14%.

Considerando o espaço físico, a privacidade em casa para as atividades de trabalho, os equipamentos disponíveis e a qualidade de internet, 34,9% dos respondentes avaliaram que suas condições para o trabalho remoto são boas e adequadas, 32,4% avaliaram como condições medianas, 14,3% avaliaram como ótimas e adequadas, 12,5% como ruins e 5,9% avaliaram como muito ruins e inadequadas.

Quando questionados sobre a média de tempo dedicada diariamente às

atividades de trabalho remoto, as respostas variaram de 1 a 10 horas, sendo que 8 horas foi a resposta mais indicada pelos servidores (24,1%), seguido por 6 horas (18,4%).

Quando questionados se receberam orientações do chefe imediato para realização do trabalho remoto, a maioria dos servidores, 57,3% afirmaram que periodicamente tem contato com o gestor e recebem orientações claras para realização do trabalho. Sobre terem sido orientados pela chefia imediata sobre a elaboração de um plano de trabalho para esse período de trabalho remoto, 38,1% dos servidores afirmaram que receberam da chefia imediata essa orientação e 41,8% dos servidores afirmaram que não foram orientados sobre a elaboração de um plano de trabalho para esse período, mas que receberam orientações pontuais da chefia, conforme demanda de trabalho. Apenas 20,1% dos servidores afirmaram não terem recebido orientação e terem conduzido o trabalho conforme sua própria percepção da necessidade.

84 chefes de equipe responderam o formulário. Eles foram questionados se orientaram os membros de sua equipe (técnicos ou professores) na elaboração de um plano de trabalho para as atividades remotas. 28 deles, o que corresponde a 33,33% dos chefes que participaram do levantamento, responderam que fizeram essa orientação a todos os servidores sob sua responsabilidade e 31 (36,90%) responderam que não fizeram essa orientação, mas mantiveram contato com os servidores para repassar as demandas à medida que foi necessário.

Os recursos mais apontados pelos chefes imediatos, como utilizados na comunicação com a equipe de trabalho foram: email institucional, apontado por 78 gestores; whatsapp, apontado por 74 gestores, reunião remota (incluindo os que citaram Google Meet e Skype), apontado por 68 gestores; e ligação telefônica, apontado por 47 gestores.

Ainda no que diz respeito à gestão da equipe, 56 gestores afirmaram que realizam reuniões periódicas com a equipe para planejamento e acompanhamento das atividades, 54 relataram que fazem contato pontual com cada servidor de acordo com a demanda de trabalho, 5 afirmaram que assumiram as demandas do setor e estavam dando os encaminhamentos necessários sem contatar os servidores e 16 gestores afirmaram que cada servidor estava conduzindo seu próprio trabalho remoto. Nesta

questão e na anterior os gestores tinham a opção de marcar mais de uma opção.

No que se refere à percepção dos gestores quanto à motivação da equipe durante o trabalho remoto, 36 deles perceberam a equipe com motivação moderada, 30 perceberam alta motivação da equipe e 13 deles perceberam motivação muito alta da equipe para a realização do trabalho remoto. Já quanto ao à percepção dos gestores quanto ao comprometimento da equipe, a maioria deles (63) considera que a equipe está comprometida com o trabalho remoto.

### **Saúde dos servidores**

A variável Saúde Física foi analisada através de 3 questões, apresentadas abaixo:

1) “Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o isolamento social, decorrente do Covid-19.” As opções de resposta a essa questão foram: “Estou me sentindo fisicamente bem e saudável”; “Estou com alguns problemas de saúde e com acompanhamento médico”; “Estou sentindo alguns incômodos, mas nada que precise de acompanhamento médico”; “Reconheço que estou precisando de acompanhamento médico, mas não estou conseguindo este acompanhamento no momento”. As respostas “Estou me sentindo fisicamente bem e saudável” e “Estou sentindo alguns incômodos, mas nada que precise de acompanhamento médico” foram consideradas como indicativos de que o servidor não percebe comprometimento em sua saúde física. As opções “Estou com alguns problemas de saúde e com acompanhamento médico” e “Reconheço que estou precisando de acompanhamento médico, mas não estou conseguindo este acompanhamento no momento” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde física.

2) “Você possui alguma destas doenças crônicas/comorbidades? (É possível marcar mais de uma opção).” As opções de resposta apresentadas foram: “Doença Cardíaca”, “Hipertensão”, “Diabetes”, “Tuberculose”, “Asma”, “Nenhuma”, “Outro”. A resposta nenhuma foi considerada como indicador de que o servidor não tem diagnóstico de qualquer doença crônica ou comorbidade.

3) “Durante o isolamento social, como você avalia o seu peso?” As opções de resposta foram: “Mantive o mesmo peso”, “Perdi peso”, “Ganhei peso”. Neste caso, a

resposta “Mantive o mesmo peso” foi considerada como indicativo de que o servidor não percebeu alteração na sua saúde física até a data de preenchimento do questionário.

A variável Saúde Mental foi avaliada a partir de 2 questões, sendo elas:

1) “De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o isolamento social, decorrente da Covid-19”. Esta questão apresentava as seguintes opções de resposta: “Estou me sentindo bem e saudável”; “Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional”; “Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional”; “Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional”. As respostas “Estou me sentindo bem e saudável” e “Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional” foram consideradas como indicativos de que o servidor não se percebe em condição de desgaste mental. Já as opções “Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional” e “Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional” foram consideradas como indicativos de que o servidor se percebe em condição de desgaste mental.

2) “Durante as duas últimas semanas com que frequência você se incomodou com os seguintes aspectos: Sentiu-se tenso ou ansioso Incapaz de controlar as preocupações; Deprimido ou sem esperança; Irritado ou nervoso; Desinteressado em fazer as coisas e sem prazer nas atividades cotidianas; Insônia ou dificuldades em dormir; Cansaço extremo”. As opções de resposta para cada um dos aspectos que compunham essa questão foram: “Nunca”, “Poucos Dias”, “Mais da metade dos dias”, “Todos os dias”. Neste caso, as respostas “Nunca” e “Poucos Dias” foram consideradas como indicativos de que o servidor não se percebe em condição de desgaste mental, enquanto respostas “Mais da metade dos dias” e “Todos os dias” foram consideradas como indicativos de que o servidor se percebe em condição de desgaste mental.

**Tabela 2 - Saúde física por sexo**

<b>Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o isolamento social, decorrente do Covid-19.</b>	Sexo	
	Feminino	Masculino
<i>Estou me sentindo fisicamente bem e saudável</i>	99	115
<i>Estou sentindo alguns incômodos, mas nada que precise de acompanhamento médico</i>	55	53
<i>Reconheço que estou precisando de acompanhamento médico, mas não estou conseguindo este acompanhamento no momento</i>	12	7
<i>Estou com alguns problemas de saúde e com acompanhamento médico</i>	41	25

Do total de 200 servidores do sexo masculino que responderam o questionário, a maioria (168) não percebe comprometimento em sua saúde física. Da mesma forma, a maioria das servidoras do sexo feminino (154 de 207 servidoras), tem essa mesma percepção de ausência de comprometimento na saúde física. Entretanto, o número de servidoras do sexo feminino (53) que relatou observar comprometimentos na saúde física também foi maior do que o total de servidores do sexo masculino (32) que tiveram essa mesma percepção.

**Tabela 3 - Saúde mental por sexo**

<b>De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o isolamento social, decorrente da Covid-19.</b>	Sexo
---	------

	Feminino	Masculino
<i>Estou me sentindo bem e saudável</i>	45	69
<i>Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional</i>	95	97
<i>Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional</i>	40	18
<i>Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional</i>	27	16

A resposta da maioria dos servidores tanto do sexo masculino, quanto do sexo feminino, indicou que eles não se percebem em condição de desgaste mental. 140 servidores do sexo masculino e 166 servidoras do sexo feminino avaliam ausência de desgaste mental. No entanto, o número de mulheres que relataram percepção de desgaste mental (67) é maior do que o número de homens que têm essa mesma percepção (34), sendo quase o dobro.

**Tabela 4 - Saúde mental por Campus**

<b>De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o isolamento social, decorrente da Covid-19.</b>	<b>Seu setor de lotação fica em qual cidade?</b>		
	<b>João Monlevade</b>	<b>Mariana</b>	<b>Ouro Preto</b>
<i>Estou me sentindo bem e saudável</i>	6 (5,3%)	15 (13,2%)	93 (81,6%)

<i>Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional</i>	16 (8,3%)	21 (10,9%)	155 (80,7%)
<i>Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional</i>	4 (6,9%)	13 (22,4%)	41 (70,7%)
<i>Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional</i>	1 (2,3%)	6 (14%)	36 (83,7%)

A pesquisa também buscou compreender como está a saúde mental dos servidores por campus da UFOP. A grande maioria dos participantes trabalha no Campus de Ouro Preto (325 servidores). Destes, a maioria, 248 servidores não se percebe em condição de desgaste mental. Também no Campus de João Monlevade (22 servidores) e de Mariana (36 servidores), a maioria avalia positivamente a saúde mental.

**Tabela 5 - Saúde mental em função do número de pessoas na residência**

<i>Quantas pessoas residem na mesma casa com você?</i>	De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o isolamento social, decorrente da Covid-19.			
	Estou me sentindo bem e saudável	Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional	Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional	Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional
<i>Moro sozinho</i>	15	19	11	4
<i>Uma pessoa</i>	38	59	16	8

<i>Duas pessoas</i>	24	42	14	13
<i>Três pessoas</i>	18	38	10	8
<i>Quatro pessoas</i>	14	24	7	7
<i>Cinco pessoas</i>	4	8	0	0
<i>Mais de cinco pessoas</i>	1	2	0	3

**Tabela 6 - Número de residentes na mesma casa**

<i>Moro sozinho</i>	49
<i>Uma pessoa</i>	121
<i>Duas pessoas</i>	93
<i>Três pessoas</i>	74
<i>Quatro pessoas</i>	52
<i>Cinco pessoas</i>	12
<i>Mais de cinco pessoas</i>	6

As tabelas acima nos permitem inferir que entre as pessoas que residem sozinhas ou no máximo com duas pessoas, 186 (70,72%) percebem que tiveram alguma forma de

desgaste mental. Percebe-se ainda que entre as pessoas que residem com 3 ou mais pessoas, 107 servidores(74,30%) também perceberam que tiveram desgaste mental. Diante dos dados, pode-se sugerir a hipótese de que o número de pessoas que moram na mesma casa não interfere na percepção que o servidor tem sobre sua condição de saúde mental, o que ainda precisa ser avaliado estatisticamente.

**Tabela 7 - Saúde mental em função do trabalho presencial**

<b>Durante o isolamento social, até agora, foi necessário que você trabalhasse presencialmente no seu setor de lotação?</b>	De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o isolamento social, decorrente da Covid-19.			
	Estou me sentindo bem e saudável	Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional	Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional	Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional
<i>Sim</i>	38	63	26	14
<i>Não</i>	76	129	32	29

Os dados sugerem que há uma semelhança na percepção quanto à própria saúde mental, entre os servidores que trabalham presencialmente e entre aqueles que realizaram apenas atividades remotas. Dentre os 262 servidores que realizaram apenas trabalho remoto, 75 (28,62%) avaliam ausência de desgaste mental, enquanto 187 (71,38%) servidores percebem-se em condição de desgaste mental. Já dentre os 145 servidores que trabalharam presencialmente, 39 (26,90%) avaliaram positivamente a própria saúde mental e 106 servidores (73,10%) percebem-se em condição de desgaste mental.

**Tabela 8: Sintomas relacionados à Saúde Mental**

<b>Durante as duas últimas semanas com que frequência você se incomodou com os seguintes aspectos:</b>	Nunca	Poucos dias	Mais da Metade dos dias	Todos os dias
<i>Sentiu-se tenso ou ansioso</i>	42	228	101	36
<i>Deprimido ou sem esperança</i>	214	150	33	10
<i>Irritado ou nervoso</i>	78	240	76	13
<i>Desinteressado em fazer as coisas e sem prazer nas atividades cotidianas</i>	136	186	67	18
<i>Insônia ou dificuldades em dormir</i>	141	160	76	30
<i>Cansaço extremo</i>	162	153	67	25
<i>Incapaz de controlar as preocupações</i>	139	197	57	14

A maioria dos servidores respondentes, 78,13% não observou em si, ou observou em poucos dias, sintomas associados ao desgaste mental. Mas, 21, 86% deles percebem que apresentam sintomas relacionados ao desgaste mental, na maior parte dos dias ou todos os dias e esse dado não pode ser ignorado, já que pode nos indicar que o desgaste mental vivenciado por essa parcela dos servidores pode não estar relacionado à pandemia e suas condições, como trabalho remoto e restrição social, uma vez que esses sintomas são observados por uma menor parcela dos respondentes. Isso pode nos indicar que uma parcela dos servidores, independentemente da pandemia, pode estar sentindo tais sintomas mesmo em condições de trabalho presencial.

Para melhor compreensão deste dado, será necessário buscar correlações com outros dados levantados no questionário, que nos permitam melhor compreensão dessa parcela de respondentes.

## Questões abertas: dificuldades, perspectivas e sugestões

O questionário reservou espaço para ouvir os servidores quanto a três questões: “Quais dificuldades você tem encontrado para a realização do trabalho remoto?”; “Quais atividades do seu trabalho você considera que podem continuar sendo feitas remotamente, após a pandemia?” e “Quais sugestões você tem para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas neste momento de trabalho remoto?”.

A maioria dos servidores (86%) respondeu sobre quais dificuldades tem encontrado para a realização do trabalho remoto. A maior dificuldade apresentada pelos servidores diz respeito à gestão do tempo ou dificuldade em conciliar as atividades profissionais e as pessoais (cuidados domésticos, cuidados dos filhos ou outros familiares). Também foram muito apontadas pelos servidores as dificuldades em termos de infraestrutura do espaço doméstico, privacidade, ergonomia, equipamentos e software precários, instabilidade do sinal de internet, falta de conhecimento ou familiaridade com os softwares e ferramentas para o trabalho e ensino remoto e aspectos da saúde mental, como cansaço extremo, dificuldade de concentração, insegurança, desânimo e falta de motivação. Dentre os servidores que responderam a essa questão, 11% deles afirmaram não ter experimentado nenhuma dificuldade para a realização do trabalho remoto. Abaixo alguns exemplos de respostas a essa questão:

- “Equipamentos adequados, tais como cadeira e computador”
- “Internet, falta de capacitação e um equipamento de qualidade”
- “Dificuldade de concentração, baixo rendimento e tarefas domésticas, pois tenho dois filhos pequenos”
- “Conciliar filho, ensino, casa e o trabalho remoto”
- “Falta de capacitação para a docência remota e desmotivação”

Apenas 2 servidores não responderam a questão sobre quais de suas atividades de trabalho eles consideram que podem continuar sendo feitas remotamente, após a pandemia. Foram apresentadas respostas variadas, o que reflete a diversidade de cargos, atividades e ambientes de trabalho presentes na UFOP. O mais indicado pelos servidores foram reuniões e/ou assembleias.

- “As reuniões! Sem nenhuma dúvida! As pessoas conseguem ser mais objetivas

nas reuniões no formato virtual, conseguem se manter na pauta. Tudo aquilo que poderia ser resolvido por um e-mail e não precisa de discussão acaba aparecendo via chat e se resolve por chat mesmo. Sou completamente favorável que todas as reuniões de todas as instâncias, comissões e etc continuem virtuais, resolve a questão do quorum, além de gerar economia de recursos com deslocamentos. Economizará também nosso tempo que poderá ser utilizado em outras atividades da carreira docente.”

- “Reuniões, elaboração de documentos, atualização do site dos cursos e atendimento via e-mail.”
- “Reuniões departamentais”

Mais da metade dos servidores respondeu a questão “Quais sugestões você tem para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas neste momento de trabalho remoto?”. Foram apresentados sugestões e comentários diversos. Dentre eles, muitos diziam respeito à solicitação de cursos de capacitação, de ações de cuidado e atenção à saúde física e mental dos servidores, de maior contato da instituição com os servidores, de melhoria na comunicação institucional, bem como, manifestações dos servidores quanto às suas preocupações com o PLE e com o ensino remoto.

- “Cuidado e atenção especial para a saúde física e mental dos servidores; Possibilidade de incentivos às atividades físicas dentro de casa; possibilidade de consultas virtuais da equipe médica e de psicologia da UFOP; desenvolvimento e estímulo a ações que envolvam a criatividade e a arte.”
- “Treinamentos para o uso de ferramentas de ensino remoto e pesquisas para avaliação e acompanhamento do nosso psicológico frente à pandemia.”
- “Sugiro realizar um retorno ou devolutiva sobre os dados recebidos e avaliados. Sempre respondo aos questionários com uma postura positiva, visando estimular ações que possam trazer melhorias. Gostaria de receber uma avaliação dos dados coletados e de possíveis propostas de encaminhamento para as demandas elencadas. Será bom ver um panorama sobre como estão os demais colegas da UFOP e como está a minha situação neste panorama (ou nesta população). Outro ponto que tem me deixado desconfortável é a sensação de ausência de diretrizes sobre os descritores ou relatórios inerentes ao trabalho remoto. Como devem ser elaborados e a quem devem ser encaminhados. Creio que isto deve ser apontado de forma clara.”
- “Acredito que seria interessante manter um canal de contato aberto para os servidores que sentirem necessidade de uma conversa com a Pró-reitoria. Seja no sentido de adequar alguma demanda de trabalho, seja no sentido de alguma orientação sobre trabalho remoto. Neste momento eu não sinto essa necessidade, mas imagino que possa acontecer com outros colegas ou, até mesmo, comigo no futuro.”
- “Que a Prograd comece a pensar no retorno do semestre 2020/1 de maneira remota e não preocupar apenas com o PLE Emergencial pois o semestre em suspensão tem que ser retomado pelo menos em conjunto com as outras instituições que estão prevendo retomá-lo em Agosto. A UFOP vai esperar

terminar o PLE Emergencial para retomar o semestre 2020/1? Se for o caso então vamos retomar em novembro de 2020 enquanto outras instituições vão ter retomado 3 meses antes? A UFOP já pensou (ou pelo menos discute) o retorno presencial num cenário de Novo Normal? Se sim, eu tenho algumas sugestões para este cenário que poderei apresentar em um outro momento, quando for solicitado à comunidade acadêmica sugestões para o retorno presencial no novo normal”.

## **Considerações preliminares**

No campo da Saúde do Trabalhador, entende-se que o trabalho, tanto pode fortalecer a saúde mental, quanto pode deixá-la vulnerável, chegando a gerar distúrbios, que podem se expressar individual ou coletivamente, sendo que um aspecto fundamental para identificação de situações de desgaste é a escuta das trabalhadoras e trabalhadores (Seligmann-Siva, 2011). Todo trabalho gera desgaste, mas, aqui tratamos do desgaste que não pode ser recuperado no tempo de não trabalho. O formulário elaborado e distribuído pela CGP cumpre iniciar este trabalho de escuta. Neste resultado preliminar, está a percepção das trabalhadoras e trabalhadores sobre sua situação de saúde. O que até aqui pudemos observar, indica que existem elementos nos diferentes processos de trabalho realizados na universidade neste período pandêmico, potencialmente desgastantes. Possíveis fatores podem envolver a simbiose entre o tempo de trabalho e não trabalho, a própria mudança no processo de trabalho já realizado, os medos com o futuro, sobrecargas, problemas de ergonomia do trabalho remoto, entre outros fatores.

Realizados os primeiros procedimentos, dúvidas e possíveis cruzamentos adicionais já foram identificados como candentes, mas ainda não foram organizados. Exemplos: A relação dos respondentes com tecnologias, por campus; Questões relacionadas ao gênero, geração e etnia, tais como maternidade ou facilidade com novas tecnologias.

Alguns dados indicaram invariabilidade, tais como a relação sofrimento/isolamento e sofrimento/comorbidade, isso pode indicar que a variável que se relaciona com o sofrimento não é o período pandêmico, com as morbidades características desse momento, mas sim o trabalho em si. Neste caso, os indicadores de

saúde poderiam apresentar este resultado independente do momento pandêmico. Outros dados, como, por exemplo, a relação entre o trabalho remoto e trabalho presencial indicam invariabilidade com expressões do sofrimento, o que reforçaria que a presença do sofrimento é anterior à pandemia. Uma forma possível de verificação será o cruzamento com os dados epidemiológicos do SUS.

Outra questão a se notar sobre alguns dados é que, em alguns casos, como por exemplo, a percepção sobre distúrbios no sono, mesmo que a maior proporção afirme não ter problemas com isso, há um significativo número de respondentes que percebem o problema. A questão chama atenção, pois é próprio da fisiologia humana dormir e acordar. Neste caso, o indicador esperado bom, poderia indicar de forma massiva, a ausência do problema ou mesmo a presença em poucos dias.

Conforme os dados são trabalhados, outras questões surgem e estão sendo trabalhadas dentro das possibilidades de indicação a partir dos dados dispostos ou como indicação para pesquisa futura, como por exemplo: Preserva-se, com o trabalho remoto, a relação identitária do trabalhador com o seu trabalho, ou do aluno com o ensino universitário? Houve variação no consumo de substâncias psicoativas neste período?