



INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO
CAMPUS GUARABIRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

MARCOS ANTONIO OLIVEIRA DA SILVA

HOME-OFFICE: DESAFIOS E EXPECTATIVAS ENFRENTADOS PELOS
DOCENTES DO CURSO DE GESTÃO COMERCIAL DO IFPB DA CIDADE DE
GUARABIRA - PB.

GUARABIRA – PB

2022

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

S587h Silva, Marcos Antonio Oliveira da

Home-office: desafios e expectativas enfrentados pelos docentes do curso de gestão comercial do IFPB da cidade de Guarabira – PB / Marcos Antonio Oliveira da Silva. – Guarabira, 2022.

41f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial). – Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2022.

“Orientador: Profa. Ma. Aniuska Almeida Nepomuceno Fontinelli”.

Referências.

1. Home-office. 2. Ensino remoto. 3. Covid-19. I. Título.

CDU 331:643(0.067)

ATA 14/2022 - CSTGC/DDE/DG/GB/REITORIA/IFPB

CST Gestão Comercial

ATA DA DEFESA DE TCC

*Aos 09 de agosto de 2022, às 20:00, em uma sala de aula do IFPB - Campus Guarabira, reuniram-se Aniuska Almeida Nepomuceno Fontinelli (orientadora), Taysa Tamara Viana Machado e Lusía Mary Rolemberg Menacho, para avaliarem a apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso do aluno **MARCOS ANTONIO OLIVEIRA DA SILVA**, intitulado: HOME-OFFICE: DESAFIOS E EXPECTATIVAS ENFRENTADOS PELOS DOCENTES DO CURSO DE GESTÃO COMERCIAL DO IFPB DA CIDADE DE GUARABIRA - PB., protocolado para defesa final de acordo com requisitos expostos no Manual de Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão Comercial. Após a apresentação, a banca apresentou três pareceres a favor da aprovação do TCC. Desta forma, o TCC foi aprovado e definiu-se as seguintes notas: em relação ao texto básico: equivalente a 100; resultado científico: equivalente a 100; e defesa: equivalente a 100. A média final da disciplina foi, portanto, 100. Nada mais havendo a tratar, às 21:00, encerraram-se os trabalhos, determinando a lavratura desta ata, que, após lida e considerada conforme, será assinada pelos presentes. Eu, Tatiana Losano de Abreu, lavrei esta Ata. IFPB - Campus Guarabira, em 09 de agosto de 2022.*

Aniuska Almeida Nepomuceno Fontinelli

Taysa Tamara Viana Machado

Lusía Mary Rolemberg Menacho

Documento assinado eletronicamente por:

- **Tatiana Losano de Abreu**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 22/08/2022 14:11:29.
- **Taysa Tamara Viana Machado**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 22/08/2022 14:29:47.
- **Aniuska Almeida Nepomuceno Fontinelli**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 22/08/2022 19:13:41.
- **Lusia Mary Rdeleberg Menacho** DIRETOR - CD4 - DDE-GB, em 23/08/2022 15:07:52.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 22/08/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 328580
Verificador: 0df3f43f98
Código de Autenticação:



AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus pelas bênçãos e proteções a mim durante esta jornada, por não desistir mesmo diante as dificuldades.

As contribuições dos meus professores durante o curso e em especial a minha orientadora, Prof. Ma. Aniuska Almeida Nepomuceno Fontinelli, pela dedicação e sabedoria e por acreditar em meu potencial.

Aos colegas do curso, em especial as colegas Edicarla, Karinne, Olívia e Liliane por ajudar na construção do mesmo e pelos momentos de interação durante o curso.

“A direção é o que a pessoa está tentando fazer. O esforço é o quão difícil o que se está tentando fazer. Já a persistência é o tempo que uma pessoa continuará tentando fazer aquilo que se pretende. ”

ARNOLD, J.; ROBERTSON, I. T.; COOPER, C. L.

RESUMO

A pandemia da Covid-19, causou sérios impactos na vida da população, prejudicando e mudando a rotina de milhões de pessoas que passaram a conviver com uma doença que até então não tinha vacina. Os setores públicos e privados tiveram que adotar medidas para esse enfrentamento e assim, continuaram com suas atividades de forma remota/*home-office*, podendo trabalhar em casa usando os recursos tecnológicos. Dessa maneira, o projeto tem como objetivo de verificar os desafios e as expectativas enfrentadas pelos docentes do curso de Gestão Comercial durante o *home-office*. Para atingir esse objetivo, realizou-se uma pesquisa de caráter descritiva a partir de um estudo de caso no Campus IFPB da cidade de Guarabira – PB, utilizando como instrumento de coleta de dados um questionário *on-line* elaborado na plataforma *Google forms*, aplicado para os docentes por meio de link enviado através do aplicativo *WhatsApp* e *e-mail* acadêmico. De acordo com os dados, os impactos no trabalho docente foram o aumento na jornada de trabalho e mudança na rotina profissional. Foi possível identificar que cada professor vivenciou de forma diferente esse momento de aulas remotas, foi um desafio enfrentado por eles que ficará marcado em sua trajetória profissional, pois foi um marco na história de vida acadêmica e também na instituição de ensino.

Palavras-chave: *Home-office*, Covid-19, Trabalho

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic caused services impacts on the lives of the populations, harming and changing the routine of millions of people who came to live with a disease that until then had no vaccine. The public and private sectors had to adopt measures to combat this and continued with their activities remotely/home-office, being able to work from home using technological resources. In this way, the Project aims to analyze the commercial management course during the home-office. To achieve this objective, a descriptive research was carried out based on a case study at the IFPB Campus in the city of Guarabira – PB, using an on-line questionnaire prepared on the Google Forms platform, applied to teachers through a link sent through the WhatsApp application and academic e-mail. According to the data, the impacts on teaching work were the increase in working hours and change in the professional routine. It was possible to identify that each teacher experienced this moment of remote classes differently, it was a challenge faced by them that will be marked in their professional trajectory, as it was a milestone in the history of academic life and life and also in the educational institution.

Keywords: Home-office, Covid-19, Work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 CONCEITO DO <i>HOME-OFFICE</i>	12
2.2 EVOLUÇÃO DO <i>HOME-OFFICE</i>	14
2.3 O TRABALHO DOCENTE E O ENSINO REMOTO	18
3 METODOLOGIA	20
4 ANÁLISE DE DADOS	23
4.1 PERFIL DA POPULAÇÃO	23
4.2 A VIDA DOCENTE EM RELAÇÃO AO TEMPO PANDÊMICO	27
4.3 PALAVRA SOBRE A EXPERIÊNCIA	32
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE	39
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	39

1. INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid 19, surgiu no final do ano de 2019 na cidade chinesa de Wuhan, com uma mutação provavelmente originada dos morcegos (ainda nada comprovado), gerou grandes mudanças e surpresas na vida pessoal/profissional e várias medidas foram adotadas com o objetivo de frear o vírus da família coronavírus causador dessa doença que é facilmente transmissível pelo ar, contato humano ou objetos contaminados. Com o passar dos dias e aumento de casos, a Ásia foi o primeiro grande epicentro e em poucos meses, tudo começou a sofrer mudanças de forma global.

As primeiras medidas tomadas pelas autoridades de Vigilância Sanitária em todos os continentes foram evitar aglomerações, fazer uso obrigatório de máscaras faciais e uma boa higiene. Logo após, toques de recolher e quarentenas foram se tornando cada vez mais presentes, mudanças de horários dos comércios, fechamentos de serviços considerados “não essenciais” e assim teve que se pensar como os trabalhadores iriam continuar com suas atividades.

Diante disso, muitas empresas de diferentes níveis (pequenas, médias e grandes) e setores (públicos e privados) começaram a adotar medidas para diminuir os impactos causados pela pandemia adotando o trabalho *home-office*, que apesar de ainda ser um novo estilo de trabalho, vem ganhando cada vez mais espaço. Segundo Amorim (2020), o IBGE - PNADCOVID19, em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota.

O setor da educação como escolas e universidades foram os primeiros segmentos a passar por essa mudança e conseqüentemente outros setores também, como o comércio, funcionando assim de forma presencial apenas os serviços considerados essenciais para a população, como saúde, limpeza e segurança.

A Reitoria do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) publicou uma medida no dia 17 de março de 2020 em que suspendeu as aulas e as demais atividades presenciais em todos os campi do estado até o dia 12 de abril de 2020. Em virtude do avanço do vírus, as aulas ficaram suspensas até o dia 27 de agosto de 2020, voltando as atividades estudantis de forma não presenciais no dia 31 de agosto, após quase seis meses da primeira suspensão. Professores e alunos passaram por fases de

ambientação da Plataforma *Google Sala de Aula (Classroom)* para poder dar continuidade às atividades do semestre.

Portanto, várias adaptações foram feitas no Instituto, sendo necessário adotar atividades remotas em estilos síncronos (interação em tempo real professor/aluno) e assíncronos (tempo do aluno, não há interação em tempo real), com redução da hora aula no estilo síncrono para facilitar a compreensão dos conteúdos e não sobrecarregar os envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

O *home-office* segundo Schirigatti e Kasprzak (2007) permite que o profissional desempenhe suas funções trabalhistas compartilhando da infraestrutura de seu ambiente doméstico. Esse “novo estilo” por outro lado, gerou grandes dúvidas e sérias consequências causadas aos profissionais da área de educação do ensino superior devido a inúmeros fatores. Professores que deixaram de ensinar em salas de aulas para ensinar de suas salas de casa, um dos grandes desafios enfrentados por essa categoria. Dessa forma, utilizando como amostra para a pesquisa, professores do curso de Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba - Campus Guarabira – PB, este trabalho busca responder a seguinte problemática: **Quais os desafios e expectativas enfrentados pelos docentes do Curso de Gestão Comercial do IFPB Campus Guarabira – PB em tempo pandêmico?**

Para responder esse questionamento deve-se analisar os desafios enfrentados pelos profissionais da educação superior de um curso presencial que diante do cenário da crise sanitária que atingiu milhões de trabalhadores no país e no mundo, tiveram que mudar suas rotinas, levando em consideração as suas expectativas positivas ou negativas sobre o trabalho remoto/*home-office*.

Por se tratar de uma modalidade nova para sociedade, que foi implementada rapidamente, requer um estudo mais profundo sobre o tema, pois essa se tornou uma saída para que muitos trabalhadores não fossem prejudicados e assim sendo possível, mesmo que distante, dar continuidade às suas funções. Além do mais, por tratar-se de profissionais da educação de ensino superior, poucos tinham atuado na modalidade de ensino à distância o que dificultou ainda mais a adaptação ao *home-office*. Sendo assim, com poucos estudos existentes sobre o tema, a pesquisa se torna importante para o convívio social, dando a esses profissionais o direito de expor suas experiências no tempo de pandemia.

Portanto, tem-se como objetivo geral verificar os desafios e as expectativas enfrentadas pelos docentes durante o *home-office*. E como objetivos específicos: Verificar quais os impactos causados no trabalho docente durante o ensino remoto; identificar as mudanças geradas pela adoção do *home-office* no trabalho docente; relatar as expectativas causadas nos docentes durante o trabalho remoto.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DO *HOME-OFFICE*

De acordo com o *site* de tradução DeepL, a palavra *home-office* significa “escritório em casa” e por ser de origem inglesa, traduzindo para língua portuguesa “trabalho em casa”. Surgiu no Brasil oficialmente em 1997 durante o Seminário *Home-Office/Telecommuting* - Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Não só os setores de iniciativa privada, mas os setores públicos também adotaram essa forma e por isso se faz necessário um melhor entendimento dessa nova modalidade de trabalho.

Chiavenato (2014) define *home-office* como o trabalho realizado em casa não havendo a necessidade do colaborador se deslocar até a empresa. Sendo assim, em 2017, na Lei 13.467, a Reforma Trabalhista trata do *home-office* como Teletrabalho, mas fica claro que nem todo teletrabalho pode ser classificado como *home-office*, pois no artigo 75 – B Parágrafo único: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Atualmente o termo *home-office* tornou-se mais presente no nosso cotidiano e para isso é importante que se faça um esclarecimento acerca do tema e o que pode causar na vida dos trabalhadores, podendo ser realizado por um determinado período de tempo, sendo possível ser praticado de qualquer lugar que não seja o ambiente da empresa. “É caracterizado pelo exercício das atividades em casa, não de forma preponderante, mas em alguns determinados dias, ou seja, o empregado tanto pode trabalhar no espaço físico da empresa, quanto fora dele” (MANFRIN; BUSNARDO; SANTOS, 2020).

No teletrabalho, o trabalhador pode exercer suas funções fora do ambiente da empresa e sem controle de jornada. Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1990), teletrabalho é “a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”. Caracteriza-se assim, como uma forma de trabalho flexível e graças aos avanços tecnológicos isso é possível, mesmo que o trabalhador esteja fora da empresa.

O teletrabalho se diferencia do *home-office* em relação a forma da legislação, pois o primeiro aparece em 2017 com a Reforma Trabalhista nº 13.467/2017, já o segundo nada consta na lei.

Segundo a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) considera que

Teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 2017, art. 75-B)

Podendo assim, o trabalhador exercer sua função em qualquer local, como na sua casa, biblioteca, lanchonete, fazendo o uso das tecnologias da informação, mantendo o contato de empregado/empregador.

Para Villarinho e Paschoal (2016) a literatura sobre *home-office* ainda necessita de maior aprofundamento, com a ilustração de práticas sobre o tema. Diante disso, ainda existem poucas referências sobre o mesmo, pois o *home-office* só teve um forte destaque a partir do ano de 2020.

Portanto, tem que ficar claro para o trabalhador no ato de sua contratação qual a forma de trabalho, se é presencial ou teletrabalho. Para facilitar melhor a compreensão sobre o teletrabalho vejamos as seguintes características dessa modalidade: 1) o trabalho deve ser prestado, na maior parte do tempo, fora do estabelecimento do empregador; 2) a utilização de tecnologias de informação e de comunicação; e 3) a não caracterização da função exercida como trabalho externo. (KALIL, 2020).

Para Trope (1999), o conceito de *home-office* é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho. Levando em consideração a fala do autor, essa foi uma das estratégias adotadas pelo mercado para o enfrentamento da crise financeira provocada no início da pandemia. Sendo assim, em 2020 o *home-office* passou por um grande aumento devido ao coronavírus, fazendo com que muitos trabalhadores mudassem suas rotinas, para isso, foi instituída a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 (Brasil, 2020) e em seu Art. 4º estabelece que “o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância [...]”. Essa “mudança” foi iniciada primeiramente com empregados do setor privado, e logo em

seguida algumas repartições públicas também adotaram essa modalidade, afim de dá continuidade as atividades nesse novo normal.

2.2 EVOLUÇÃO DO *HOME-OFFICE*

O que se tem conhecido hoje é que o *home-office* surgiu no Estados Unidos por volta de 1857, sendo executado pela empresa Pennsylvania Railroad de V. Edgard Thompson (empresa de sistema de telégrafo). O termo “trabalho à distância” surgiu em meados da década de 50, com o estudioso Norbert Wiener, utilizando em seus estudos, com auxílio dos recursos de dados e de informação.

No ano de 1973 o Estados Unidos passava por uma crise de petróleo, e foi necessário que realizasse um projeto de ação poupando energia. Então Jack Nilles sugere que a economia dos recursos fosse tomada e o termo *telecommuting*, que significa teletrabalho, surgiu. “Para Nilles, com esse ideal revolucionário resolver-se-iam os problemas de tráfego urbano, poluição atmosférica, além da redução de custos e acesso ao mercado de trabalho para determinadas populações” (Araújo, 2014, p.10). Percebe-se que nessa época já havia uma preocupação em cortes de gastos da empresa, nesse caso, a partir do momento que o trabalhador não ia até a empresa, gerava uma economia de custo na empresa.

Quando olhamos para o Brasil, o seu início foi em 1986, na empresa pública federal Serpro. Em 1997 aconteceu o Seminário chamado “Home office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio”. E em 2011, é instituída a Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011 (Brasil, 2011), que reconhece o empregado do teletrabalho com os mesmos direitos e deveres do empregado do trabalho convencional. Segundo essa lei não há distinção entre ambos desde que estejam definidos os pressupostos da relação de trabalho.

Isso implica a dizer que o *home-office* aqui no Brasil deixou de ser uma tendência e passa a ser uma realidade, mas ainda há no que se pensar sobre o tema, pois se de fato já é uma forma de trabalho, requer um olhar direcionado para esses trabalhadores, leis que garantem não só o bem-estar profissional, mas como também pessoal.

A primeira Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira foi criada no ano de 1940 e nela não trazia nada em relação ao teletrabalho. Antes da Reforma

Trabalhista de 2017, o teletrabalho era tratado como apenas um trabalho realizado em domicílio e bem diferente do que conhecemos hoje. Com isso,

Tanto o trabalho no domicílio, em sua configuração tradicional ou em sua configuração tecnológica moderna, como também o próprio teletrabalho, todos podem se caracterizar (ou não) pela presença da subordinação – está especialmente em suas dimensões objetiva e estrutural –, ensejando, em seguida, o debate sobre a configuração ou não de suficientes e minuciosos controles de horários e de jornada. (DELGADO, 2020, p. 1089).

No ano de 2017 com a Reforma Trabalhista nº 13.467, o teletrabalho passou a ser regulamentado em forma de lei, pelos artigos 75 – A a 76 – E, da CLT, garantindo ao empregado alguns benefícios e alguns deveres ao empregador.

Assim, no art. 75 – D, a lei deixa claro sobre os equipamentos tecnológicos, infraestrutura são deveres do empregador e também possíveis despesas arcadas pelo empregado deverão estar previstas em contrato escrito. O que se deve observar é que essa determinação não vale para o profissional de *freelancer*, pois nesse caso, não há responsabilidade do empregador disponibilizar os equipamentos.

Outro ponto importante em relação ao trabalhador é sobre a sua saúde no ambiente de trabalho, mesmo que seja em sua casa, assim, sobre esse aspecto a lei destaca em seu art. 75 – E que, o empregador deve instruir os empregados sobre as prevenções doenças e acidentes de trabalho, e o empregado deverá assinar um termo se responsabilizando a seguir tais orientações.

O empregado disponibiliza os equipamentos para o trabalho e orientações necessárias sobre a saúde do seu funcionário, e cabe a ele seguir essas orientações, com pausas e intervalos, de acordo com as normas da empresa. Vale ressaltar ainda que o empregado não pode se deixar levar em seu horário de trabalho “de qualquer jeito”, mesmo não estamos no espaço físico da empresa, o empregador tem como fiscalizar e acompanhar como está o andamento e rendimento das suas obrigações.

Em relação a contratos a lei deixa esclarece em seu art. 75 – C, é quando se trata da forma de contrato entre a empresa e empregado: “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de

trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.”. A lei ainda enfatiza na questão de alterações:

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017, art. 75-C)

Conclui-se assim que até antes da pandemia, o trabalhador não podia ser “pego de surpresa” em relação a mudanças da forma de seu trabalho, havia um prazo de no mínimo quinze dias, para que ele pudesse se organizar para essa transição do presencial para o home-office, o que depois da pandemia iremos ver que isso mudou.

Como foi falado no tópico anterior, em 22 março de 2020, o governo federal sancionou uma Medida Provisória (MP) de nº 927 voltada para as questões trabalhistas devido à crise sanitária causada pela covid-19, onde o tema teletrabalho passou a ficar mais evidente por todos, uma vez que muitos trabalhadores estavam perdendo seus empregos porque as empresas começaram a passar por grandes dificuldades financeiras e a saída (infelizmente) foi a demissão. Como em seu art. 3º fala que:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho; (...) (Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020).

A partir disso, também é possível que o trabalhador passe a atuar de forma *home-office* em período temporário, como em casos de eventuais ou específicos, no caso de doenças, sintomas da covid-19 em que precisa do afastamento por uma questão de saúde de todos da equipe, assim ele pode continuar trabalhando, na tentativa da preservação do seu emprego, e a empresa não tem prejuízos com a falta desse funcionário.

Por outro lado, essa Medida Provisória, veio como forma de resolver também algumas dúvidas com relação a Reforma Trabalhista de 2017. Portanto não foi só o

teletrabalho, mas outros pontos também ganharam destaques, como o texto destaca: antecipação de férias, aproveitamento e da antecipação de feriados, banco de horas, FGTS, saúde no trabalho, suspensão de exigências administrativas em segurança, antecipação do pagamento do abono anual em 2020, entre outros.

Esses pontos citados na MP foram formas de acelerar a circulação do dinheiro no estado e também pelo fato de muitos trabalhadores terem perdido seus empregos por causa da pandemia e como veio tudo de uma hora para a outra, não tiveram outra alternativa de se manter diante do caos que a mesma trouxe.

A MP teve sua duração entre os meses de março a dezembro de 2020, que de forma rápida parou/mudou muitos serviços essenciais em nossa sociedade. Um dos objetivos dessa MP foi de mostrar alternâncias para as empresas e assim dar continuidade a suas atividades, e fazer com algo nesse momento tão conturbado para o país, numa tentativa de aumento de desempregos.

2.3 O TRABALHO DOCENTE E O ENSINO REMOTO

As Instituições de Ensino Superior (IES) tiveram que se adaptar nos últimos anos devido aos impactos da pandemia. Os profissionais docentes trocaram as salas de aulas pelos seus próprios cômodos residenciais como forma de diminuir as consequências no período pandêmico. As IES particulares saíram na frente em termos de soluções para dar continuidade as atividades acadêmicas, por outro lado, as públicas foram as que mais demoraram para essa continuação, pois dependiam de verbas financeiras do Estado/União que garantissem tais atividades.

O ensino superior brasileiro pode ser ofertado nas duas formas: presencial e à distância. No Brasil dispomos de dois normativos sobre a temática do Ensino Superior, a primeira é a Lei de Diretrizes e Bases na Educação (LDB) 9.394/96 art. 43 e art. 80 que trata a EaD, a segunda é o Decreto nº 9.057, 25 de maio de 2017 tratando da Educação a Distância (EaD), destacando como uma modalidade educacional didático-pedagógica onde os processos de aprendizagem ocorram por meios tecnológicos, professores qualificados, desenvolvendo atividades em lugares e espaços diversos. Esse entendimento faz-se necessário para que possamos relacionar com a situação atual.

O ensino remoto pode ser entendido como as aulas remotas, onde os professores lecionam os conteúdos em locais diferentes dos alunos. Durante a quarentena, esse termo passou ainda ser mais específico, chamado de Ensino Remoto Emergencial (ERE), deve-se analisar a situação atual das IES pública, pois os seus currículos não estavam adaptados para esse cenário. Vale salientar também que esse ensino remoto praticado pelos docentes não foge das propostas dispostas pela educação presencial.

Pode-se analisar que no período pandêmico a rotina desses profissionais foi alterada, tendo que conciliar sua vida pessoal e profissional no mesmo local (casa). Como fazer para dar continuidade as atividades de um ensino presencial, onde da noite para o dia, o único contato que se tinha com os alunos era pelas telas dos meios de comunicação?

Com o início do ensino remoto ficou mais evidente que o ensino a distância, que tanto se fala antecipou alguns anos. Para MORIN, 2007, ele afirma que, é preciso aprender a enfrentar a incerteza, já que vivemos em uma época de mudanças em que valores são ambivalentes, em que tudo é ligado. É isso que os professores enfrentaram nesse novo normal, uma mudança na forma de ensino.

O professor desenvolve diversas atividades diárias além do ato de transmitir o conhecimento, para isso, ele precisa de uma organização, por sua vez na pandemia com o ensino remoto, muitos passaram por dificuldades, sendo necessário reuniões para tomada de decisões, momentos de formação para adaptação e de conhecimento do ambiente virtual a ser utilizado por eles.

Em 25 de junho de 2020, o Conselho Superior de Educação do IFPB, publicou uma resolução que estabeleceu as fases de implementação gradual das atividades não presenciais e presenciais no âmbito do IFPB. Essa resolução foi construída por diretores de ensino e sistêmicos do IFPB de forma democrática. O documento organiza essas fases de seguinte maneira:

- I. diagnóstico, planejamento e orientações;
- II. ambientação dos docentes e discentes;
- III. oferta curricular de forma não presencial;
- IV. implementação gradual de atividades acadêmicas presenciais;
- V. consolidação do ensino híbrido;

VI. retorno ao ensino presencial.

Outro ponto que foi bastante debatido diante desse cenário é a questão dos dias letivos e da carga horária, uma vez que a pandemia não acabou e algumas medidas tiveram que adotadas, para isso, a Resolução Conselho Nacional de Educação/CP nº 2, de 5 de agosto de 2021, em seu art.7, relata que os dias letivos mínimos obrigatórios ficam dispensados, por outro lado, sobre a carga horária, a resolução deixa claro que devem ser mantidas de acordo com cada curso.

O ensino superior de educação tem como um dos objetivos no preparo de futuro profissionais para o mercado de trabalho, sendo esse uma das preocupações das IES, têm uma clientela “independente” do ponto de vista dos demais níveis e assim, tem mais facilidade de domínio para uso das tecnologias. Portanto, ainda citando a mesma Resolução em seu art. 8, enfatiza que podem ser desenvolvidas atividades pedagógicas não presenciais vinculadas ao componente do curso, por meio do uso de tecnologias da informação, para integrar a carga horária.

Partindo desse ponto de vista, o Campus Guarabira disponibiliza de encontros síncronos e assíncrono durante o ensino remoto, onde as aulas ficam gravadas para que cada aluno assista de acordo com a sua necessidade, pelo fato também, que muitos alunos do curso de Gestão Comercial por terem um trabalho, tiveram suas rotinas alteradas devido a pandemia. Pensando no bem-estar dos alunos, durante os momentos síncronos, a duração era de no máximo 60 minutos, pois, por cada dia letivo eram dois encontros, o tempo em frente as telas se tornavam cansativo para os discentes.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa é de natureza aplicada, elaborada com o auxílio de pesquisas bibliográficas, com consultas em artigos, leis, livros e demais fontes *on-line*. Segundo Fachin (2003), a pesquisa bibliográfica é um conjunto de conhecimentos reunidos em obras de toda natureza, que proporciona o saber e tem o objetivo de conduzir o leitor à pesquisa de determinado assunto.

Adotou-se como estratégia de pesquisa um estudo de caso. Sendo assim, Fachin (2003) caracteriza que, no método do estudo de caso todos os aspectos são investigados, levando em conta, principalmente, a compreensão do assunto investigado como um todo. Portanto, o caso estudado na presente pesquisa é os desafios e expectativas enfrentados pelos docentes durante o trabalho no ensino remoto.

A área de estudo foi o Instituto Federal da Paraíba Campus Guarabira localizado às margens da PB-057, na cidade de Guarabira, ofertando cursos técnicos integrados, superior tecnólogo, além de outros projetos de extensões abertos à comunidade local, com professores capacitados, possuindo uma infraestrutura administrativa e acadêmica adequada para atender aos alunos com ou sem necessidades especiais, com biblioteca, auditório, quadra esportiva e um refeitório (em construção).

O Campus tem 10 anos de fundação com importantes serviços prestados à comunidade da região do brejo paraibano. Assim, no ano de 2020 o Campus de Guarabira tem 1.869 alunos, desses, sendo 243 do curso de Gestão Comercial, com um quadro docente de 20 professores do curso, que há quase dois anos tiveram impactos em sua forma de transmissão de conhecimento devido à pandemia.

Figura 1 – Área de estudo Campus IFPB Guarabira - PB



Fonte: <https://www.ifpb.edu.br/guarabira/institucional/sobre-o-campus>

Para que os professores pudessem dar continuidade ao ano letivo de 2020, mesmo remotamente, fez-se necessário fazer uso dos meios tecnológicos para realização das aulas e demais atividades. Tanto os professores quanto alunos tiveram

que se adequar a essa nova forma de ensinar e aprender e assim, a sala de aula física/presencial passou a ser substituída por um Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) através da plataforma *Google*, com momentos síncronos e assíncronos. As gravações dos encontros síncronos/aulas além de atividades, conteúdo teórico, e avaliações eram postados nas salas de aulas virtuais no *Google Classroom*. Os encontros síncronos foram realizados através do *Google Meet*, em que alunos respondiam atividades e formulários. Esses recursos do *Google* foram de suma importância nesse momento pela facilidade de acesso pelo computador ou até mesmo pelo celular.

Dessa forma, a natureza da pesquisa apresenta-se quantitativa para uma melhor verificação dos resultados obtidos pela mesma. Para Richardson (1999), “o método quantitativo emprega a quantificação tanto na modalidade de coleta de informações tanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”. Utilizou-se um questionário estruturado com 12 questões objetivas a respeito do trabalho docente como instrumento de pesquisa.

A população do estudo corresponde aos professores do IFPB do Campus Guarabira, tendo a representação de 20 professores do curso de gestão comercial. Conforme Gil (2008, p. 89-90), “é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”.

Com isso, entende-se como uma pesquisa de abordagem descritiva, pois se trata de um acontecimento que os envolvidos enfrentaram. Gil (2008) diz que, “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Para a coleta de dados foi construído um questionário *on-line* por meio da plataforma de formulários *Google forms*, aplicado para os docentes por meio de link enviado através do aplicativo *WhatsApp* e *e-mail* acadêmico dos entrevistados. O questionário dividiu-se em duas partes principais: a primeira fazendo uma análise do perfil de cada respondente. Destas, 8 foram questões de múltipla escolha. A segunda parte, composta por 4 reais questões afirmativas correspondente a seu grau de concordância, mediante a uma escala tipo *Likert*, variando de 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) sobre a vida docente em relação ao tempo pandêmico

(impactos, mudanças e expectativas) no período de abril a maio de 2022. O questionário, segundo Gil (1999, p.128), pode ser definido:

como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

Para tanto, foi enviado o *link* aos 20 docentes dos turnos vespertino e noturno de ensino superior, do curso de Gestão Comercial entre o período de abril e maio de 2022. Após os resultados obtidos, foram apresentados em gráficos, tabelas e figura.

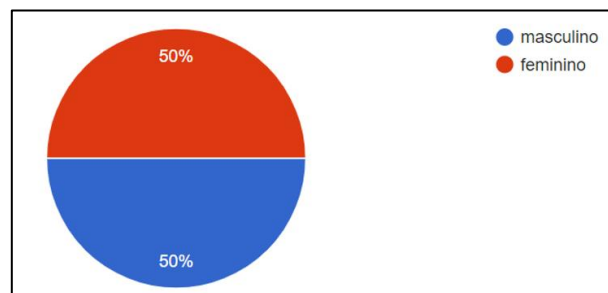
4. ANÁLISE DE DADOS

4.1 PERFIL DA POPULAÇÃO

Na introdução do questionário, as primeiras 08 (oito) perguntas se referiam à caracterização da população. Conhecer melhor o perfil dos entrevistados é a meta deste tópico: saber o sexo, a faixa etária, o grau de escolaridade, formação acadêmica continuada, a relação com o ensino não presencial, preparação para o ensino remoto, o convívio com outras pessoas e as mudanças no comportamento dos respondentes. Como abordado na metodologia, os entrevistados são professores com um total de 20 respondentes.

Conforme demonstra o Gráfico 01 abaixo, não teve um sexo majoritário, sendo assim, quanto aos respondentes desta pesquisa, metade dos entrevistados 50% foram do sexo masculino (10) e do sexo feminino (10) e nenhum para opção outros.

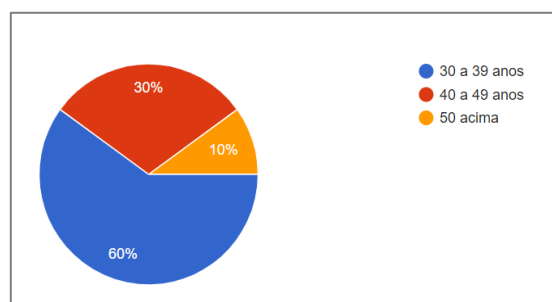
Gráfico 01 – Gênero



Fonte: Dados da pesquisa.

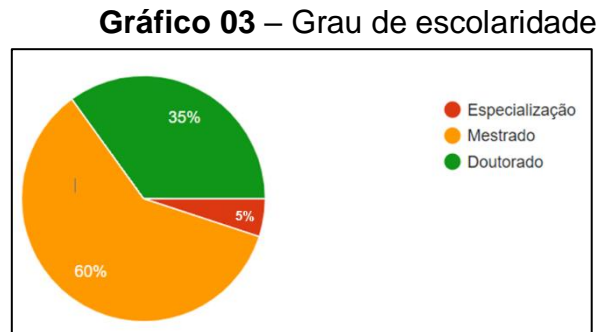
Segundo informações obtidas na pesquisa, a faixa etária dominante entre os entrevistados está entre 30 a 39 anos, com um total de 60% (12). Em segundo lugar 40 a 49 anos, com 30% (6) e apenas 10% (2) dos entrevistados com acima de 50 anos, conforme o Gráfico 02 abaixo.

Gráfico 02 – Faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação ao grau de escolaridade dos entrevistados, a maior parte, 60% (12) possuem mestrado, em segundo lugar, com 35% (7) possuem doutorado, apenas 5% (1) possui especialização e nenhum respondente tem pós-doutorado, de acordo com o Gráfico 03.

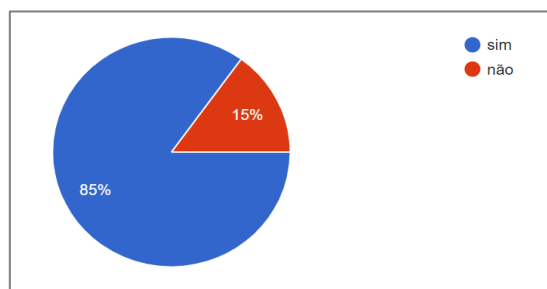


Fonte: Dados da pesquisa.

Perguntados se já haviam recebido de formação acadêmica sobre o uso de ferramentas para o ensino remoto, 85% (17) dos entrevistados responderam sim, e outros 15% (03) responderam não, conforme o Gráfico 04.

Vale ressaltar que o IFPB promoveu capacitação em ferramentas do *Google* para ensino remoto no período de 30 de julho a 28 de agosto de 2020, tendo como objetivo capacitar os professores e demais profissionais do ensino para uso da ferramenta *Google* Sala de Aula.

Gráfico 04 – Participação de formação acadêmica

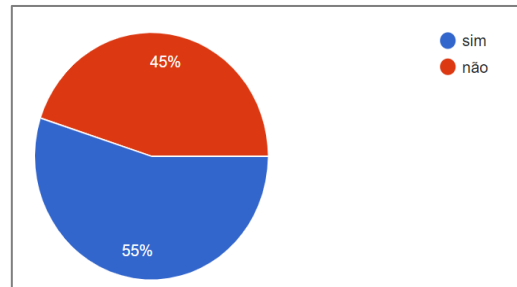


Fonte: Dados da pesquisa.

O percentual de 55% (11) dos professores entrevistados já havia trabalhado com o ensino não presencial antes da pandemia, por outro lado, 45% (09) não haviam tido esse contato antes, como mostra o Gráfico 05.

Isso mostra que mesmo a maioria desses profissionais tendo passado por uma formação acadêmica (como mostra o Gráfico 04) a atuação com o ensino não presencial foi a primeira experiência para quase metade dos entrevistados.

Gráfico 05 – Trabalho com o ensino não presencial

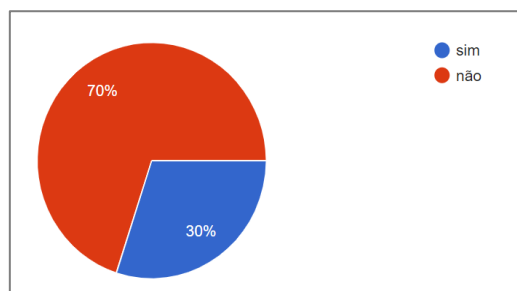


Fonte: Dados da pesquisa.

Foi questionado aos professores se eles se sentiam preparados para o ensino remoto antes da pandemia, e em sua maioria, 70% (14) dos professores não se sentiam preparados para realizar o trabalho remoto, como mostra o Gráfico 06, e apenas 30% (06) se sentiam preparados.

Nesse caso, é importante ressaltar que mesmo a maioria dos profissionais da educação já tendo experiência com o trabalho não presencial (como mostra o Gráfico 05), a maior parcela dos entrevistados não se sentia preparada para exercer suas atividades remotamente. Devemos levar em consideração que diversos fatores contribuíram para tal período do trabalho remoto, como ambientação virtual, espaço físico (casa) e tecnologia (computador, notebook, tablet...)

Gráfico 06 – Preparação para o trabalho remoto no início da pandemia



Fonte: Dados da pesquisa.

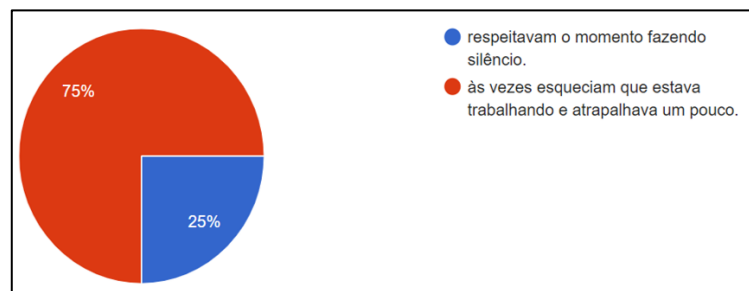
Questionados sobre o convívio com as outras pessoas na casa durante as atividades remotas, os entrevistados responderam, em sua maioria 75% (15) que às vezes esqueciam que estavam trabalhando e atrapalhavam um pouco, e apenas 25% (05) responderam que respeitavam o momento fazendo silêncio. Nas opções: não

respeitavam o momento e não tinham outras pessoas no momento, não houve respostas, como mostra o Gráfico 07.

Para que o profissional desempenhe suas funções em horário de trabalho é necessário que eles estejam em um espaço que dê condições para isso, sendo assim, estar em convívio com outras pessoas nesse momento pode fazer com que esses profissionais “percam” o foco durante suas atividades, pois barulhos diversos e outros podem contribuir, e com isso, pode ocorrer (ou não) uma mudança em seu comportamento.

É necessário, nesse caso, traçar metas/estratégias para que seu trabalho não seja prejudicado, organizar um ambiente adequado, sem barulho e conversar com as demais pessoas sobre a importância de todos colaborarem durante suas atividades.

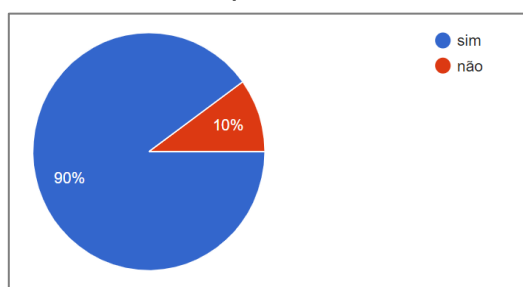
Gráfico 07 – Convívio com as outras pessoas em sua casa



Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, ao analisar o perfil dos entrevistados, os professores foram questionados se houve mudança no seu comportamento devido a mudança do ensino presencial para *home-office*. Como pode ser observado no Gráfico 08, para 90% (18) confirmaram que teve mudança em seu comportamento, e apenas 10% (02) afirmaram negativamente.

Gráfico 08 – Mudança do ensino presencial para *home-office* e mudança no comportamento



Fonte: Dados da pesquisa.

Com isso, fica nítido que essa mudança afetou fortemente não só na rotina destes profissionais, mas como também sua vida pessoal, reforçando ainda mais o que diz a Reforma Trabalhista 2017 em seu art. 75 – E sobre a saúde do trabalhador, o empregador deve instruir os empregados sobre as prevenções doenças e acidentes de trabalho, e o empregado deverá assinar um termo se responsabilizando a seguir tais orientações.

4.2 A VIDA DOCENTE EM RELAÇÃO AO TEMPO PANDÊMICO

Nessa parte do questionário, foi analisada a vida dos profissionais da educação com relação aos impactos, as mudanças causadas pelo *home-office*, suas observações sobre o ensino remoto e por fim, uma palavra que expressasse esse período em *home-office*.

Dessa forma, para a pesquisa, foram utilizadas cinco questões apresentadas como afirmações, para que, os respondentes podiam registrar seu nível de concordância em uma escala Likert de 5 pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5), fazendo um comparativo conforme o referencial teórico.

Tabela 09 – Impactos no Trabalho Docente

Indicadores	Discordo totalmente	Discordo pouco	Neutro	Concordo pouco	Concordo plenamente
Houve flexibilidade de horários da minha disciplina	25% (5)	10% (2)	10% (2)	20% (4)	35% (7)
Houve aumento na jornada de trabalho (mais reuniões, planejamentos)	10% (2)	-	5% (1)	30% (6)	55% (11)
Houve sobrecarga de trabalho	9% (2)	4% (1)	13% (3)	26% (6)	48% (11)
Sente que está sendo mais exigido	10% (2)	10% (2)	15% (3)	40% (8)	25% (5)
Mudou a rotina profissional	-	5% (1)	10% (2)	30% (6)	55% (11)

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 09, os professores avaliaram itens sobre a relação dos impactos causados no trabalho docente. A partir de suas respostas, é possível ter uma visão dos seguintes pontos, como: flexibilidade de horários, aumento e sobrecarga de trabalho, exigências e rotina.

Identificou-se que 35% (7) concordaram plenamente que houve flexibilidade de horários da disciplina ministrada por eles. Como sabe-se, essa flexibilidade foi importante, uma vez que a rotina desses profissionais também mudou e tiveram que se adequar a essa nova forma de trabalho.

Os entrevistados assentem parcialmente com relação ao aumento na jornada de trabalho, havendo uma confirmação, um total de 55% (11) sobre os itens. De acordo com essas afirmações, nota-se que os professores mesmo não estando em sua rotina normal (presencial) tiveram que se adequar diante das condições reais que se encontravam. Nesse sentido, eles passaram a participar de mais encontros (virtuais), reuniões, planejamentos, tomadas de decisões tanto que envolvessem questões do curso como também decisões sobre os passos do cenário pandêmico que enfrentavam e conseqüentemente, a carga de trabalho quando passa a ser mais do que a do normal, gera um desgaste, além do físico, mas também mental por parte dos envolvidos, causando incômodos ou até problemas de saúde. Reafirmando assim, o que diz a Resolução do Conselho Nacional de Educação em seu artigo 7, que a carga horária segue a mesma de cada disciplina.

A respeito da sobrecarga de trabalho, para 48% (11) concordaram pouco que com o ensino remoto tiveram uma sobrecarga, e conseqüentemente, um argumento significativo às suas obrigações, levando em consideração que os currículos dessa instituição/curso não estavam preparados para esse cenário.

Outro ponto avaliado pelos profissionais da educação, foi o quanto eles se sentiram mais cobrados com o ensino remoto, e 40% (8) afirmam que concordam pouco. Essas exigências podem ser entendidas como: relatórios sobre o período pandêmico, (re) planejamentos pedagógicos, reuniões, entre outros.

Os professores destacaram também sobre à sua rotina profissional, respondendo em sua maioria 55% (11) que concordam plenamente a respeito do item, podendo afirmar que devido as demandas como já apresentadas nesse tópico, contribuiu fortemente. Isso faz confirmar com o pensamento de Trope (1999), que o *home-office* é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho.

Diante dos resultados obtidos, é possível perceber que o período pandêmico impactou fortemente o trabalho docente. Para tal, é preciso atenção sobre os mesmos,

pois eles afetam diretamente nas condições de como foram transmitidos os conteúdos aos alunos, ocorrendo assim, mudanças no trabalho desses entrevistados.

Tabela 10 – Mudanças causadas pelo *home-office*

Indicadores	Discordo totalmente	Discordo pouco	Neutro	Concordo pouco	Concordo plenamente
Teve que retirar algum conteúdo programático da sua disciplina	10% (2)	20% (4)	5% (1)	25% (5)	40% (8)
Apresentou dificuldade em transmitir conteúdos aos alunos	10% (2)	10% (2)	30% (6)	30% (6)	20% (4)
Passou mais tempo preparando as aulas	5% (1)	10% (2)	-	40% (8)	45% (9)
Sente-se confortável para continuar em <i>home-office</i> mesmo com fim da pandemia	10% (2)	15% (3)	15% (3)	30% (6)	30% (6)
Não tem/teve estrutura física para trabalhar (local apropriado, sem ruídos, internet)	40% (8)	30% (6)	15% (3)	10% (2)	5% (1)

Fonte: Dados da pesquisa.

Os entrevistados responderam nessa seção quais as mudanças eles perceberam diante a atuação em *home-office*. Essa parte é fundamental para responder um dos objetivos desse trabalho, pois com a pandemia todas as categorias de trabalho foram afetadas. Para tal, os professores responderam pontos relacionados a ação pedagógica, como: conteúdo pedagógico, tempo de planejamento, continuação em *home-office* e estrutura física.

Em relação ao conteúdo programático de sua disciplina, 40% (8) concordam plenamente que teve que retirar algum conteúdo. Isso implica a dizer que essa retirada pode afetar no nível de aprendizagem dos alunos, pois os conteúdos ministrados pelos docentes seguem uma sequência didática.

Quando questionados se apresentaram dificuldade em transmitir conteúdos nota-se que houve um empate entre as opções: neutro e concordo pouco, com 30% (6) cada. Com isso, podemos confirmar que devido as condições enfrentadas por esses professores prejudicou a forma de transmitir o que estava planejado. A partir do momento que esses profissionais passaram a mudar a forma de trabalhar (do

presencial para o remoto), impactou consideravelmente na maneira de transmitir tais conteúdos.

O item de tempo de preparação das aulas teve grande representatividade, com 45% (9) concordando plenamente. Diante disso, percebe-se o quanto a pandemia mudou a vida profissional desses trabalhadores, que por sua vez, tiveram que se adaptar com as ferramentas digitais, elaborar formulários *on-line*, criar slides.

Por outro, ao serem questionados sobre sentir-se confortável em continuar em *home-office* mesmo com o fim da pandemia, houve um empate entre concordo pouco e concordo plenamente, com 30% (6) cada. É possível induzir que para a maioria desses profissionais inferem, mesmo diante das dificuldades enfrentadas, como menos relevantes, demonstrando assim que com a experiência com o ensino remoto teve seu lado positivo.

Em relação a falta de estrutura física para o trabalho remoto, 40 % (8) discordam totalmente com o item. Para Nunes (2009), a tecnologia é uma ferramenta em constante evolução, tornando-se indispensável para o profissional que deseja agilidade e facilidade. Isso ficou ainda mais evidente e importante recurso para o ensino remoto.

Sendo assim, a migração repentina de aula presencial para remota fez com que os profissionais da educação se adequassem às mudanças causadas pelo *home-office*. Essa adequação foi importante diante do período enfrentado.

Tabela 11 – Experiência com o ensino remoto

Indicadores	Discordo totalmente	Discordo pouco	Neutro	Concordo pouco	Concordo plenamente
Percebe que saiu melhor no ensino remoto	25% (5)	25% (5)	5% (1)	35% (7)	10% (2)
Acredita que deveria continuar as aulas com o ensino remoto ou híbrido (sem obrigação do aluno na sala de aula, podendo assistir de casa)	30% (6)	30% (6)	15% (3)	10% (2)	15% (3)
Os alunos interagem mais nas aulas remotas	85% (17)	10% (2)	5% (1)	-	-

Os alunos estarão aptos para atuarem no mercado trabalhado	10% (2)	20% (4)	40% (8)	25% (5)	5% (1)
------------------------------------------------------------	---------	---------	----------------	---------	--------

Fonte: Dados da pesquisa.

A tabela 11 está voltada sobre a experiência dos profissionais da educação durante o ensino remoto. Nesse momento, foi analisado pontos sobre a atuação, continuação das aulas remotas, interação dos alunos e o futuro dos alunos para o mercado de trabalho.

Quando perguntados positivamente sobre a atuação no ensino remoto, 35% (07) concordam pouco com essa afirmação. É importante ressaltar que, a atuação do professor é fundamental para a construção do conhecimento, e para tal, é importante que eles conduzam de maneira segura e eficaz, mesmo que seja à distância.

Embora os professores concordam que se saíram melhores no ensino remoto, por outro lado, eles discordam totalmente e pouco que deveriam continuar as aulas nesse estilo (remoto/híbrido), havendo empate com 30% (06). Isso nos leva afirmar que a educação presencial favorece na criação de laços, além da relação professor-aluno, pois o ensino remoto nem de perto substitui o ensino presencial, tendo em vista que a educação não é só conteúdo.

O item com maior resposta nessa seção, foi com relação a interação nas aulas remotas, e 85% (17) dos entrevistados discordam totalmente a respeito desse item. Outra questão importante foi a rotina dos alunos alterada, e passamos um pouco mais de dois anos em frente as telas assistindo as aulas, isso infelizmente, desmotivou muitos alunos.

Por fim, ao serem perguntados se os alunos estarão aptos para o mercado de trabalho, 40 % (08) ficaram neutros. Tal ponto pode ser encarado como um dos aspectos negativos causados pela pandemia, em que para estarem preparados para atuarem, precisam de uma boa capacitação, e como vimos na Tabela 10, a maioria dos professores tiveram que retirar algum conteúdo da sua disciplina.

Esse momento é importante para que compreendam através das respostas dos entrevistados como foi a experiência com o ensino remoto. Como já foi mencionado, a maioria dos professores já tiveram contato antes com o ensino não presencial, mas mesmo assim, esse cenário pandêmico presenciado por eles, foi um

Contudo, cada professor passou por situações distintas no mesmo período, não se pode deixar levar apenas pelo lado negativo o que a pandemia causou, esses profissionais tiveram também a oportunidade de se reinventar, descobrir novas formas de saberes e de transmitir seus conhecimentos, promovendo assim uma educação significativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *home-office* é uma modalidade que vem crescendo nos dias atuais devido a pandemia da Covid-19 e sendo uma “saída” para que muitas atividades (estudos/trabalhos) não fossem paralisadas ou interrompidas.

Por se tratar de um tema com poucas literaturas disponíveis, falar do *home-office* no ensino remoto no ensino superior faz desta pesquisa relevante para a sociedade e a instituição, pois temos conhecimento do que os docentes enfrentaram durante o período pandêmico trabalhando nessa modalidade.

Assim, a pesquisa servirá de base para futuros trabalhos acadêmicos como forma de entender os impactos causados não só no trabalho docente, mas também na vida estudantil dos discentes do curso, onde ambos tiveram suas rotinas afetadas com a pandemia.

O presente trabalho teve como objetivo verificar os desafios e as expectativas enfrentadas pelos docentes durante o *home-office*. Os dados obtidos nesta pesquisa mostraram como foi a experiência desses trabalhadores nessa modalidade e como a pandemia impactou fortemente no trabalho docente do curso de gestão comercial do IFPB, pois esses profissionais tiveram que se reinventar para continuar com suas atividades laborais.

A pesquisa mostrou que os principais impactos para o trabalho docente foi o aumento da jornada de trabalho e a mudança na rotina. Em relação a essas mudanças, com o ensino remoto, os professores passaram a gastar mais tempo preparando suas aulas, e como retorno não obtinham muita interação dos estudantes nas aulas remotas.

Com isso, mesmo o *home-office* sendo uma tendência como forma de trabalho. Por ser um curso presencial, os docentes do curso de gestão comercial do IFPB em tempo pandêmico tiveram que se adaptar a uma realidade que muitos em sua maioria já tiveram contato com o ensino não presencial, e sobre as expectativas, os mesmos afirmam que o curso não deveria continuar com essa modalidade. É nesse sentido que confirmamos que nada substitui a sala de aula e o contato entre professor e aluno.

Com relação a instituição, o Campus ofertou capacitação para os profissionais da educação para o uso de das ferramentas dispostas para as atividades, em seguida apresentadas aos alunos e dando início as atividades remotas.

Cada professor vivenciou de forma diferente esse momento de aulas remotas, esse momento foi um desafio que eles enfrentaram que ficará marcado em sua trajetória profissional, pois foi um marco na história de vida acadêmica e também na instituição de ensino.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Daniela. 8,073 milhões de pessoas estavam em trabalho remoto em setembro, diz IBGE. **Uol**. Rio de Janeiro, 23 out. 2020. Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/10/23/8073-milhoes-de-pessoas-estavam-em-trabalho-remoto-em-setembro-diz-ibge.htm>>. Acesso em: 03 fev. 2022.

ARAÚJO, Gildercia Silva Guedes de. **Teletrabalho**: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center. 2014. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

BRASIL. **Decreto nº 9.057 de 25 de maio de 2017**. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/decreto/d9057.htm . Acesso em 03 mar. 2022.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/96**. Ensino à Distância. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm . Acesso em 26 fev. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm Acesso em 26 fev. 2022.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 2, de 5 de agosto de 2021**. Institui Diretrizes Nacionais orientadoras para a implementação de medidas no retorno à presencialidade das atividades de ensino e aprendizagem e para a regularização do calendário escolar. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-2-de-5-de-agosto-de-2021-336647801> . Acesso em: 04 mar. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. São Paulo: Barueri. Manole, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2020.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas SA, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HOME-OFFICE. Deelp Tradutor Dicionário inglês-português. 01 fev. 2022. Disponível em: <<https://www.delep.com/translator?il=pt-BR>>. Acesso em: 01 fev. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA. **Resolução 28/2020 CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB**. Fases de implementação gradual das atividades não presenciais e presencias no âmbito do IFPB. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/orgaoscolegiados/consuper/resolucoes/ano-2020/aprovadas-pelo-colegiado/resolucao-no-28/view>. Acesso em: 04 mar. 2022.

KALIL. Agnes. Teletrabalho, trabalho remoto ou home office: o que é e quais são os seus direitos? **Drops do cotidiano**, 30 jun. 2020. Disponível em: <<https://dropsdocotidiano.com/2020/07/30/teletrabalho-trabalho-remoto-home-office/>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

MANFRIN, Jaqueline; BUSNARDO, Leonardo; SANTOS, Marcos. Sistematizando a diferença entre teletrabalho e home office. **Laure, Volpon e Defina Advogados**. 03 ago. 2020. Disponível em: <http://www.laureadvogados.com.br/artigos/sistematizando-diferenca-entreteltrabalho-e-home-office/> . Acesso em 02 fev. 2022.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. São Paulo: Cortez; Brasília: UNESCO, 2007.

NUNES, Antonio Carlos. **A inovação tecnológica e a contabilidade**. São Paulo: Inovara, 2009.

Reitoria suspende aulas no IFPB. **IFPB**, 2020. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/guarabira/noticias/2020/03/reitoria-suspende-aulas-no-ifpb> . Acesso em: 03 mar. 2022.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Quando surgiu o home office no Brasil? **QualquerResposta.com**, 08 dez. 2020. Disponível em: < <https://www.quando surgiu o home office no Brasil? QualquerResposta.com>>. Acesso em: 04 mar.2022.

TRONDOLI, Guilherme Nogueira. Home Office X Teletrabalho: O novo normal nas relações de trabalho e a diferença entre os conceitos. **Jusbrasil**, 01 jun. 2020. Disponível: < [Home Office X Teletrabalho \(jusbrasil.com.br\)](https://jusbrasil.com.br)>. Acesso em: 03 fev. 2022.

TROPE, Alberto. **Organização Virtual**: Impactos do teletrabalho nas organizações. 1.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1999. p.104.

VILLARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane. **Teletrabalho no Serpro**: Pontos Positivos e Negativos e Relações com Desempenho Profissional, Bem-Estar e Contexto de Trabalho. 2016. 17 f. Anais do Encontro da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Costa do Sauípe – BA, 40.

APÊNDECE A - QUESTIONÁRIO

Olá!

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os desafios e as expectativas enfrentadas pelos docentes do curso de Gestão Comercial do IFPB da cidade de Guarabira durante o *home-office*. Todas as informações geradas pelo questionário serão usadas para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso do aluno Marcos Antonio Oliveira da Silva, orientado pela Prof^a Ma. Aniuska Nepomuceno Fontinelli, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Por se tratar de uma pesquisa exclusivamente acadêmica você não será identificado

(a). Em caso de dúvidas, entrar em contato pelo e-mail: marcos.oliveira@academico.ifpb.edu.br

Desde já agradecemos!

QUESTIONÁRIO

01. Gênero:

- () masculino
- () feminino
- () outros

02. Faixa etária:

- () 30 a 39 anos
- () 40 a 49 anos
- () 50 a cima.

03. Grau de escolaridade:

- () Graduação
- () Especialização
- () Mestrado
- () Doutorado
- () Pós-doutorado

04. Você já participou de alguma formação acadêmica sobre o uso de ferramentas para o uso remoto?

- () sim
- () não

05. Você já havia trabalhado com ensino não presencial antes da pandemia?

() sim () não

06. Você se sentia preparado (a) para realizar o trabalho remoto no início da pandemia?

() sim () não

07. Como era o convívio com as outras pessoas em sua casa no momento do ensino remoto?

() respeitavam o momento fazendo silêncio.

() às vezes esqueciam que estava trabalhando e atrapalhava um pouco.

() não respeitavam o momento e tive que interromper as aulas para pedir silêncio.

() não tinha outras pessoas no momento das aulas remotas.

08. Com a mudança do presencial para o home-office você adquiriu alguma mudança em seu comportamento?

() sim () não

Nas questões seguintes você deve marcar a opção que representa o seu grau de concordância com as afirmativas. Os níveis das respostas são mostrados no quadro abaixo:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo pouco	Neutro	Concordo pouco	Concordo totalmente

Considerando o fato de você (estar/ter estado) em *Home-Office*, responda as questões a seguir:

09. Em relação aos impactos no trabalho docente você percebe que...	1	2	3	4	5
1. Houve flexibilidade de horários da minha disciplina					
2. Houve aumento na jornada de trabalho (mais reuniões, planejamentos)					
3. Houve sobrecarga de trabalho					
4. Sente-se que está sendo mais exigido					
5. Mudou a rotina profissional					

10. Sobre as mudanças causadas pelo <i>home-office</i> você percebe que...	1	2	3	4	5
1. Teve que retirar algum conteúdo programático da minha disciplina					
2. Apresentou dificuldade em transmitir conteúdos aos alunos					
3. Passou mais tempo preparando as aulas					
4. Sente-se confortável para continuar em <i>home-office</i> mesmo com fim da pandemia					
5. Não tem/teve estrutura física para trabalhar (local apropriado, sem ruídos, internet)					

11. Após a experiência com o ensino remoto você...	1	2	3	4	5
1. Percebe que se sobressaiu melhor no ensino remoto					
2. Acredita que deveria continuar as aulas com o ensino remoto ou híbrido (sem obrigação do aluno na sala de aula, podendo assistir de casa)					
3. Os alunos interagem mais nas aulas remotas					
4. Os alunos estarão aptos para atuarem no mercado trabalhado					

12. Qual palavra você usaria para descrever todo esse processo do ensino remoto?
