

EAD E COVID-19: RELATOS DE PROFISSIONAIS DE UM CENTRO DE ENSINO EM REDE DE GOIÁS

DISTANCE EDUCATION AND COVID-19: REPORTS OF PROFESSIONALS FROM A NETWORK EDUCATION CENTER IN GOIÁS

Aline Almeida

Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias da Universidade Estadual de Goiás (Anápolis/Brasil).
E-mail: alm_aline@yahoo.com.br

Yara Fonseca de Oliveira e Silva

Doutora em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro/Brasil). Professora do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias da Universidade Estadual de Goiás (Anápolis/Brasil).
E-mail: yarafonsecas09@gmail.com

Recebido em: 16 de abril de 2021

Aprovado em: 1 de julho de 2021

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

RPR | a. 18 | n. 3 | p. 223-237 | set./dez. 2021

DOI: <https://doi.org/10.25112/rpr.v3.2577>

RESUMO

O presente artigo trata sobre o processo de mudança em um centro de ensino e aprendizagem em rede de uma universidade pública do estado de Goiás, em face da pandemia ocasionada pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2). Nas instituições de educação superior, esse novo cenário inibiu a possibilidade de encontros presenciais e trouxe como alternativa o ensino remoto; por isso, compreender a nova rotina é também compreender a educação a distância e, mais, o papel dos profissionais para atuar com essa modalidade diante das mudanças. Esta análise será feita à luz de discussões acerca da importância da autonomia para a gestão e a organização dos espaços educacionais como uma das vias para garantir a qualidade do ensino. Para alcançar os objetivos da pesquisa, foram utilizados como procedimentos os relatos de um profissional de cada segmento do centro de ensino, acerca das mudanças advindas do novo cenário. Constatou-se que as mudanças no Centro ocorreram conforme as demandas definidas pelos conselhos, contudo, o envolvimento dos profissionais nesse processo ficou restrito às adequações que as mudanças demandaram.

Palavras-chave: Pandemia. Educação a distância. Autonomia administrativa.

ABSTRACT

This article investigates the process change in a network education and learning center at a public university in the state of Goiás, in the face of the pandemic caused by the new coronavirus (Sars-CoV-2). In higher education institutions, this new scenario inhibited the possibility of face-to-face meetings and brought remote teaching as an alternative, so understanding the new routine is also understanding distance learning in education, as well as the role of professionals who work with this modality in the face of changes. This analysis takes place in light of discussions about the importance of autonomy for the management and organization of educational spaces as one of the ways to guarantee the quality of teaching. To achieve the research objectives, the reports of a professional from each segment of the teaching center about the changes arising from the new scenario was used as procedures. It was found that the changes in the center occurred according to the demands defined by the council, however, the involvement of professionals in this process was restricted to the adjustments that the changes demanded.

Keywords: Pandemic. Distance Education. Administrative Autonomy.

1 INTRODUÇÃO

A humanidade passa por uma situação inédita. O planeta foi assolado por uma pandemia, e isso mudou a vida das pessoas e suas relações tanto pessoais quanto profissionais.

Como medida de combate à propagação do novo coronavírus, o Ministério da Saúde, fundamentado na declaração da Organização Mundial de Saúde (OMS), recomendou, com a Portaria n.º 356, de 11 de março de 2020 (BRASIL, 2020), o isolamento social como medida de prevenção. Afinal, a doença causada pelo novo coronavírus era ainda desconhecida, não havendo medicamentos ou vacinas.

Esse novo cenário passou a ser a realidade da maioria dos países do mundo, que ocasionou mudanças nunca vistas antes na vida das pessoas. Uma dessas mudanças ocorreu na educação, pois, com as medidas de isolamento, as instituições de ensino foram um dos primeiros estabelecimentos a suspenderem suas atividades. Isso fez com que as atividades tivessem de ser repensadas, e ferramentas, tais como as utilizadas na educação a distância (EaD), passaram a ser uma alternativa.

No Brasil, os estados tiveram autonomia para resolver como prosseguiriam com as atividades educacionais. Na instituição à qual o Centro¹ – campo de estudo desta pesquisa – é integrado, a decisão foi tomada pelo Conselho Universitário e, após a primeira quinzena da quarentena, decidiu-se manter as aulas mediante o ensino remoto. O Centro oferece os cursos em educação a distância (EaD) da instituição e, com a pandemia, passou então a assumir a responsabilidade também pela oferta da modalidade para todos os cursos presenciais.

A motivação para o presente trabalho veio justamente para buscar compreender como ocorreu as mudanças na gestão do Centro em decorrência desse novo cenário e aconteceu as tomadas de decisão na perspectiva dos profissionais desse Centro. O aporte teórico foi encontrado em Fávero (2004), Contreras (2012), Costa e Alves (2014) e Nóvoa (2014), dentre outros.

O que cabe ao trabalho, portanto, é compreender o que significou, para esses profissionais, os processos de mudança no ensino decorrentes da pandemia da Covid-19 no ambiente acadêmico; em que medida tiveram participação nas decisões do Centro; e, ainda quais foram os impactos das mudanças ocasionadas na atividade que exercem.

Compreender também o cenário que impôs mudanças à educação, em específico a uma instituição pública de educação superior e como se deram as orientações legais para a gestão do ensino que se definiu como remoto em que se utilizou a mesma plataforma dos cursos outrora oferecidos na modalidade a distância.

¹ O presente artigo faz parte da pesquisa de mestrado da primeira autora que está em andamento e, portanto, apresenta resultados preliminares.

A curiosidade se desencadeou por conhecer como se deu a dinâmica laboral dos trabalhadores de um Centro da EaD a partir das decisões no contexto pandêmico. Por isso, o debate sobre a autonomia docente e gestão pareceu ser tão necessário como foco da pesquisa, pois habilita um olhar mais direcionado para as questões relativas ao envolvimento dos profissionais do Centro e aos entraves que tiveram de enfrentar durante as mudanças provocadas por este novo cenário, tanto para técnicos e tutores, quanto para a gestão do referido Centro.

2 O CENÁRIO

Em janeiro de 2020, o Brasil e demais países do mundo foram assolados por uma notícia inesperada: o novo coronavírus, com rápida propagação e letal, estava circulando na China e possivelmente tomaria outros países. Segundo o site da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2020), o vírus contaminou alguns chineses da cidade de Wuhan no mês de dezembro de 2019, e em janeiro de 2020 a China alertou a organização sobre casos de pneumonia na cidade mencionada.

No mesmo mês, a OMS lançou uma nota alertando o mundo sobre a possibilidade de uma pandemia com um novo vírus ainda desconhecido. Pesquisadores chineses concluíram que se tratava de um novo tipo de coronavírus, que em fevereiro de 2020, foi nomeado de Sars-CoV-2, e a doença causada por ele, Covid-19.

Apenas no dia 11 de março de 2020 é que a OMS lançou uma nota caracterizando a Covid-19 como uma pandemia, dada a rápida disseminação do vírus, que já atingia grande parte do globo terrestre no início deste ano. Com esse alerta, diversos países já afetados pelo novo coronavírus começaram a tomar decisões para conter a sua disseminação.

A Covid-19 é algo novo tanto para o sistema de saúde quanto para pesquisadores do mundo todo, ou seja, não há pesquisas sobre medicamentos eficazes, nem vacinas que combatam o novo coronavírus. As medidas de proteção recomendadas foram o isolamento social, o uso de máscaras e a assepsia das mãos com água e sabão ou álcool em gel quando a pessoa estiver em locais públicos e/ou compartilhados com outras pessoas de fora do seu convívio social.

No Brasil, a recomendação do Ministério da Saúde, segundo a Portaria n.º 356, de 11 de março de 2020, foi o isolamento social, em consonância com o que foi recomendado pela OMS (BRASIL, 2020). Estados e municípios optaram livremente pela adoção ou não do isolamento social, que previa o fechamento do comércio e das escolas, e a suspensão de atrações culturais. Até mesmo as indústrias e os escritórios tiveram suas atividades pausadas e/ou mantidas de forma remota.

No estado de Goiás, onde se situa o objeto da pesquisa, o isolamento social, ou quarentena, como ficou conhecido popularmente, foi adotado ainda no mês de março. Com o Decreto n.º 9.633, de 13 de março de 2020, o governador do estado determinou a quarentena por 15 dias, suspendendo as atividades já mencionadas no parágrafo anterior (GOIÁS, 2020).

Esse foi apenas o primeiro de uma sucessão de outros decretos que mantiveram a quarentena. Nos meses seguintes, o governo do Estado flexibilizou a quarentena para alguns setores, entretanto, as atividades referentes à educação presencial permanecem suspensas.

Diante deste novo cenário, as escolas precisaram se preparar e dar continuidade às atividades com os alunos de todos os níveis de ensino, da educação infantil aos cursos de pós-graduação. Por isso, todos os estabelecimentos de ensino e as secretarias de Educação do estado e dos municípios reorganizaram seu planejamento e a alternativa encontrada para a continuidade das atividades escolares foi a utilização das ferramentas remotas.

O uso da tecnologia passou a ser fundamental para a superação do distanciamento social, e as tecnologias de informação e comunicação passaram a ser o único recurso para que as pessoas pudessem trabalhar, estudar e até mesmo superar a distância de familiares e amigos.

Não se entrará aqui no mérito da exclusão digital de grande parte dos brasileiros, e sim, conforme dito anteriormente, no impacto desse novo arranjo das atividades educacionais de um Centro de ensino e aprendizagem em rede de uma universidade pública do estado de Goiás.

2.1 O ENSINO REMOTO

A instituição escolhida como campo da pesquisa é um Centro de ensino e aprendizagem em rede de uma universidade pública do estado de Goiás. Por isso, será traçada uma breve trajetória da Educação a Distância (EaD) na instituição, assim como das normas e decretos que a instituição publicou desde o início da quarentena no estado.

A nível nacional a EaD tem se consolidado nas universidades e faculdades nas últimas duas décadas. A flexibilidade em se ofertar um curso a distância, a demanda dos profissionais e a realidade de alguns brasileiros que moram em zonas remotas e distantes do centro, foram alguns dos fatores que fomentaram o crescimento da modalidade nos últimos anos (DOURADO, 2008).

A alternativa à modalidade presencial não surgiu apenas sob o olhar daqueles que acreditam na democratização da educação superior, atraiu também grandes grupos de educação superior privada que encontrou na EaD a possibilidade de aumentar a demanda de estudantes e diminuir custos, o setor privado é responsável pela maioria de vagas ofertadas em cursos superior na modalidade (DOURADO, 2008).

O fato é que a modalidade EaD é uma realidade em nosso país, e ultimamente é responsável pela formação de milhares de profissionais atuantes em nossa sociedade. Para exemplificar, uma das áreas mais procuradas para a formação em EaD são os cursos de licenciatura, que formam diversos professores responsáveis pela formação de diversos estudantes do nosso país, e que é uma das determinações previstas com a criação da Universidade Aberta do Brasil (2006).

A Ead está fundamentada na LDBEN n. 9.394/96 e passou a ser difundida nas universidades brasileiras após Decreto 5.800/06 que criou a Universidade Aberta do Brasil (UAB), responsável pelo desenvolvimento da modalidade nas universidades do país. As universidades criaram programas e polos de apoio para a oferta da modalidade, que no primeiro parágrafo do artigo 2º do decreto define: "caracteriza-se o pólo de apoio presencial como unidade operacional para o desenvolvimento descentralizado de atividades pedagógicas e administrativas relativas aos cursos e programas ofertados a distância pelas instituições públicas de ensino superior".

O presente trabalho abordou apenas uma pequena retomada da situação da modalidade na legislação para melhor situar o estudo, pois a trajetória da EaD no Brasil tem mais especificidades. Sobre a trajetória específica do campo da pesquisa não será pertinente descrever aqui, por ser tanto a instituição como a identidade dos entrevistados não serem reveladas nesse estudo.

Entretanto, se faz necessário conhecer as medidas tomadas no âmbito estadual e da própria universidade aqui estudada. A primeira nota da universidade relativa às atividades durante a pandemia foi publicada no site da instituição em 15 de março de 2020, e suspendia as aulas a partir do dia seguinte e por um período de 15 dias. A nota atendia ao Decreto estadual n.º 9.633, publicado dois dias antes (GOIÁS, 2020).

No dia 17 de março, a universidade publicou duas portarias que instituíam o teletrabalho na instituição e reforçavam a suspensão de todas as atividades presenciais. Posteriormente, no dia 25 de março, a universidade editou uma instrução normativa que, apoiada por decisões do Conselho Universitário e do Comitê Estratégico para Ações de Prevenção ao Coronavírus (Covid-19), estabelece o plano emergencial de ensino e aprendizagem para os cursos presenciais de graduação.

É nesse ponto que a pesquisa começa a se concretizar, uma vez que a plataforma utilizada para o ensino remoto seria a mesma dos cursos oferecidos na modalidade a distância. E, aqui, o objetivo é justamente traçar essas decisões para assim contribuir para a compreensão das mudanças ocorridas no centro de ensino e aprendizagem em redes da instituição, a partir dos relatos dos trabalhadores do próprio Centro.

Não cabe aqui analisar, de fato, o que as mudanças representaram para os docentes e discentes dos cursos presenciais, mas sim o que essas mudanças ocasionaram na dinâmica laboral dos trabalhadores do Centro. Para isso, cabe uma breve explanação sobre a atuação do Centro, a ser feita no próximo tópico.

2.2 O CENTRO DE ENSINO E APRENDIZAGEM EM REDE

O Centro oferta atualmente cinco cursos na modalidade EaD, sendo quatro deles licenciaturas (Ciências Biológicas, História, Computação e Pedagogia) e um bacharelado (Administração Pública), em convênio com a Universidade Aberta do Brasil (UAB). O Centro também oferta um bacharelado em Administração e um curso superior de Tecnologia em Gestão Pública, mediante convênio com o estado de Goiás. Além das graduações, o Centro oferta ainda disciplinas das modalidades semipresenciais e cursos de formação.

Devido ao cenário atual causado pela pandemia, o Centro passou a ter uma nova demanda, qual seja a das disciplinas dos cursos presenciais que passaram a ser remotas. O Centro que anteriormente absorvia apenas os estudantes da EaD, agora passou a se responsabilizar pela demanda das disciplinas presenciais, absorvendo os estudantes da modalidade presencial também, contando com uma demanda ainda maior do que a habitual para o Centro.

Além da demanda de estudantes o Centro também precisou formar alguns professores que atuam apenas na modalidade presencial e que iriam atuar na plataforma de forma remota. Estes cursos foram ofertados para todos os professores do presencial que ainda não conheciam a plataforma e o sistema remoto da universidade, o que gerou uma nova demanda de atendimento ao Centro.

Como suporte das atividades, o Centro conta com os seguintes profissionais: um representante na gestão, seis técnicos responsáveis pelas demandas tecnológicas e burocráticas, seis coordenadores dos cursos de graduação, 38 professores formadores e conteudistas e 141 tutores bolsistas.

Compreender a situação aqui proposta como problema de pesquisa envolve uma discussão muito maior sobre a atual situação dos centros que ofertam graduação em EaD nas universidades públicas, no que diz respeito ao espaço e à estrutura disponível para atender a demanda por essa modalidade de educação. A intenção é conhecer se o cenário pandêmico de alguma maneira fez emergir novas reflexões acerca do ensino remoto e da EaD.

3 PERCURSO DA PESQUISA

A presente pesquisa, conforme dito anteriormente, emergiu de uma inquietação ante as mudanças educacionais que ocorreram em todos os níveis da educação em decorrência de um cenário pandêmico, inédito para a atual geração.

Aliado às discussões de Fávero (2004), Galvão (2005), Contreras (2012), Costa e Alves (2014) e Nóvoa (2014), sobre a importância da autonomia nos espaços educacionais, o estudo é de natureza qualitativa que, segundo Flick (2013, p. 23), “visa a captação do significado subjetivo das questões a partir das perspectivas dos participantes”.

Como procedimento utilizou-se dos relatos dos profissionais de um Centro. Na atual conjuntura, a utilização do relato é possivelmente a maneira mais segura de conhecer a percepção das mudanças pelo olhar dos profissionais do próprio centro. Como afirma Galvão (2005), trata-se de um processo ontológico de compreensão a partir das histórias de seus participantes.

Nesse cenário, o isolamento social, como mencionado na primeira parte deste artigo, tem sido a medida mais eficiente para a contenção do novo coronavírus. Portanto, a pesquisa foi toda pensada no contexto da educação a distância. As questões que haviam emergido da problematização desta pesquisa foram encaminhadas como propostas de roteiro para a elaboração dos relatos.

Com o objetivo de compreender a participação desses profissionais no contexto das mudanças, a escolha dos participantes da pesquisa foi orientada pelas funções que exercem no centro, em uma tentativa de englobar um representante de cada segmento do universo educacional. Os professores e coordenadores não fizeram parte dos participantes da pesquisa pois, acredita-se que os efeitos da pandemia não influenciaram efetivamente suas funções no centro.

A princípio foi encaminhada uma prévia da proposta da pesquisa para a coordenação do Centro solicitando a participação de alguns profissionais, inclusive, da coordenação. Com a resposta positiva, via aplicativo *WhatsApp* (uma das ferramentas mais utilizadas durante os trabalhos remotos), o roteiro com as questões para a elaboração dos relatos foi encaminhado para o gestor da instituição, para um técnico e para um tutor presencial e outro a distância.

Ao todo, foram analisados relatos de quatro participantes, uma vez que todos contribuíram para a pesquisa. Para manter o anonimato dos participantes, são utilizadas as iniciais de suas respectivas funções para nomeá-los: G para participante gestor; T para participante técnico; TP para tutor presencial e TD para tutor a distância.

A análise dos relatos, aliada ao aporte teórico da pesquisa, será crítica, perspectiva que, segundo Chizzotti (2006, p. 128), “[...] pretende sempre encontrar a latência dos significados que uma leitura superficial não descobre”. Ou seja, permite compreender para além do que está posto em uma leitura simplista. Embora os relatos não se enquadrem como narrativas, por questões conceituais, as duas experiências promovem a aproximação com o indivíduo que está vivenciando as questões estudadas.

4 A AUTONOMIA NO PROCESSO DE MUDANÇA

Para Nóvoa (2014), a autonomia advém do conceito de organizar e organizar-se e é um dos dilemas enfrentados quando o assunto é educação. Ainda conforme o autor, não é possível tratar de autonomia nos espaços educacionais sem se referir aos profissionais que neles atuam e como eles se organizam nos espaços educacionais.

Um ponto importante para compreender o que é essa organização está na própria maneira como os profissionais envolvidos no processo educativo estabelecem suas trocas, ou seja, se existem partilhas e se nessa atividade há reflexão acerca de seus trabalhos. No âmbito acadêmico, Fávero (2004) destaca um elemento importante da autonomia da universidade: o fato de estar sendo constituída na cultura da universidade e no apoio às legislações acerca do ensino superior.

A Cultura organizacional, um termo oriundo da administração, tem sido discutida também no âmbito educacional. Para Falleiros *et al.*:

[...] a cultura organizacional é uma das formas de explicar e entender aquilo que é relevante em uma organização. Assim, torna-se possível apreender o cotidiano das organizações e propor ações que vão ao encontro de expectativas, a partir das deliberações conjuntas. Além disso [...] entender de que maneira os ocupantes de cargos de chefia estão alinhados com os gestores e com o próprio Governo. (FALLEIROS *et al.*, p. 614, 2016).

Os autores apontam a cultura organizacional como algo relevante nos processos de organização de uma instituição, sendo determinante para a o sucesso, inclusive, em tempos de mudanças. Outro ponto abordado é a questão do alinhamento entre a gestão, os cargos de chefia e o próprio governo, que é indispensável para o bom andamento institucional.

Neste sentido, a figura do gestor passa a ter um caráter mais relevante na análise, afinal, é sua figura que contribui para a execução das mudanças no novo cenário, além de ser a ponte entre as determinações do governo e dos conselhos da universidade.

A questão da importância da cultura neste novo cenário e nas questões da autonomia universitária, demonstrada por Fávero (2004), emerge uma reflexão acerca de como ocorreram os processos de mudanças, qual a participação dos profissionais e qual o suporte e o direcionamento da gestão neste momento. Para Coleta e Coleta (2007), o conceito de cultura perpassa as questões individuais de cada profissional, segundo os autores:

No que diz respeito às instituições, as diferentes conceituações de cultura referem-se ao modo como as pessoas percebem as características, os valores básicos, os hábitos, as práticas de uma estrutura qualquer, sem se importar se elas gostam ou não da

organização. O conceito de cultura organizacional se diferencia também da definição de satisfação no emprego, que se refere aos sentimentos positivos ou negativos que o indivíduo experimenta para com a instituição em que trabalha e os serviços que realiza. (COLETA; COLETA, p. 228, 2007).

Ou seja, independente do momento atual, e das implicações do novo cenário pandêmico, as questões culturais elencadas pelos autores estão presentes na instituição e determinam as decisões e de que maneira impactaram os profissionais.

Outro ponto abordado é a autonomia, que tem sido amplamente debatida no contexto da educação, independentemente do campo específico do saber. Cabe ressaltar que importa aqui desvelar a importância da autonomia nas mudanças ocasionadas pela pandemia para os pares que atuam em um centro que oferta, dentre outros, cursos de graduação na modalidade EaD, em uma universidade pública.

A participante G, que representa a gestão do Centro, afirmou que houve uma ampla participação em reuniões com os *campi* que se propuseram a formar seus professores, já que a universidade oferece uma formação para a modalidade EaD que anteriormente era obrigatória.

No início forçávamos todos/as a fazerem para não termos muitos problemas, mas, hoje, não é mais obrigatório e o índice de reprovação é bem maior. Algumas unidades tiveram esta preocupação [...] devo ter participado de mais ou menos 12 (doze) reuniões com coordenadores e discentes para explicar como funciona as atividades que exigem recursos digitais. (Participante G).

Esta formação direcionada para professores da instituição, foi repensada com o passar dos anos, mas no novo cenário, em que o ensino remoto foi a alternativa mais viável, ela pareceu indispensável. A participante G precisou garantir o conhecimento em outras esferas além da que atua. De acordo com Costa e Alves (2014), “[...] o conceito de gestão está atrelado a um fazer cotidiano associado a contextos micro e macrosociais que cerceiam as organizações”. No que diz respeito à EaD, os autores pontuam:

[...] é preciso considerar que mesmo direcionado por um órgão maior (MEC), suas ações se contextualizam em meio a diferentes contextos e realidades, presentes nas características culturais nas quais se instalam e, portanto, contingentes a sua realidade (COSTA; ALVES, 2014, p. 220).

O fazer autônomo na gestão e na tomada de decisões de um Centro que oferta ensino superior em EaD não é diferente, portanto, dos demais locais de ensino, e mesmo se suas condições forem distintas, é necessário garantir a autonomia. A participante G, inclusive declarou ciência das questões que englobam

os outros contextos e realidades, como as da modalidade presencial e as dificuldades com o novo sistema para o ensino remoto.

A participante G esclareceu que a retomada das aulas presenciais pelo sistema remoto ofertado e gerenciado pelo centro, objeto deste estudo, já estava respaldada pelas normas que a instituição sempre seguiu no que diz respeito à EaD. Entretanto, salientou que os professores da modalidade presencial não estavam preparados para lidar com o sistema de aulas online, o que gerou um impasse e uma resistência à migração para o sistema de ensino a distância.

A fala do técnico que atua no Centro, aqui identificado por T, evidencia a não participação de todos os segmentos nas decisões sobre a retomada das aulas da modalidade presencial com as ferramentas remotas. O participante afirmou que lhe foram atribuídas mais funções do que as que já possuía, ou seja, a demanda de trabalho cresceu devido ao aumento do número de alunos, mas nenhuma adequação quanto à ampliação no número de funcionários foi realizada.

No meu caso, atuei em outras atividades que não fazem parte da minha rotina. Por causa da pandemia, houve um aumento na demanda por turmas no Moodle Apoio, para que as disciplinas presenciais pudessem ser ofertadas a distância neste período, e eu atuei na criação dessas turmas. Tive de atuar em duas funções diferentes para ajudar a equipe Moodle, que está bastante defasada. Em geral, a estrutura do centro continua a mesma, porém, com mais trabalho em todas as frentes. (Participante T).

O participante menciona as questões acerca da plataforma utilizada pelo centro, chamada Moodle, e as implicações que as mudanças trouxeram para sua atuação. Certamente, sob a ótica de Nóvoa (2014), os profissionais envolvidos com a nova demanda não se situaram como autônomos do seu organizar-se, afinal, os embates do novo modelo proposto pela própria universidade teria ocorrido mediante discussões e tomadas de decisão, e não por meio de enfrentamentos.

Já para a participante TP, as mudanças ocorreram de maneira mais branda. Afirma que também teve nova atribuição de função, mas que recebeu o respaldo da coordenação durante as mudanças.

Em relação à minha atuação no centro, houve mudanças significativas, pois o meu trabalho era presencial [...]. Com a pandemia, os encontros presenciais foram substituídos por aulas remotas e fui obrigada a assumir a disciplina de Teoria e Prática I, alterando minha função de tutora presencial para tutora a distância. [...]. A equipe da coordenação também estava em processo de aprendizagem, a cada situação a equipe orientava, e a sensação era de "trocar o pneu com o carro andando". Importante salientar que todas as orientações tinham respaldo legal da instituição. O cenário pandêmico aumentou a carga de trabalho! (Participante TP).

A participante TD, por ser a sua primeira atuação como tutora, disse que sentiu dificuldades de adequação à plataforma e de alguns requisitos da função. Afirmou também que o trabalho foi mais requisitado por conta do cenário atual. Entretanto, apontou que foram efetuadas reuniões com a equipe gestora e técnica, o que auxiliou nas mudanças dos prazos, das avaliações e da própria demanda.

O trabalho realizado pelo tutor e professor formador tem sofrido algumas modificações como: prorrogação no prazo de entrega das atividades, mudança do tipo de avaliação, que antes era presencial e agora passou a ser EaD [...] o centro manteve contato constante para auxiliar os tutores e professores formadores a fim de orientar suas atividades neste novo cenário. (Participante TD).

Um ponto importante a ser observado é o não envolvimento dos profissionais “executores” nas mudanças ocasionadas pelo novo cenário, evidenciado nas narrativas dos participantes da pesquisa. A narrativa da participante G demonstrou um conhecimento de todo o processo de mudanças ocasionadas pelo novo cenário, enquanto a dos técnicos se limitou às suas funções.

Durante o processo de mudanças, o que houve em comum na atuação de todos os profissionais foi a ampliação das funções e, conseqüentemente, da sobrecarga de trabalho. Apesar de haver uma compreensão de que a situação não estava programada, fica evidente, na narrativa de G, a insatisfação quanto ao número de profissionais do Centro e a relevância da EaD no cenário educacional:

Ainda têm poucas pessoas para a demanda atual da universidade [...]. Por mais que discentes e docentes sejam resistentes às novas tecnologias, este é o único caminho que conheço capaz de proporcionar algumas condições para a continuidade dos estudos. Temos um grande desafio na instituição que é desestigmatizar a EaD e incluir digitalmente docente e discente.

Nesse sentido, cabe uma reflexão acerca da própria autonomia do centro em face da universidade, afinal, segundo G, a modalidade ofertada ainda é muito estigmatizada pela comunidade acadêmica. Se for levado em conta o que afirma Contreras (2012), para quem a autonomia vai além de uma busca individual por emancipação, “[...] a autonomia profissional perde seu sentido de autossuficiência para aproximar-se da solidariedade (p. 206)”. A responsabilidade pelas mudanças então enfrentadas pelos que atuam no Centro seriam de responsabilidade de toda a comunidade acadêmica.

Para Costa e Alves (2014, p. 228), é a busca pela concretização da autonomia que:

[...] permite a compreensão de que diante da realidade da educação a distância e, respectivamente dos polos de apoio presencial, esta condição de autonomia na gestão do polo, por exemplo, é necessária a partir do entendimento de que existem objetivos específicos a serem alcançados.

É nesse processo de busca pela compreensão da educação neste cenário pandêmico, com a participação do grupo de profissionais e de toda a comunidade acadêmica, que a conquista da autonomia pode ser alcançada. Os tempos difíceis por vezes contribuem para que as dificuldades passem a ser vistas e enfrentadas, afinal, “[...] a autonomia é uma exigência que se apoia no próprio ser da instituição, jamais uma dádiva, porém uma utopia a ser alcançada” (FÁVERO, 2004, p. 221).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando um vírus ainda desconhecido acometeu o ser humano e assolou o mundo causando uma pandemia, muitas inquietações surgiram, principalmente no campo das ciências. As mudanças bruscas no modo de viver e agir foram certas, e a sociedade tem sido afligida por sentimentos de angústia e incertezas.

Os impactos deste processo de mudança para os profissionais que atuam em um centro de ensino e aprendizagem em rede de uma universidade pública do estado de Goiás e a autonomia que estes profissionais tiveram no contexto em relação às mudanças que ocorreram foram as questões que orientaram esta pesquisa.

Ao buscar compreender estas questões, a partir dos relatos de distintos profissionais, utilizados como procedimento da pesquisa, sendo um profissional de cada segmento do Centro, foi possível discorrer sobre suas perspectivas ante as mudanças ocorridas na atuação da educação a distância durante a pandemia. A análise dos relatos coletados mostrou a distância entre os papéis desempenhados pela gestão e pelos demais profissionais no que diz respeito a seus envolvimento com as mudanças e as tomadas de decisão.

Um dos impactos no centro, percebido na pesquisa, foi na atuação dos profissionais, que foram apenas executores em suas funções e tiveram que se adaptar às mudanças conforme orientados, sem participação em tomadas de decisão. Embora todos tenham afirmado haver recebido suporte da coordenação, apontaram também que suas cargas de trabalho foram ampliadas. Este foi outro impacto percebido, a carga de trabalho destes profissionais foi consideravelmente ampliada. Em seu relato, a participante da gestão afirmou haver poucos profissionais no Centro, o que foi um fator para o acúmulo de funções durante as mudanças ocasionadas pelo novo cenário.

As mudanças ocorridas e a forma como ocorreram também denotam o tipo de cultura de organização desse Centro investigado e da universidade que faz parte, evidenciando o distanciamento das questões específicas do Centro com as dos demais *campi* de modalidade presencial da instituição, assim como a falta de diálogo da gestão da universidade com os profissionais executores, técnicos e tutores, e seus

acúmulos de função. Não pareceu haver um olhar mais cuidadoso com as especificidades enfrentadas pelos profissionais da EaD da universidade, como se estivessem preparados para as mudanças, o que sabemos que não foi o que ocorreu, afinal, os participantes deixaram claro em seus relatos que as mudanças foram inclusive em suas funções, além de aumentarem a demanda no que atuavam anteriormente, passaram a exercer funções que antes não exerciam.

As garantias de construir-se autonomia em um ambiente educacional, e particularmente no acadêmico, deveriam ser a concretização de uma cultura de organização e conseqüentemente de menos sobrecarga. Não se pode garantir processos não sobrecarregados em quaisquer cenários atípicos, mas pode-se garantir a participação dos profissionais nestes processos, incluindo o reconhecimento das dificuldades e dos potenciais do ambiente educacional, para que, mesmo em tempos difíceis, a educação permaneça com suas prioridades na garantia de suprir as demandas de formação com qualidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Portaria n.º 356, de 11 de março de 2020. **Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19)**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>. Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.394 de 21 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 27 mar. 2021.

BRASIL. Decreto nº 5.800 de 8 de junho de 2006. **Dispõe sobre o Sistema Universidade Aberta do Brasil – UAB**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5800.htm. Acesso em: 27 mar. 2021.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

COLETA, José Augusto Dela; COLETA, Marília Ferreira dela. Cultura organizacional e avaliação de instituições de educação superior: semelhanças e diferenças. **Psico-USF**, v. 12, n. 2, p. 227-237, jul./dez. 2007.

CONTRERAS, J. **A autonomia de professores**. Tradução de Sandra Trabucco Valenzuela. São Paulo: Cortez, 2012.

COSTA, S. do N. da; ALVES, L. R. O polo de apoio presencial como espaço de gestão e autonomia na EAD. As contingências na Gestão da EAD. **Revista de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, SP, n. 17, p. 210-233, 2014.

DOURADO, Luís Fernandes. Políticas e gestão da educação superior a distância: novos marcos regulatórios? **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 29, n. 104 - Especial, p. 891-917, out. 2008.

FALEIROS, Ana Elisa de Souza; PIMENTA, Márcio Lopes; VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado. O significado da autoavaliação institucional na perspectiva de técnicos-administrativos de uma universidade pública. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 21, n. 2, p. 593-618, jul. 2016.

FÁVERO, M. de L. de A. Autonomia e poder na universidade: impasses e desafios. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 197-226, jan./jun. 2004.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2013.

GALVÃO, C. Narrativas em educação. **Ciência & Educação**, v. 11, n. 2, p. 327-345, 2005.

GOIÁS. Decreto nº 9.633, de 13 de março de 2020. **Dispõe sobre a decretação de situação de emergência na saúde pública do Estado de Goiás, em razão da disseminação do novo coronavírus (2019-nCoV)**. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/103012/decreto-9633. Acesso em: 21 jul. 2020.

NÓVOA, A. O professor e o "novo" espaço público da educação. In: TARDIF, M.; LESSARD, C. **O ofício de professor**: história, perspectivas e desafios internacionais. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

OPAS. Organização Pan-Americana de Saúde. **Folha informativa COVID-19** – Escritório da OPAS e da OMS Brasil. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875/. Acesso em: 21 jul. 2020.