

SAÚDE DE SERVIDORES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC): AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS DECORRENTES DA PANDEMIA DA COVID-19¹

José Lima Teixeira²

Universidade Federal do Ceará (UFC)
<https://orcid.org/0000-0001-7902-1207>

Wagner Bandeira Andriola³

Universidade Federal do Ceará (UFC)
<https://orcid.org/0000-0001-6459-0992>

RESUMO

Em 2019, a pandemia da COVID-19 ceifou a vida de mais de 14,9 milhões de pessoas, provocando no mundo a maior e a mais devastadora crise global da era moderna, com impactos, sobretudo, no âmbito da saúde, da educação e do trabalho. As Instituições de Ensino Superior (IES) tiveram que se adaptar rapidamente aos desafios impostos pelo cenário da pandemia, e para garantir a saúde mental dos servidores, a gestão de pessoas precisou se reinventar para acolher os servidores e manter o desempenho institucional. Desse modo, a pesquisa foi motivada pelo objetivo de avaliar os impactos da COVID-19 sobre a saúde dos servidores técnico-administrativos e o desempenho do Complexo Hospitalar. Para tal, empregaram-se dados secundários obtidos no Anuário Estatístico da UFC de 2023 (Base 2022), que permitiu a organização de série histórica do período 2017 a 2022, cuja análise atestou a não ocorrência de impactos substantivos sobre os recursos humanos, pois o quantitativo de servidores técnico-administrativos permaneceu praticamente inalterado. Os demais resultados indicaram impactos extremamente negativos da Pandemia da Covid-19 sobre a oferta de serviços médicos à comunidade usuária do Complexo Hospitalar da UFC, com redução significativa das Consultas Médicas, das Cirurgias e dos Transplantes de Órgãos.

Palavras-Chave: Educação Superior; Indicadores de Desempenho; Gestão de Pessoas; Avaliação de Impactos.

HEALTH OF STAFF AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF CEARÁ (UFC): EVALUATION OF THE IMPACTS RESULTING FROM THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

In 2019, the COVID-19 pandemic claimed the lives of more than 14.9 million people, causing the largest and most devastating global crisis of the modern era, with impacts mainly on health, education and work. Higher Education Institutions (HEIs) had to quickly adapt to the challenges imposed by the pandemic scenario, and to ensure the mental health of employees, people management had to reinvent itself to welcome employees and maintain institutional performance. Thus, the research was motivated by the objective of evaluating the impacts of COVID-19 on the health of technical-administrative employees and the performance of the Hospital Complex. To this end, secondary data obtained from the UFC Statistical Yearbook of 2023 (Base 2022) were used, which allowed the organization of a historical series for the period 2017 to 2022, whose analysis confirmed the non-occurrence of substantive impacts on human resources, since the number of technical-administrative employees remained practically unchanged. The other results indicated extremely negative impacts of the Covid-19 Pandemic on the provision of medical services to the user community of the UFC Hospital Complex, with a significant reduction in Medical Consultations, Surgeries and Organ Transplants.

Keywords: Higher Education; Performance Indicators; Human Resources Management; Impact Assessment.

¹ Esta pesquisa fez parte da Tese de Doutorado do primeiro autor e compôs o Projeto "Pandemia da Covid-19 na Educação Superior: avaliação dos impactos sobre a saúde mental de discentes e servidores, bem como sobre o desempenho de Instituições de Ensino Superior (IES)", que foi financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior (CAPES) - Processo 88887.657724/2021-00 (Edital CAPES nº 12/2021) e coordenado pelo Prof. Dr. Wagner Bandeira Andriola (UFC/CNPq).

² Doutor em Educação Brasileira - Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: limaxk@yahoo.com.br

³ Doutor em Filosofia e Ciências da Educação - Universidad Complutense de Madrid (UCM); Pós-Doutor em Psicologia Social e Antropologia da Educação - Universidad de Salamanca (USAL). E-mail: w_andriola@ufc.br



SALUD DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE CEARÁ (UFC): EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS RESULTANTES DE LA PANDEMIA DE COVID-19

RESUMEN

En 2019, la pandemia de COVID-19 cobró la vida de más de 14,9 millones de personas, provocando la crisis mundial más grande y devastadora de la era moderna, con impactos principalmente en la salud, la educación y el trabajo. Las Instituciones de Educación Superior (IES) tuvieron que adaptarse rápidamente a los desafíos impuestos por la pandemia, y para garantizar la salud mental de los empleados, la gestión de personal tuvo que reinventarse para acoger a los empleados y mantener el rendimiento institucional. Por lo tanto, la investigación se basó en el objetivo de evaluar los impactos de la COVID-19 en la salud de los empleados técnico-administrativos y el rendimiento del Complejo Hospitalario. Para ello, se utilizaron datos secundarios obtenidos del Anuario Estadístico de la UFC de 2023 (Base 2022), lo que permitió la organización de una serie histórica para el período 2017-2022, cuyo análisis confirmó la ausencia de impactos sustanciales en los recursos humanos, ya que el número de empleados técnico-administrativos se mantuvo prácticamente sin cambios. Los demás resultados indicaron impactos extremadamente negativos de la pandemia de Covid-19 en la prestación de servicios médicos a la comunidad de usuarios del Complejo Hospitalario UFC, con una reducción significativa en consultas médicas, cirugías y trasplantes de órganos.

Palabras clave: Educación Superior; Indicadores de Desempeño; Gestión de Recursos Humanos; Evaluación de Impacto.

1. INTRODUÇÃO

A atual noção de Gestão de Pessoas atrela as pessoas às organizações, entendendo a necessidade de tratar o capital humano para aproveitar e explorar o potencial das pessoas, o conjunto de conhecimentos, as habilidades e atitudes que cada profissional possui, e não na produtividade em si (Dutra, 2021). Dessa forma, podemos dizer que o objeto da gestão de pessoas está numa relação de mútua dependência, na qual há benefícios recíprocos. De acordo com Chiavenato (2022), a hodierna concepção de Gestão de Pessoas adota seis distintos procedimentos, a saber: Agregar Pessoas (Recrutamento e Seleção); Orientar Pessoas (Desenho de cargos e atribuições; Avaliação de desempenho); Recompensar Pessoas (Reconhecimento de méritos e remuneração, Planos de incentivos e Benefícios e serviços); Desenvolver Pessoas (Treinamento e desenvolvimento, Aprendizagem e Conhecimento corporativo); Manter Pessoas (Saúde, higiene, segurança, engajamento e qualidade de vida no trabalho); Monitorar Pessoas (Sistema de informação gerencial e banco de dados e de talentos).

O cenário decorrente da pandemia da COVID-19 exigiu dos trabalhadores mudanças psicológicas e emocionais consideráveis, com repercussões profundas sobre as ações de inclusão (Beserra *et al.*, 2024). O teletrabalho ou *home office* tornou-se alternativa viável para compatibilizar a manutenção das atividades econômicas e o isolamento social (Werneck, 2020; Nascimento; Albuquerque, 2022). Para as organizações que não tinham experiência com esta prática no período pré-pandêmico, como é o caso específico da Universidade Federal do Ceará (UFC), a situação trouxe



enormes desafios em termos de infraestrutura, em relação às residências dos trabalhadores (principalmente para aqueles que não possuíam o hábito do teletrabalho), ao ambiente doméstico (inapropriado devido às regras de confinamento) e a gestão de tarefas (devido à alta concentração de obrigações familiares e profissionais); em termos de adaptação, em relação a adoção de ferramentas gerenciais e de comunicação; e em termos de preparação, com relação a equipe para lidar com as novas ferramentas e até dificuldades de caráter jurídico (Teixeira *et al.*, 2025).

Portanto, a Gestão de Pessoas tem como finalidade precípua promover qualidade de vida e produtividade dentro das organizações, tendo como objetivo o auxílio às organizações no alcance de metas, objetivos e missão (Chiavenato, 2014). Quando realizada de forma eficiente e eficaz, alinhada aos objetivos estratégicos da organização, a Gestão de Pessoas tende a gerar resultados positivos em aspectos financeiros, motivacionais, de pesquisa e desenvolvimento, de inovação, dentre outros (Peloso; Yonemoto, 2012).

Ao tratar-se de recursos humanos em tempos de pandemia, a saúde mental dos integrantes das equipes de trabalho também foi impactada, pois, criou-se um clima de tensão em que as pessoas estavam preocupadas com a sua saúde e de seus familiares, ao mesmo tempo em que tinham que lidar com a pressão de tentar sustentar as condições de trabalho em um cenário de incertezas, resultando em queda de desempenho (Esashika; Scheidemantel, 2020; Andriola; Nogueira; Silva, 2024). Caberia aos gestores motivar e fortalecer as equipes de trabalho, com o fito de fomentar estados de espírito e força de vontade, sendo empático, analisando o contexto social em que seus colaboradores encontravam-se, dando suporte e estabelecendo adequada forma de comunicação (Moço; Lopes; Soares, 2020).

A preocupação com as pessoas fundamenta-se no princípio de que estas promovem e mantêm o sucesso organizacional, diferenciando a instituição de outras similares (Andriola, 1999). As pessoas produzem, atendem, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem as atribuições das organizações, permitindo-lhes alcançarem os seus objetivos estratégicos, ademais de cumprirem com as suas funções organizacionais e sociais. Assim sendo, as pessoas constituem o capital intelectual: o bem mais precioso de qualquer instituição (Andriola, 2004). Nesse diapasão, em uma organização educacional e de pesquisa, como é o caso da UFC, cuja missão é promover a formação de profissionais de elevada qualificação, os



servidores que a compõem conformam um capital intelectual de excelência e importância estratégica, pois os resultados que organização alcança em nível nacional e internacional têm relação inequívoca com a qualidade de quem executa suas atribuições de modo adequado, cotidianamente (Andriola; Barrozo Filho, 2020).

A opinião de Chiavenato (2022) retrata a mudança substantiva na área de recursos humanos, pois lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser solução para as organizações. Mais do que isso, deixou de ser um desafio e passou a ser a vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas. Sendo assim, acentua-se a relevância de pesquisas que se debrucem sobre como a Pandemia da Covid-19 impactou sobre a saúde das pessoas no seu ambiente de trabalho, nos indicadores de desempenho de setores que lidam com as demandas e os serviços de saúde pública, como é o caso do Complexo Hospitalar da UFC.

2. IMPACTOS DA COVID-19 EM AMBIENTES UNIVERSITÁRIOS

Apresentam-se resultados de pesquisas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), da Universidad Autónoma de México (UNAM) e da Universidade Federal do Ceará (UFC) acerca de aspectos que foram afetados pela Pandemia da COVID-19 e comprometeram o desempenho de pessoas e setores organizacionais, o ensino e a aprendizagem. A pesquisa na UNICAMP mensurou três dimensões: a) pessoas, em uma perspectiva socioafetiva, analisando os impactos da Covid-19 em relação à dinâmica pessoal; b) uso da tecnologia e como foi sendo incorporada no processo de ensino-aprendizagem, relatando os desafios dessa incorporação e c) a perspectiva da relação institucional entre Unicamp, unidades acadêmicas, docentes e discentes.

Observou-se que a transição do ensino presencial para o ensino remoto resultou no aumento do uso de ferramentas tecnológicas, em especial os procedimentos de teleconferência, que eram muito pouco utilizados e passaram a sê-lo de forma significativa (Lima; Andriola, 2013; Lima; Andriola; Tavares, 2015). Pode parecer óbvio, mas é importante destacar que essas ferramentas não eram utilizadas por 64% dos docentes e, após o isolamento, 90% destes passaram a usar Google Meetings, Skype, Zoom, dentre outras plataformas. Já havia o uso do Google Classroom e Moodle, mas o uso dessas plataformas também cresceu de forma significativa durante a pandemia (Weller, 2022). Em relação ao uso desses ambientes de aprendizagem virtual, no caso da UNAM, observou-se uso significativo, de forma bastante similar ao que a UNICAMP fez,



tanto a partir das plataformas mais corporativas, como do Google Classroom e/ou o Moodle, quanto de ferramentas de teleconferência, como Zoom e Google Meet.

Na UNAM houve avanço nos recursos utilizados para realizar trabalhos síncronos, incluindo as plataformas de teleconferência, ademais das plataformas para depósito de trabalhos acadêmicos, nessa categoria entram Google Classroom e Moodle. Aponta-se também na pesquisa o uso de recursos de comunicação como WhatsApp e o e-mail, mas quero destacar o uso sistemático do Facebook como uma plataforma de transmissão, tanto de Webinários como de eventos, algo que nós pouco utilizamos na UNICAMP.

No que diz respeito à adaptação das atividades de ensino remoto, caberia destacar que na UNICAMP a maioria dos docentes apresentou algum nível de dificuldade para adaptar-se às atividades remotas, tanto no que se refere às atividades relativas às aulas, com uma brusca adaptação na dinâmica das aulas, como em métodos avaliativos (Heringer, 2022). Esse é um aspecto relevante, pois podemos notar maior dificuldade dos docentes com relação aos métodos avaliativos, assim como adaptação de metodologias remotas de ensino (Andriola, 2022).

Na investigação da UNAM, os docentes apresentaram as principais dificuldades relativas ao ensino remoto, no que se refere ao próprio docente, e como o docente pensava que seria o desafio por parte dos alunos. No caso, os docentes disseram que o maior desafio estava no âmbito da logística, na perspectiva de como estruturar a dinâmica da aula, até uma sobrecarga de trabalho advinda dessa transição para o ensino remoto, que também foi visualizada junto aos docentes da Unicamp. Vale ressaltar que essa sobrecarga é resultado da junção entre afazeres domésticos e de trabalho no mesmo ambiente. Fica visível, principalmente na pesquisa da UNICAMP, que houve maior sobrecarga nas mulheres e nos docentes casados com filhos, em especial quando há uma combinação mulher com filhos.

As duas pesquisas apresentam o desafio no que se refere à logística da conciliação entre vida profissional e vida doméstica, mas também acompanhado por questões tecnológicas, tendo em vista a rápida adesão aos usos das plataformas tecnológicas. Outro desafio por parte dos estudantes da Unicamp relacionou-se à logística, ou seja, como conciliar ensino e estudo com vida domiciliar. A questão pedagógica educacional foi apontada de maneira considerável nas respostas dos alunos, mas não de forma predominante. Uma semelhança entre as respostas dos docentes e dos estudantes, que também foi visualizada por parte dos docentes da UNAM, é a



insegurança econômica e socioafetiva causadas pela pandemia. Observou-se temor muito grande por parte dos estudantes, bem como outros problemas, tais como:

- Baixa disposição e uma fraca produtividade dos estudantes junto ao ensino remoto; falta de habilidades digitais e de uma dinâmica específica de estudo;
- Baixo acesso a tecnologias como internet e computadores;
- Problemas de comunicação entre docentes e estudantes, esse elemento foi bastante indicado por parte dos estudantes na pesquisa da UNICAMP;
- Dificuldade em lidar com a vida doméstica e com a sobrecarga de trabalho por parte dos docentes.
- Forte preocupação por parte da alta administração com o término das disciplinas.

No caso da UNICAMP, alguns desafios apontados pelos docentes no ensino remoto foram:

- Sobrecarga de trabalho, que ocorre de forma mais significativa nos docentes mais jovens etambém nas mulheres docentes;
- Apreensão do conteúdo, uma parte significativa dos docentes identificou dificuldade na apreensão do conteúdo por parte dos estudantes, em especial os da graduação;
- Piora na autopercepção dos docentes em relação à atividade de aula, já que 51% dos docentes consideraram que o seu desempenho nas aulas remotas piorou. Em contraposição a isso, 16% dos docentes acham que seu desempenho melhorou, 31% entenderam que o fator remoto não afetou em seu rendimento na sala de aula.
- Em relação às atividades de forma geral, ou seja, atividades que os docentes da Unicamp desenvolvem em suas casas, como pesquisa e produção científica, por exemplo, eles identificaram uma piora no desempenho dessas atividades. Essa piora fica mais evidente na faixa etária do grupo de docentes mais jovens, em relação aos docentes com 60 anos ou mais.

O estudo de Andriola, Castro Nogueira e Silva (2024) foi efetivado com 5.954 alunos regularmente matriculados em cursos de graduação da Universidade Federal do Ceará (UFC) e do Centro Universitário UniChristus e empregou uma adaptação do Questionário de Saúde Geral (QSG) validado para uso no Brasil por Pasquali *et al.* (1994). Os resultados revelaram os impactos da Covid-19 sobre a saúde mental, com as seguintes constatações: *a maioria discente enfrentou desafios relacionados à*



concentração e foco para executar tarefas acadêmicas (1.898 alunos ou 63,8%); *a maioria dos universitários teve a qualidade do sono afetada* (1.981 alunos ou 63,5%); *a maioria dos aprendizes relatou a prevalência de sentimentos de desesperança, preocupação, esgotamento físico e mental* (2.041 alunos ou 68,6%), *além de indícios de depressão* (1.529 alunos ou 51,3%). Os resultados apontam para a necessidade de avaliar continuamente as condições de saúde mental dos alunos e adaptar as práticas acadêmicas conforme as especificidades das circunstâncias, com a adição de estratégias de ensino flexíveis e a oferta de atividades e recursos de apoio que garantam à plena saúde mental do alunado.

No que tange à pesquisa realizada por Teixeira *et al.* (2025) na UFC, foram obtidas informações relevantes acerca dos impactos da Pandemia da Covid-19 sobre a saúde mental dos servidores técnico-administrativos que estavam em serviço ativo, tendo sido obtido taxa de retorno de 7,13%, constituindo, assim, a amostra de 233 respondentes. A partir das respostas dessa amostra, atestou-se que componentes afetivos e cognitivos da saúde mental dessas pessoas estiveram sob impacto negativo durante a ocorrência da Pandemia da Covid-19.

Por exemplo, durante a Pandemia da Covid-19 (anos 2020 e 2021) a maioria dos respondentes discordou possuir capacidade de concentração para executar as tarefas laborais, porém, no período posterior à Pandemia da Covid-19 (anos 2022 e 2023) houve incremento substantivo de respondentes com capacidade de concentração para executar as tarefas laborais solicitadas. *Assim, quase 3/4 dos respondentes asseveraram que a capacidade de concentração para executar tarefas laborais esteve comprometida durante a Pandemia da Covid-19.*

Com relação à qualidade do sono, mais da metade dos respondentes asseverou ter tido perda do sono durante a Pandemia da Covid-19, enquanto no período posterior à Pandemia (anos 2022 e 2023) essa proporção diminuiu substantivamente. *Portanto, praticamente 6/10 dos respondentes asseveraram que a qualidade do sono esteve comprometida durante a Pandemia da Covid-19.*

Com respeito às sensações de esgotamento e pressão psicológica, a maioria dos respondentes informou ter tido sensações de esgotamento e pressão psicológica no período da Pandemia da Covid-19, enquanto no período posterior houve descenso de respondentes com esse tipo de ocorrência. *Dessa forma, praticamente quase 2/3 dos*

respondentes asseverou ter tido sensações de esgotamento e pressão psicológica durante a Pandemia da Covid-19.

Observou-se, ainda, que a maioria dos respondentes asseverou ter tido sentimentos de preocupação e depressão durante a Pandemia da Covid-19, enquanto no período posterior houve descenso de respondentes com essas ocorrências. *Portanto, praticamente 2/3 dos respondentes asseverou ter tido sentimentos de preocupação e depressão durante a Pandemia da Covid-19.*

Finalmente, quanto à *motivação para o trabalho*, no período da Pandemia da Covid-19 (anos 2020 e 2021) a expressiva maioria de respondentes asseverou estar motivada para as atividades laborais, enquanto, no período posterior (anos 2022 e 2023) houve incremento substantivo desse grupo. *Portanto, praticamente 8/10 dos respondentes asseverou não ter tido motivação para o trabalho durante a Pandemia da Covid-19.*

Assim sendo, alguns componentes afetivos e cognitivos da saúde mental dos servidores técnico-administrativos da UFC, tais como *capacidade de concentração para executar tarefas laborais, qualidade do sono, sensação de esgotamento e pressão psicológica, sentimentos de preocupação e depressão, motivação para as tarefas laborais*, estiveram sob impacto negativo durante todo o período da Pandemia da Covid-19 (2020 e 2021), comprometendo as capacidades de concentração, motivação e execução das atividades laborais. A partir destes resultados, delineou-se estudo para avaliar os impactos da Covid-19 sobre a saúde dos técnicos-administrativos e sobre o desempenho do Complexo Hospitalar.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Em se tratando de uma pesquisa científica, deverá submeter seu objeto à análise metódica e sistemática, a fim de produzir conhecimento válido. Com efeito, entre os métodos que nos fornecem fundamento lógico para a realização da pesquisa científica encontra-se o método hipotético-dedutivo, cujas matrizes filosóficas baseiam-se no racionalismo e no empirismo, consoante a proposta do filósofo austríaco Karl Raimund Popper. O método hipotético-dedutivo parte do princípio de que *para uma teoria ser considerada científica deverá apresentar a possibilidade de ser falseada*. Assim, para conhecer a realidade o cientista deverá elaborar hipóteses, cujas consequências se submeterão à possibilidade de serem falseadas empiricamente (Andriola; Pasquali, 1995;

Andriola; Troccoli; Dias, 1990). Seguindo a lógica do método hipotético-dedutivo, os *fatos particulares refutam ou corroboram hipóteses dedutíveis de um corpo teórico, enfraquecendo ou fortalecendo o referido corpus* (ou teoria científica) e *outorgando a validade provisoriamente*. Assim, Popper (1972) defende a tradição do livre debate:

Um dos ingredientes mais importantes da civilização ocidental é o que poderia chamar de 'tradição racionalista', que herdamos dos gregos: a tradição do livre debate – não a discussão por si mesma, mas a busca da verdade. [...] Dentro dessa tradição racionalista, a ciência é estimada, reconhecidamente, pelas suas realizações práticas, mais ainda porém, pelo conteúdo informativo e a capacidade de livrar nossas mentes de velhas crenças e preconceitos, velhas certezas, oferecendo-nos em seu lugar novas conjecturas e hipóteses ousadas (p.129).

Portanto, as explicações provisórias acerca dos fenômenos, consideradas como *hipóteses*, devem sempre ser contrastadas com a realidade através do teste empírico, cujo fundamento, por seu turno, é o método científico, permitindo, assim, o adensamento do conhecimento e, por conseguinte, o progresso da ciência (Popper, 1972). Diante do exposto, propõe-se, então, o seguinte problema de pesquisa:

Quais os impactos da Pandemia da Covid-19 sobre a saúde dos servidores técnico-administrativos e o desempenho do Complexo Hospitalar da Universidade Federal do Ceará (UFC)?

A Hipótese a ser testada asseverou que *a Pandemia da COVID-19 causou impactos negativos sobre a saúde das pessoas e o desempenho do Complexo Hospitalar da UFC, conforme sugerem os resultados de investigações executadas sobre a temática*.

3.1. OBJETIVOS DA PESQUISA

Para responder ao problema enunciado e testar a validade da hipótese, o estudo buscou averiguar os impactos da Covid-19 sobre a saúde dos servidores técnico-administrativos e sobre o desempenho do Complexo Hospitalar da UFC.

3.2. ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

O estudo compôs o Projeto financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), denominado "Pandemia da Covid-19 na Educação Superior: avaliação dos impactos sobre a saúde mental de discentes e servidores, bem como sobre o desempenho de Instituições de Ensino Superior (IES)", submetido ao Edital Público nº 12/2021 - CAPES (Auxílio nº 0248/2022), coordenado pelo Prof. Dr. Wagner

Bandeira Andriola. As atividades de campo receberam autorização da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG) conforme os princípios do Comitê de Ética da UFC.

3.3. PROCEDIMENTOS PARA A ORGANIZAÇÃO DOS DADOS SECUNDÁRIOS

Com o fito de averiguar os impactos da Pandemia da Covid-19 sobre a saúde dos servidores e indicadores de desempenho do Complexo Hospitalar, empregaram-se informações do Anuário Estatístico da UFC 2023 – Ano base 2022, visto que se trata de um documento oficial. Assim sendo, os dados secundários possibilitaram a organização de uma série histórica (2017 a 2022) dos seguintes aspectos: (a) número de licenças médicas concedidas aos servidores; (b) número de perícias médicas efetivadas nos servidores; (c) número de servidores docentes ativos; (d) número de servidores técnico-administrativos ativos; (e) número de consultas médicas concedidas pelo Complexo Hospitalar; (f) número de cirurgias efetivadas no Complexo Hospitalar; (h) número de transplantes de órgãos efetivados no Complexo Hospitalar; (i) número de exames médicos efetivados no Complexo Hospitalar.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Tabela 1 contém dados secundários do período 2017 a 2022, obtidos no Anuário Estatístico da Universidade Federal do Ceará (UFC) de 2023 (Base 2022).

Tabela 1. Indicadores reveladores dos impactos da Pandemia da Covid-19 sobre a saúde dos servidores e sobre os serviços públicos ofertados no Complexo Hospitalar da UFC.

Período Temporal (Pré x Pandemia da Covid-19)						Indicador/Dado Básico	Valor Médio (Pré Pandemia)	Valor Médio (Pandemia)	Variação
2017	2018	2019	2020	2021	2022				
2.127	4.120	3.636	2.908	4.577	3.962	Licenças Médicas	3.294,33	3.815,67	1,16
3.533	4.939	4.828	5.317	7.669	4.212	Perícias Médicas	4.433,33	5.732,67	1,29
2.231	2.297	2.345	2.303	2.265	2.278	Servidores Ativos (Docentes)	2.291,00	2.282,00	1,00
3.420	3.420	3.402	3.370	3.303	3.269	Servidores Ativos (Téc.-Adm.)	3.414,00	3.314,00	0,97
251.609	332.521	329.171	219.292	239.765	262.334	Consultas Médicas	304.433,67	240.463,67	0,79
13.388	13.838	13.310	10.251	10.149	9.917	Cirurgias	13.512,00	10.105,67	0,75
201	200	234	136	151	153	Transplantes	211,67	146,67	0,69
618.034	768.899	779.455	1.178.049	1.190.588	1.142.420	Exames Médicos	722.129,33	1.170.352,33	1,62

Fonte: Anuário Estatístico da UFC 2023 (Base 2022).

A análise dos valores da Tabela 1 possibilitou as seguintes constatações:

- a) O número anual de Licenças Médicas concedidas aos servidores da UFC sofreu incremento substantivo, superior a 520 ou 16%, pois a média anual no período pré-pandemia era 3.294,33 e alcançou 3.815,67 na Pandemia;
- b) O número anual de Perícias Médicas feitas aos servidores da UFC sofreu um incremento substantivo, superior a 1.299 ou 29%, pois a média anual no período pré-pandemia era 4.433,33 e totalizou 5.732,67 na Pandemia;
- c) O Número de Servidores Docentes Ativos permaneceu praticamente inalterado, pois a média anual no período pré-pandemia era 2.291 e passou para 2.282 durante a Pandemia da Covid-19;
- d) Padrão similar ocorreu com o Número de Servidores Técnico-Administrativos Ativos, que permaneceu praticamente inalterado, pois na Pré-Pandemia a média anual era 3.414 e alcançou 3.214 na Pandemia;
- e) O Número de Consultas Médicas concedidas pelo Complexo Hospitalar da UFC diminuiu drasticamente, em torno de 21%, provavelmente por conta do isolamento social, pois a média anual no período pré-pandemia era 304.433,67 e passou para 240.463,67 durante a Pandemia da Covid-19;
- f) Padrão similar ocorreu com o Número de Cirurgias efetivadas no Complexo Hospitalar da UFC, que diminuiu drasticamente, em torno de 25%, provavelmente por conta do isolamento social, pois a média anual no período pré-pandemia era 13.512 e passou para 10.105,67 durante a Pandemia;
- g) Similarmente, o Número de Transplantes de Órgãos no Complexo Hospitalar da UFC também diminuiu significativamente, em torno de 31%, provavelmente por conta do isolamento social, pois a média anual no período pré-pandemia era 211,67 e passou para 146,67 durante a Pandemia;
- h) Na direção oposta, houve incremento substantivo do Número de Exames Médicos efetivados no Complexo Hospitalar da UFC, da ordem de 62%, pois a média anual no período pré-pandemia era 722.129,33 e passou para 1.170.352,33 durante a Pandemia da Covid-19.

As análises dos indicadores permitem-nos, assim, efetivar algumas valorações acerca dos impactos decorrentes da Pandemia da Covid-19. Em primeiro lugar, observou-se que não houve impactos substantivos sobre os recursos humanos, pois tanto o



quantitativo de servidores técnico-administrativos permaneceu praticamente inalterado durante o período 2017 a 2022.

Em segundo lugar, as Licenças e Perícias Médicas tiveram incremento substantivo no período analisado, implicando numa espécie de “corrida em busca de diagnóstico médico” acerca da Covid-19 e, como consequência deste fato, no aumento das perícias, com o fito de corroborar ou denegar supostos diagnósticos positivos. Portanto, estes dois indicadores (Licenças e Perícias Médicas) dão-nos importantes pistas sobre a saúde dos servidores durante a Pandemia da Covid-19.

Em terceiro lugar, identificaram-se impactos extremamente negativos da Covid-19 sobre a oferta de serviços médicos à comunidade usuária do Complexo Hospitalar da UFC, pois houve redução significativa das consultas médicas, das cirurgias e dos transplantes de órgãos. Observe-se que estes três tipos de serviços foram impactados pelo isolamento social imposto pelas autoridades sanitárias. No entanto, identificou-se incremento substantivo do número de exames médicos, provavelmente repetindo o padrão observado entre os servidores da UFC de “corrida em busca de diagnóstico médico acerca da Covid-19”. Portanto, houve impactos muito negativos sobre estes serviços vitais às comunidades mais carentes que fazem uso corriqueiro dos mesmos, comprometendo a efetividade da extensão universitária na área da Saúde Pública e Comunitária.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES) permitiu a criação de um *ethos* entre as Instituições de Ensino Superior (IES) voltado à auto-avaliação e, portanto, ao autoconhecimento (Dias Sobrinho, 2010). Entre os vários componentes do referido sistema, a Gestão de Pessoas é um dos mais relevantes, posto que as IES compõem-se de pessoas, que no exercício cotidiano de suas atribuições laborais contribuem para fortalecer a função social dessas organizações educacionais.

Hodiernamente a Gestão de Pessoas tem como finalidade precípua promover a qualidade de vida e a produtividade sã dentro dessas organizações educacionais, tendo como um dos principais objetivos auxílio às IES a alcançar seus objetivos e honrar suas missões institucionais. Quando realizada de forma eficiente e eficaz, alinhada aos objetivos estratégicos da IES, a Gestão de Pessoas tende a gerar resultados positivos em aspectos motivacionais, de pesquisa e de desenvolvimento social, de inovação, dentre



outros. Portanto, a gestão das IES necessita fortalecer a visão estratégica de que os profissionais (pessoas) constituem o seu maior ativo. Ademais, setores organizados da sociedade civil exigem que as IES, sobretudo as públicas, prestem contas do que realizam, através de sistemáticas de avaliação e transparência, atividade que caracteriza o conceito de *accountability*, constituindo-se em uma das justificativas para a execução da presente pesquisa (Andriola, 2000). Nesse âmbito, cumpre destacar que averiguar os impactos da Pandemia da Covid-19 no interior de uma IES pública federal possibilitou obter relevantes dados diagnósticos, que, por seu turno, permitirão planejar ações de aprimoramento e a tomada de decisões por parte dos gestores universitários com vistas à adequação da gestão de pessoas às novas contingências posteriores ao fenômeno referido (Lima; Andriola, 2018).

Para tal, delineou-se estudo empregando-se dados secundários que permitiram constatações científicas acerca dos impactos da Pandemia da Covid-19 sobre indicadores reveladores do desempenho do Complexo Hospitalar da UFC. Inicialmente, constatou-se não ter havido impactos substantivos sobre os recursos humanos da UFC, pois os quantitativos de servidores técnico-administrativos permaneceram praticamente inalterados nos anos 2017 a 2022. Porém, no mesmo período, constatou-se o incremento de Licenças Médicas destinadas aos servidores, resultante de busca por diagnósticos acerca dos sintomas da Covid-19. Como consequência deste fato houve aumento das Perícias Médicas para corroborar ou denegar supostos diagnósticos positivos. Dessa maneira, estes dois indicadores (Licenças e Perícias Médicas) forneceram relevantes pistas sobre a saúde dos servidores da UFC durante a Pandemia da Covid-19.

Constataram-se, ademais, impactos negativos da Covid-19 sobre a oferta de serviços médicos à comunidade usuária do Complexo Hospitalar da UFC, pois houve redução significativa das Consultas Médicas, das Cirurgias e dos Transplantes de Órgãos. Assim, estes serviços extremamente relevantes para esse grupo social foram impactados pelo isolamento social imposto pelas autoridades sanitárias. No entanto, identificou-se incremento do Número de Exames Médicos efetivados, provavelmente repetindo o padrão observado entre os servidores da UFC de “corrida em busca de diagnóstico médico acerca da Covid-19”. Portanto, os impactos negativos sobre estes serviços vitais às comunidades mais carentes atendidas pelo Complexo Hospitalar da UFC comprometeram a efetividade da extensão universitária na área da Saúde Pública e Comunitária.



Para finalizar, convém acentuar que os objetivos planejados foram alcançados em sua plenitude e que a hipótese do estudo foi corroborada, pois se identificaram impactos extremamente negativos da Pandemia da Covid-19 sobre a saúde dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC), ensejando, portanto, políticas internas voltadas ao aprimoramento da gestão de pessoas, sobretudo em contextos de crises, tais como:

- a) Programas de Tutoria e Mentoria - implementar programas para conectar servidores mais experientes aos menos experientes, proporcionando troca de experiências laborais e orientações sobre as atribuições do setor;
- b) Flexibilidade no desempenho laboral - flexibilizar as formas de desempenho laboral para atender as diferentes necessidades das pessoas, permitindo escolhas mais personalizadas de cumprir as atribuições organizacionais;
- c) Integração de Tecnologias ao Ambiente Laboral - utilizar as novas tecnologias para oferecer recursos *online* e atividades interativas que permitam flexibilidade no desempenho funcional;
- d) Incentivos para pessoas motivadas, comprometidas e produtivas - criar programas de reconhecimento de motivação e mérito, promovendo a valorização de servidores que se destacam em seus setores;
- e) Avaliação de Políticas Institucionais - avaliar as políticas institucionais que possam impactar sobre a gestão de pessoas e a qualidade laboral;
- f) Atendimento Personalizado - oferecer atendimento personalizado aos servidores por meio de sessões individuais com psicopedagogos ou psicólogos, permitindo que discutam suas necessidades específicas, dificuldades e objetivos pessoais aderentes à missão do setor e da UFC;
- g) Programas de Desenvolvimento de Habilidades - executar programas de desenvolvimento de habilidades que abordem questões como gestão do tempo, técnicas de estudo, desenvolvimento de competências socioemocionais, contribuindo para o sucesso laboral;
- h) Apoio durante momentos críticos - intensificar o apoio psicológico durante períodos críticos, de acordo com a sazonalidade do setor e com os momentos de maior estresse laboral.

Ao adotar estratégias abrangentes que incluem apoio, orientação personalizada e flexibilidade laboral, a gestão universitária pode contribuir significativamente para

incrementar o percentual de pessoas motivadas para o trabalho, sem transtornos organizacionais que afetem a saúde mental, promovendo, assim, um ambiente institucional favorável ao sucesso e à produtividade.

REFERÊNCIAS

ANDRIOLA, W. B. Escala para avaliar a qualidade da mediação docente em ambiente universitário: adaptação cultural e evidências de validade. **Perspectiva**, v. 40, p. 1-19, 2022.

ANDRIOLA, W. B. Calidad educativa y efectividad escolar: conceptos y características. **Educação em Debate**, v. 1, n.39, p. 7-14, 2000.

ANDRIOLA, W. B. Evaluación: La vía para la calidad educativa. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 25, p. 355-368, 1999.

ANDRIOLA, W. B. Avaliação institucional na Universidade Federal do Ceará (UFC): organização de sistema de dados e indicadores da qualidade institucional. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 9, n.4, p. 33-54, 2004.

ANDRIOLA, W. B.; BARROZO FILHO, J. L. Avaliação de Políticas Públicas para a Educação Superior: o caso do Programa Universidade para Todos (PROUNI). **Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 25, n. 3, p. 594-621, 2020.

ANDRIOLA, W. B.; NOGUEIRA, P. R. M. C.; SILVA, L. M. Impactos da pandemia da COVID-19 sobre a adaptação acadêmica, a saúde mental e o bem-estar de alunos universitários. **Revista Interagir**, v. 1, p. 43-47, 2024.

ANDRIOLA, W. B.; PASQUALI, L. A Construção de um Teste de Raciocínio Verbal (RV). **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 8, n.1, p. 75-83, 1995.

ANDRIOLA, W. B.; TROCCOLI, B.T.; DIAS, M.R. Caracterização do apoio social em estudantes universitários brasileiros. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 7/8, p. 61-78, 1990.

BESERRA, E. P.; SALES, W. N.; PORTA, C. R.; PEREIRA, R. A.; SCHU, R. A. S.; GRANJA, D. B.; MESQUITA, L. S. F.; ANDRIOLA, W. B. Ambiente universitário: reflexões sobre acessibilidade e inclusão. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 17, n. 7, e8958, 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2022.

DIAS SOBRINHO, J. Avaliação e transformações da Educação Superior brasileira (1995-2009): do provão ao SINAES. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 15, n. 1, p. 195-224, 2010.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras: A pessoa, a organização e as oportunidades**. São Paulo, SP: Atlas, 2021.



ESASHIKA, D. S. S.; SCHEIDEMANTEL, R. **Teletrabalho – Experiências Nacionais e Internacionais**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020.

LIMA, L. A.; ANDRIOLA, W. B. Acompanhamento de egressos: subsídios para a avaliação de Instituições de Ensino Superior (IES). **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 23, p. 104-125, 2018.

LIMA, A. S.; ANDRIOLA, W. B. Avaliação de práticas pedagógicas inovadoras em curso de graduação em Sistemas de Informação. **Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**, v. 11, p. 104-121, 2013.

LIMA, A. S.; ANDRIOLA, W. B.; TAVARES, W. A. Melhorando o processo de ensino e aprendizado em cursos de graduação na área de Computação por meio da utilização de edublogs. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 10, p. 816-841, 2015.

MOÇO, I.; LOPES, S.; SOARES, R. R. **Desafio da gestão de pessoas em trabalho remoto**. Lisboa, Portugal: Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Européia, 2020.

NASCIMENTO, M. M.; ALBUQUERQUE, J. M. A viabilidade do teletrabalho na perspectiva dos servidores da Editora da Imprensa da Universidade Federal do Ceará (UFC). **Revista Eletrônica Acta Sapiencia**, v. 9, n. 1, p. 1-20, 2022.

PASQUALI, L.; GOUVEIA, V. V.; ANDRIOLA, W. B.; MIRANDA, F. J.; RAMOS, A. L. Questionário de saúde geral de Goldberg (QSG): adaptação brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 10, n. 3, p. 421-437, 1994.

TEIXEIRA, J. L.; ANDRIOLA, W. B.; CARNEIRO ALEXANDRE, J. W.; ARAÚJO, A. C. Avaliação dos impactos da Pandemia da COVID-19 sobre a saúde mental de servidores da Universidade Federal do Ceará (UFC). **Revista Políticas Públicas e Cidades**, v. 14, n. 2, e1908-e1908, 2025.

WELLER, M. The UK Open University COVID Response: A Sector Case Study. **OTESSA Journal**, v. 2, n. 1, p. 1–13, 2022.

YONEMOTO, H. W.; PELOSO, A. C. Gestão de Pessoas: uma abordagem estratégica da Administração de Recursos Humanos, sua importância e papel efetivamente desempenhado nas organizações contemporâneas. **Colloquium Humanarum**, v. 9, n. 2, p. 01-13, 2012.