

TRABALHO REMOTO NA UFES

*Caderno 2: Percepções sobre o
Trabalho/Ensino Remoto e
saúde na Pandemia*

Adufes – S. Sind.
Agosto / 2021

TRABALHO REMOTO NA UFES

*Caderno 2: Percepções sobre o
Trabalho/Ensino Remoto e
saúde na Pandemia*

Adufes – S. Sind.
Agosto / 2021

EXPEDIENTE

MATERIAL PRODUZIDO PELA ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Adufes – Seção Sindical do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN

Av. Fernando Ferrari, 845

Campus Universitário – Goiabeiras

Vitória/ES

CEP 29075-015

Tel.: +55 (27) 3235-9294 | +55 (27) 3235-9291

www.adufes.org.br

<https://www.facebook.com/adufes.secao.sindical>

<https://twitter.com/adufes>

https://www.instagram.com/adufes_ufes/

FOTO DA CAPA

Redoma universitária, ou Recesso na Ufes

Pedro Witches (Centro de Ciências Humanas e Naturais)

PROJETO GRÁFICO

Fábio Birous

Estúdio Dr.Quem!

REVISÃO

Larissa Quachio Costa

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

T758 Trabalho remoto na Ufes [recurso eletrônico] : caderno 2 :
Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na
Pandemia / [organizadora] Associação dos Docentes da
Universidade Federal do Espírito Santo, Adufes . - Dados
eletrônicos. - Vitória, ES : Adufes, 2021.
182 p. : il. – (Trabalho remoto na Ufes. Caderno ; 2)

Inclui bibliografia.
ISBN: 978-65-995620-2-0
Modo de acesso:

<<https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/Adufes-Caderno-2-Percepcoes-sobre-o-TrabalhoEnsino-Remoto-e-saude-na-Pandemia.pdf>>

1. Universidade Federal do Espírito Santo. 2. Associação dos
Docentes da UFES. 3. Educação. 4. Ensino Superior. 5. Ensino à
distância. I. Associação dos Docentes da UFES. II. Série.

CDU: 378(815.2)

Elaborado por Cynthia Bachir – CRB-6 ES-000485/O

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	6
INTRODUÇÃO.....	13
Pesquisa da Adufes sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia: primeiras anotações	
Fabíola Xavier Leal	
CAPÍTULO 1.....	20
Perfil dos/as docentes respondentes da pesquisa da Adufes	
Fabíola Xavier Leal	
CAPÍTULO 2.....	26
O trabalho remoto e seus impactos na saúde docente em uma universidade pública	
Alexandre Cardoso da Cunha, Dulcinea Sarmento Rosemberg, Maria Elizabeth Barros de Barros	
CAPÍTULO 3.....	53
Ensino remoto na Ufes e suas repercussões nas condições de trabalho dos/as docentes	
Lívia de Cássia Godoi Moraes, Junia C. S. Mattos Zaidan	
CAPÍTULO 4.....	64
Aspectos pedagógicos da implantação do “ensino” remoto na Ufes	
Ana Carolina Galvão, Fernanda de Araújo Binatti Chiote, Luciana Pimentel Rhodes Gonçalves Soares	
CAPÍTULO 5.....	87
Educação infantil em tempos de “ensino” e trabalho remotos: o funcionamento do Centro de Educação Infantil Criarte/Ufes	
Fernanda de Araújo Binatti Chiote, Luciana Pimentel Rhodes Gonçalves Soares, Ana Carolina Galvão	
CAPÍTULO 6.....	102
Gestão sindical, pandemia e a luta por uma universidade democrática	
Ana Carolina Galvão, Junia C. S. M. Zaidan	
CONCLUSÃO PROVISÓRIA.....	133
O encerramento de um trabalho é sempre abertura para o novo	
ANEXOS.....	136



Foto: Paisagem pela janela - Myriam Salomão (Centro de Artes)

APRESENTAÇÃO

Desde o início da pandemia da Covid-19, a Adufes tem buscado a garantia de condições de trabalho para docentes da Ufes, bem como tem feito todos os esforços para dialogar com as demandas dos demais segmentos da comunidade acadêmica, pois os desafios estão colocados para todos/as. Nesse sentido, a diretoria da Adufes, com apoio de docentes da base (parte delas/es integrantes dos Grupos de Trabalho e do Conselho de Representantes), de imediato colocou em discussão as consequências do ensino não presencial, tanto na educação básica quanto no ensino superior.

Na Ufes, esses debates começaram já em março de 2020 (ADUFES, 2020a), muito antes do “Ensino-aprendizagem remoto temporário e emergencial” (Earte) ser implantado, sendo que a primeira reivindicação foi a suspensão do calendário acadêmico, pois sua manutenção traria implicações para as atividades de ensino.

Contudo, diante da ausência de providências por parte da Administração Central, em abril de 2020 a Adufes dirigiu-se à Comissão de Ensino de Graduação e Extensão (Cege) solicitando que o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Cepe) pautasse a suspensão do calendário¹. Importante sublinhar que a Ufes interrompeu as atividades presenciais em 17 de março de 2020 e o Cepe só foi convocado pela primeira vez durante o período de isolamento social, em 19 de maio, o que significa que três sessões ordinárias não foram realizadas, revelando pouca valorização e respeito às funções e representação legítimas daquele Conselho Superior.

Iniciou-se, então, um processo inédito na Ufes (assim como a própria pandemia), de discussão pelo sindicato e pelos Centros de Ensino, sobre o calendário acadêmico da universidade. A fragilidade dos argumentos apresentados² para defender a manutenção do calendário e também a visível disposição da Reitoria para continuá-lo³ foram amplamente divulgadas, contestadas⁴ e denunciadas, levantando questionamentos tanto sobre o teor dos encaminhamentos, quanto em relação aos mecanismos para tomada de decisões antidemocráticas pela Reitoria, sempre maquiadas de um falso debate adequado⁵.

Docentes da base do sindicato manifestaram-se pedindo ao Cepe a suspensão do calendário, com textos autorais publicados pela Adufes (FURTADO, 2020; HECKERT, 2020; MARRA, 2020; MELIM, 2020; PEREIRA, 2020), participando de lives promovidas pelo sindicato (ADUFES, 2020g, 2020h, 2020i)⁶ e colaborando ativamente em outras atividades realizadas pela entidade, como plenárias acadêmicas e reuniões setoriais.

1 Cf. Adufes, 2020b.

2 Cf. Adufes, 2020d.

3 Tal como se nota tanto nos encaminhamentos para adesão de modelo de aulas on-line antes que a discussão com a comunidade acadêmica fosse realizada (cf. ADUFES, 2020j) como na divulgação do Parecer da Procuradoria Federal que indicava a possibilidade de atribuir falta ao trabalho, suspensão de bolsas e auxílios, além de rescisão de contratos e serviços (acessível no documento protocolado nº 23068.020056/2020-53, sequencial 19, disponível em <https://protocolo.ufes.br/>).

4 Cf. Adufes (2020c, 2020e, 2020f).

5 Cf. Adufes (2020l, 2020m).

6 Em que não apenas se colocou em pauta a suspensão do calendário, mas a educação presencial e a distância e a democracia universitária.

Figura 1 – Manifestação de docentes pela suspensão do calendário acadêmico

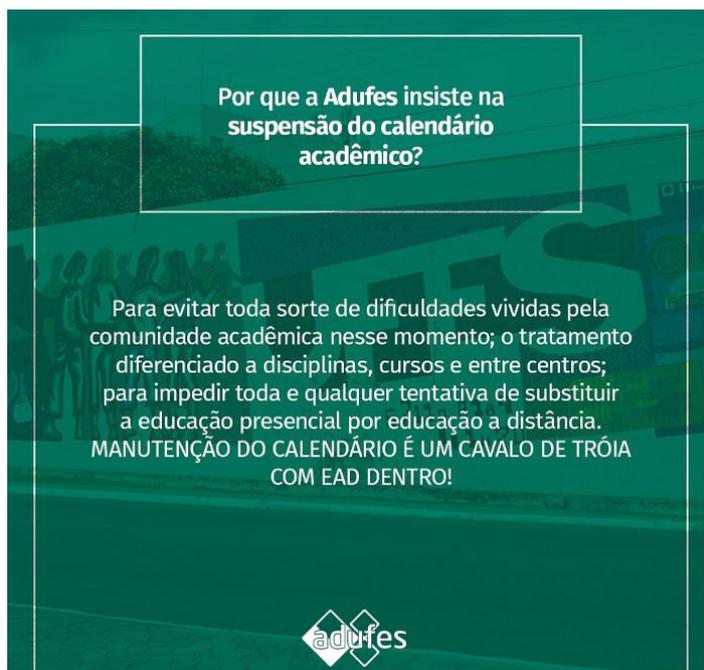


Fonte: Adufes (2020)

Concordamos com Heckert (2020), ao afirmar que a questão do calendário acadêmico serviu de analisador das relações de poder na Ufes e, mesmo que o Cepe tenha aprovado a implantação do Earte, um grande e caloroso debate foi realizado, graças à intervenção política do sindicato (o que não se restringe, como procuramos demonstrar, à sua direção). A diretoria da Adufes participou de dezenas de reuniões de departamento, fóruns e conselhos para explicar o pedido feito e os argumentos que o sustentavam, em especial, **destacando que a manutenção do calendário teria como consequência a adoção de formas virtuais de ensino, o que veio a se concretizar**. O cartaz digital divulgado pela Adufes em 30 de outubro de 2020 (figura 2), destaca a reivindicação do debate com a comunidade acadêmica sobre a ampliação do Ensino a Distância (EAD) nas instituições públicas de ensino superior e adverte que a manutenção do calendário é um “Cavalo de Troia⁷ com EAD dentro”.

7 O cavalo-de-troia, que tem como origem a mitologia grega, é o símbolo da suposta Guerra de Troia. O cavalo de Troia foi um estratagem dos gregos para conseguirem capturar Troia e vencerem a guerra. Um artífice extremamente hábil construiu um enorme cavalo de madeira, dentro do qual se ocultaram numerosos guerreiros gregos. Em seguida, o exército grego simulou desistência da luta e retirada, deixando no acampamento apenas um dos seus combatentes. Esse único guerreiro apresentou-se aos troianos como um desertor, revelando-lhes que o cavalo era um presente dos gregos a eles. Apesar das advertências de Laocoon e de Cassandra quanto ao perigo que o cavalo representava, os troianos, acreditando que os gregos tinham ido embora, levaram o imenso cavalo para dentro das muralhas. Ao cair da noite, a frota grega retornou silenciosamente, um espião abriu o cavalo de madeira e, quando os troianos acordaram, os gregos já tinham invadido e incendiado a sua cidade. Esse incidente teria dado origem à expressão “presente de grego” (KURY, 2003).

Figura 2 – Cartão digital da Adufes sobre a necessidade de suspensão do calendário acadêmico



Fonte: Adufes (2020)

Para referendar suas posições e propostas, a Adufes publicou, em junho de 2020 (portanto, antes da implantação do Earte), o material intitulado A Ufes e o ensino remoto em tempos de pandemia (ADUFES, 2020k), organizado por docentes da base, membros de Grupos de Trabalho e pela diretoria do sindicato. Nele, buscamos apresentar posicionamentos e proposições para o funcionamento da Ufes, para além da dicotomia entre ensino remoto e “nada”.

“E aí, vamos ficar ‘sem trabalhar’?” Essa foi uma colocação bastante artilosa que se enunciou durante a implantação do Earte e que foi repetidamente combatida pelo sindicato, uma vez que as/os docentes nunca trabalharam tanto, de forma tão exaustiva e sem garantia de condições fornecidas pela universidade, seja de forma material ou assumindo posições políticas firmes de preservação da saúde física e mental da comunidade acadêmica.

Ao verificar que o Art. 1º da Resolução nº 30/2020 (CEPE, 2020, p. 2) do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal do Espírito Santo (CEPE) – que aprovou a implantação do Earte nos cursos de graduação – teve o resultado de 20 votos favoráveis ao Earte e 13 votos contrários, sendo que, entre os favoráveis, estão quatro votos da gestão (vice-reitor e três pró-reitores), pudemos perceber que a mobilização do sindicato pela suspensão do calendário surtiu efeito e que, mesmo com a decisão favorável ao Earte, a narrativa de que ele “[...] teve acolhimento amplo, unificado e que se deu sem contradições e divergências não é algo que possa ser afirmado com base nos dados da realidade objetiva das discussões efetivadas” (ADUFES, 2020n, n.p.).

Diante da implementação do Earte a partir do segundo semestre de 2020, com o objetivo de conhecer, acompanhar e atender a categoria, o sindicato intensificou atendimento a professoras e professores, que passaram a precisar de orientações

atinentes ao enfrentamento coletivo das condições pedagógicas e de trabalho, como será possível verificar nos textos do material que ora chega às leitoras e leitores. O aprofundamento da precarização levou-nos a implementar a Comissão de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto, que será apresentada na introdução deste volume.

A Universidade Federal do Espírito Santo, marcada como todo o planeta pela crise sanitária da Covid-19, sofre e sofrerá as consequências das atitudes ético-políticas de sua Administração Central, que penetraram o discurso de muitas pessoas da comunidade acadêmica. Assim, cabe ao sindicato não apenas continuar lutando pela educação pública de qualidade, gratuita, laica, estatal e **presencial**, como também é dever de nossa entidade registrar, para a história de nossa instituição, como se deram (ou como pouco se deram) as decisões tomadas nesse período triste para o povo brasileiro e para a educação de modo particular e como ocorreu toda a resistência empreendida para evitar os retrocessos que se acumularam/acumulam.

Agradecemos a todos/as os/as professores/as que participam da Comissão de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto da Adufes e que trabalharam intensamente na produção deste caderno e à nossa base em geral, que constrói, com diversidade e diálogo, nossas ações cotidianas.

Vitória, 16 de agosto de 2021
569 mil mortos pela Covid-19

Diretoria da Adufes
Gestão Adufes Propositiva e Plural
Biênio 2019-2021

REFERÊNCIAS

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes exige suspensão do calendário acadêmico e garantias de condições de trabalho e ensino.** Vitória: Adufes, 2020a. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/04/adufes-exige-suspensao-do-calendario-academico-e-garantias-de-condicoes-de-trabalho-e-ensino/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes protocola novo documento pedindo suspensão do calendário acadêmico.** Vitória: Adufes, 2020b. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/04/adufes-protocola-novo-documento-pedindo-suspensao-do-calendario-academico/> Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Assessoria Jurídica Nacional do Andes-SN em resposta à presidenta da Adufes sobre suspensão do calendário e encerramento de contratos de docentes substitutos e corte de auxílios.** Transmissão ao vivo do Andes-SN - “Defesa Jurídica dos Direitos dos Docentes em Tempos de Pandemia”. [S. l.: s. n.], 2020c. 1 vídeo (7min). Publicado pelo canal Adufes Seção

Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_F688Kg8U_A&t=5s. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes contesta argumentos das pró-reitorias e reforça defesa da suspensão do calendário acadêmico.** Vitória: Adufes, 2020d. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/05/contesta-argumentos/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Assessoria jurídica da Adufes responde as principais perguntas da categoria sobre suspensão do calendário acadêmico.** Vitória: Adufes, 2020e. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/05/assessoria-juridica-da-adufes-responde-as-principais-perguntas-da-categoria-sobre-suspensao-do-calendario-academico/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Assessoria Jurídica emite parecer reconhecendo a legalidade da suspensão do calendário acadêmico da Ufes.** Vitória: Adufes, 2020f. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/05/assessoria-juridica-emite-parece-reconhecendo-a-legalidade-da-suspensao-do-calendario-academico/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Suspensão do calendário acadêmico da Ufes.** Transmissão ao vivo com membros do Conselho de Ensino, Pesquisa, Ensino e Extensão (Cepe): Ana Claudia Meira e Felipe Skiter. [S. l.: s. n.], 2020g. 1 vídeo (108 min). Publicado pelo canal Adufes Seção Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=5CDshWHC9LY&t=22s>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Desafios da educação:** limites e alternativas necessárias. Transmissão ao vivo com Dermeval Saviani. [S. l.: s. n.], 2020h. 1 vídeo (128 min). Publicado pelo canal Adufes Seção Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=fM_J_PcbD5A&t=1s. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **A universidade necessária em tempos de pandemia.** Transmissão ao vivo com João Carlos Salles. [S. l.: s. n.], 2020i. 1 vídeo (78 min). Publicado pelo canal Adufes Seção Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cLv1NdJK4Cg&t=2870s>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Reitor Paulo Vargas responde à Procuradoria e revela encaminhamentos não discutidos com a comunidade acadêmica.** Vitória: Adufes, 2020j. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/06/reitor-paulo-vargas-responde-a-procuradoria-e-revela-encaminhamentos-nao-discutidos-com-a-comunidade-academica/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES (Org). **A Ufes e o ensino remoto em tem-**

pos de pandemia. Vitória: Adufes, 2020k. Disponível em: https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/2020/12/cartilha_Material-Adufes-ensino-remoto.pdf. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Segmentos reivindicam da reitoria debate democrático em defesa da Ufes.** Vitória: Adufes, 2020l. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/06/segmentos1-reivindicam-da-reitoria-debate-democratico-em-defesa-da-ufes/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Centros criticam falta de amplo debate sobre ensino remoto na Ufes.** Vitória: Adufes, 2020m. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/08/centros-criticam-falta-de-amplo-debate-sobre-ensino-remoto-na-ufes/> Acesso em: 13 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Nota da diretoria da Adufes sobre a adoção do Earte.** Vitória: Adufes, 2020n. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/08/nota-da-diretoria-da-adufes-sobre-a-adocao-do-earte/> Acesso em: 13 jul. 2021.

CEPE. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal do Espírito Santo. **Resolução 30/2020.** Aprova o Earte e regulamenta a oferta de disciplinas do primeiro semestre especial de 2020 nos cursos de graduação da Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória, 18 ago. 2020.

FURTADO, R. **Terraplanismo Jurídico.** In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Vitória: Adufes, 2020. Seção “Fala, Docente!”. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/terraplanismo-juridico/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

HECKERT, A. **Manutenção do calendário (de Tróia) e de uma vida Severina.** In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Vitória: Adufes, 2020. Seção “Fala, Docente!”. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/calendario-troia/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

KURY, M. da G. **Dicionário de mitologia grega e romana.** 7. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

MARRA, P. **Aprender a escutar: o que a suspensão do calendário nos ensina a distância?** In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Vitória: Adufes, 2020. Seção “Fala, Docente!”. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/aprender-a-escutar-o-que-a-suspensao-do-calendario-nos-ensina-a-distancia/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

MELIM, J. **Por que suspender o calendário acadêmico?** In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Seção “Fala, Docente!”. Vitória: Adufes, 2020. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/por-que-suspender-o-calendario-academico/>.

Acesso em: 13 jul. 2021.

PEREIRA, A. R. V. V. **O “novo normal” é o velho desigual.** In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Vitória: Adufes, 2020. Seção “Fala, Docente!”. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/o-novo-normal-e-o-velho-desigual/>.

Acesso em: 13 jul. 2021.

INTRODUÇÃO

Pesquisa da Adufes sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia: primeiras anotações

Fabiola Xavier Leal¹

A Associação dos Docentes da Ufes (Adufes) – Seção Sindical do Andes-SN – constituiu uma Comissão de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto na Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), em 2020, após a determinação dessa modalidade de ensino no período pandêmico – que foi regulamentado como “Ensino-Aprendizagem Remoto Temporário e Emergencial (Earte)” em agosto de 2020. O objetivo dessa comissão é escutar e dialogar com a comunidade acadêmica, construir proposições a serem apresentadas à Administração Central da universidade e acolher as demandas de docentes.

Entre várias ações realizadas por essa comissão, há a publicação intitulada *Trabalho Remoto na Ufes – Caderno 1* (ADUFES, 2020), de novembro de 2020. Trata-se de material que aborda questões vivenciadas pelo conjunto de docentes e oriundas do Earte, com foco nas mudanças ocorridas no trabalho docente em tempos de isolamento social e sua relação com a saúde. O levantamento apresenta dados nacionais e locais que apontam para a intensificação e precarização do trabalho, a falta de infraestrutura, a suscetibilidade ao controle ideológico e operacional das atividades e ao assédio, os impactos na subjetividade dos indivíduos, o adoecimento físico e mental, entre outros aspectos.

Nesse material, a Adufes procura apresentar algumas aproximações iniciais com o tema do trabalho e da saúde do/a trabalhador/a, no contexto da pandemia, considerando todas as mudanças ocorridas durante esse momento. A comissão constatou diversos desafios referentes ao Earte e para o futuro. Nesse sentido, reafirma a necessidade da articulação coletiva para compreender o trabalho na Ufes e, sobretudo, contribuir com proposições de intervenções que ampliem a participação e o poder de ação dos/as trabalhadores/as.

É diante desse quadro, portanto, que a comissão agora apresenta este segundo caderno, *Percepções Docentes sobre o Trabalho/Ensino remoto e saúde na pandemia*, resultado de pesquisa realizada entre 18 de março e 7 de abril de 2021 (ADUFES, 2021), com os/as docentes em exercício e aposentados/as da Ufes².

Ademais, aproveitamos esse momento para registrar aqui nossa solidariedade às fa-

¹ Doutora em Política Social pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) e pela University of Southern California/USA, professora do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós Graduação em Política Social (Ufes). E-mail fabiola.leal@ufes.br

² A primeira questão direcionava a pessoa respondente ao questionário específico para cada categoria (docente em exercício, docente aposentado/a, colaborador/a (com vínculo institucional) ou docente aposentado). Para fins deste Caderno, apresentaremos os dados referentes às/aos docentes em exercício (ativos ou aposentados colaboradores). Os dados da pesquisa com aposentadas/os comporá o terceiro caderno de publicações.

mílias dos mais de 560 mil mortos pela Covid-19 no Brasil. Reafirmamos a compreensão de que a pandemia catalisou e intensificou os efeitos da crise do capital, explicitando as profundas desigualdades que assolam o país. As evidências de desresponsabilização do Estado, apropriação privada do fundo público, retirada de direitos sociais conquistados pela classe trabalhadora e violações às liberdades democráticas estão nas pautas do dia dos/as brasileiros/as (ANDES-SN, 2020).

No caso da educação brasileira, as ofensivas do governo Jair Bolsonaro dão continuidade a um projeto do capital para a educação, o qual tem sido implementado desde a década de 1990. Assim, o Ministério da Educação tem sido uma das principais instâncias de ataque da extrema-direita, representada por conservadores, fundamentalistas e empresários, sob os ditames dos militares. Tal fato tem levado o Andes-SN e suas seções sindicais a um enfrentamento e atuação em defesa da autonomia universitária e pela sobrevivência da educação pública e gratuita (ANDES-SN, 2020).

Para o conjunto dos/as trabalhadores/as da educação, soma-se à preocupação com a saúde mental da comunidade acadêmica, a preservação da vida e a análise dos efeitos da pandemia sobre as diferentes populações que estudam ou trabalham em universidades, institutos federais e Cefets (Centros Federais de Educação Tecnológica). Essas preocupações não vêm sendo prioridade governamental, pois foram abandonadas em favor de uma adaptação pragmática, prematura e sem qualificação ao ensino remoto. Além disso, é reproduzida cotidianamente a afirmação de que trabalhadores/as da educação estão “parados/as” durante a pandemia, ou seja, sem produzir e trabalhar. Sendo assim, o trabalho durante a “quarentena” tem servido para propagar uma concepção reducionista de educação, que ignora a centralidade do tripé ensino-pesquisa-extensão no ensino superior (ANDES-SN, 2020).

Precisamos lembrar, neste texto introdutório, que as universidades têm contribuído com estudos e pesquisas sobre o novo coronavírus e demandas em consequência da pandemia, no sentido de orientar a elaboração de políticas públicas, produzindo equipamentos de proteção individual, desenvolvendo tecnologias acessíveis para diagnosticar ou tratar a Covid-19, disponibilizando profissionais de saúde e leitos para reduzir os danos criados por décadas de cortes nos investimentos em saúde.

Assim, a comunidade acadêmica tem exercido suas funções, mesmo submersa às inúmeras agressões e cortes de financiamento. No que se refere ao trabalho docente, a implementação do ensino remoto é um dos mais graves ataques, intensificando a precarização das condições de trabalho. Desse modo, nesse cenário caótico e desolador, a Adufes realizou uma pesquisa que permitiu a sua aproximação com os/as docentes da Ufes, com vistas a não somente levantar informações sobre o cotidiano dos/as professores/as em exercício; mas, sobretudo, com base nos dados, apresentar estratégias e sugestões à gestão universitária, visando subsidiar ações a serem implementadas no cotidiano acadêmico.

Todo esse material está dividido em cinco eixos de apresentação dos resultados, considerando as informações levantadas. O **primeiro eixo** apresenta as informações

sobre o perfil dos/as docentes que responderam à pesquisa. O **segundo eixo** trata das condições de saúde e a relação com o trabalho no ensino remoto. No **terceiro eixo**, temos as reflexões sobre as condições de trabalho e suas consequências. No **quarto eixo**, temos uma apresentação sobre os aspectos pedagógicos que envolvem o ensino, que divide-se em dois textos, sendo um de abordagem geral e outro que trata especificamente do Centro de Educação Infantil Criarte, escola de educação infantil sediada na Ufes. O **quinto e último eixo** apresenta as informações a respeito da atuação da Adufes a partir dos comentários feitos na pesquisa.

OBJETIVO

Analisar os efeitos da pandemia no bem-estar da categoria, levantando dados sobre questões pedagógicas, objetivas e subjetivas do trabalho remoto.

METODOLOGIA

A Comissão de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto na Ufes, criada pela Adufes foi responsável por elaborar um questionário com perguntas para docentes em exercício e aposentados/as. A comissão, avaliando todas as condições para a realização da pesquisa, acompanhamento das devoluções dos questionários respondidos, divulgação e posterior tabulação de todos os dados, optou por apresentar à diretoria a sugestão de contratação de uma empresa especializada em aplicar esse tipo de pesquisa.

Cabe ressaltar que, em virtude da sobrecarga de trabalho de todos/as docentes integrantes da comissão e diante da necessidade de intensificação da dedicação e urgência de finalização da pesquisa, foram feitas algumas tentativas com grupos de pesquisa da própria universidade para que pudessem assumir a aplicação e posterior sistematização dos dados. Entretanto isso não foi possível pelos motivos já mencionados, ou seja, a intensificação do trabalho e a manutenção das atividades ensino, pesquisa e extensão inviabilizaram o comprometimento dos professores com mais uma tarefa de grande porte como essa. Sendo assim, a saída encontrada junto à direção do sindicato foi a contratação de uma empresa especializada – a *Oppen Social* –, que ficou responsável tanto pela organização do questionário em um formato acessível quanto pelo contato com os/as docentes, divulgação e sistematização dos dados. A comissão ficou encarregada de proceder à análise dessas informações com base nos referenciais teóricos que consideram concepções críticas sobre a realidade e em consonância com todas as defesas empreendidas pelo Andes-SN e pela Adufes.

Esse contrato temporário foi estabelecido entre 1 de março e 30 de abril de 2021 para organização da pesquisa e sua aplicação. A finalização do tratamento dos dados contou com mais dois meses de trabalho. Foram realizadas várias reuniões com o grupo de trabalho e representantes da empresa a fim de conduzir a aplicação do questionário, garantindo o anonimato na coleta, a plena divulgação, o controle dos retornos obtidos e, posteriormente, a entrega da tabulação dos dados organizada a

partir das necessidades levantadas pela comissão.

Quanto ao **instrumento** de coleta da pesquisa, um questionário autorrespondido (ver anexo A) foi elaborado pela comissão da Adufes, com apoio e revisão da *Oppen Social*. O instrumento para o corpo docente em exercício continha questões divididas entre dados pessoais, vínculo institucional, informações sociodemográficas, trabalho e ensino remoto³, relatos e consentimento. A escolha pelo uso do questionário se deu em função da natureza da pesquisa, das características do público-alvo e dos pesquisadores (no caso, a comissão da Adufes), dos recursos e tempo disponíveis, considerando a urgência de levantamento das informações ainda durante o trabalho/ ensino remoto.

Dessa maneira, a partir da definição do objetivo, o delineamento da própria pesquisa conduziu para a definição da escolha pelo questionário autorrespondido. Nessa modalidade de questionário autopreenchido (FRICKER, 2005), optou-se pelo questionário eletrônico (SILVA *et al.*, 1997), considerando as suas vantagens em relação às outras modalidades de coleta (EVANS; MATHUR, 2005), tais como: a agilidade na aplicação, no controle e *follow-up* das respostas, na tabulação dos resultados; facilidade para utilizar maiores amostras; flexibilidade e diversidade na elaboração de questões e baixo custo de implementação. A aplicação do questionário, nessa modalidade, exerce uma menor pressão para obtenção de respostas e os respondentes têm mais tempo para preencher as informações, o que pode fazer com que respondam com mais qualidade informacional. Para os pesquisadores, o questionário eletrônico também possibilita aumento na credibilidade e na velocidade de apuração dos dados coletados. Essa característica torna também mais confiável a tabulação, reduzindo as possibilidades de erros (EVANS; MATHUR, 2005). Essa coleta tipo *survey* é uma forma sistematizada de obtenção de informações sobre os respondentes, com o propósito de compreender e/ou prever alguns aspectos do comportamento da população em estudo (SILVA *et al.*, 1997).

Quanto à **aplicação do instrumento**, que ocorreu no formato online, o link foi disponibilizado nos canais de comunicação da Adufes e encaminhado aos/às docentes pela empresa contratada. O *link* ficou disponível para preenchimento entre os dias 18 de março e 07 de abril de 2021. A escolha por essa modalidade de aplicação se deu primeiramente pelo contexto pandêmico, que exige distanciamento social como uma das formas de segurança sanitária, e, conseqüentemente, pelo cenário de acesso à internet no ambiente domiciliar. As pesquisas com o uso do ambiente virtual mostram-se como uma tendência atual para a coleta de dados. Essa ferramenta tem sido usada em pesquisas nas quais se investiga a opinião de uma determinada população sobre um assunto específico, auxiliando o pesquisador no acesso a situações ocorridas no passado e no presente, na elaboração de perfis de comportamento e de diagnósticos diversos (EVANS; MATHUR, 2005).

3 Sobre o ensino, as perguntas para docentes do Magistério Superior e docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) foram desmembradas.

Em relação ao banco de dados dos/as docentes, foi utilizado o cadastro de docentes em atividade e filiados/as à Adufes. Quanto à **manutenção do anonimato**, a identificação e o preenchimento de dados pessoais foram solicitados sem obrigatoriedade, somente com o objetivo de monitoramento pela empresa contratada. A Adufes e a referida comissão não acessaram esses dados, visando garantir o anonimato dos/as respondentes.

Caso o/a docente quisesse disponibilizar seus dados para contato da Comissão da Adufes de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto, poderia assinalar essa alternativa ao final do preenchimento. Essa opção foi uma solução encontrada para oportunizar que os/as docentes que sentissem essa necessidade pudessem solicitar o contato do sindicato para alguma demanda específica ou até mesmo contribuir mais com relatos detalhados sobre as suas condições no trabalho/ensino remoto.

Nesse sentido, no que se refere aos **procedimentos éticos**, seguindo os padrões da Lei Geral de Proteção aos Dados – Lei nº 13.709/2018 (BRASIL, 2018) –, a base de dados tratada pela *Oppen Social* foi encaminhada à Adufes de modo anonimizado, ou seja, sem possibilidade de identificação de seu respondente, apenas com o código de cada docente. Dessa forma, o contrato firmado estabeleceu que a referida empresa se comprometesse.

[...] a guardar o sigilo ético-empresarial necessário, por tempo indeterminado, sobre dados, documentos, especificações técnicas e comerciais, metodologias, inovações e quaisquer outras informações da contratante, sobre as quais a contratada vier a ter acesso durante a execução do presente Contrato, não podendo divulgar ou reproduzir sob qualquer pretexto, sob pena de quebra de Contrato, sujeito à plena rescisão, além das sanções legais pertinentes.⁴

Considerando ainda a natureza e objeto da pesquisa, não houve necessidade de aprovação pelo Comitê de Ética da Universidade por não ser pesquisa da instituição; mas sim pesquisa de opinião, com o propósito de coletar informações para aprimorar ainda mais seus serviços ofertados.

A **natureza da pesquisa** é de caráter qualitativo, pois esse tipo de estudo permite ao pesquisador utilizar vários métodos e formas organizativas para exploração e exposição dos dados e resultados da investigação, sem com isso perder a objetividade (CHIZZOTTI, 2003). A ideia aqui, neste levantamento feito pelo sindicato, não pretendeu alcançar toda a comunidade acadêmica, mas se aproximar ao máximo possível do maior número de respondentes (dada a modalidade escolhida). Nesse sentido, como uma pesquisa qualitativa, pretendeu-se particularizar as características mais gerais do cotidiano de vida e trabalho dos/as docentes, sem pretender generalizar em termos numéricos.

⁴ Trecho do contrato firmado entre a Adufes e a *Oppen Social* para pesquisa da Comissão de Acompanhamento ao trabalho/ensino remoto da Adufes.

A pesquisa qualitativa responde a questões particulares, como é o caso do objeto investigado neste levantamento de informações sobre os/as docentes e o cotidiano de trabalho na pandemia. Ela ocupa-se de uma dada realidade que não demanda necessariamente ser quantificada, pois não é a quantidade de episódios/informações/dados que é o mais importante para a análise, mas sim todo o conteúdo que advém da coleta a partir dos instrumentos elencados. Em outras palavras, a pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos faz parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes (MINAYO, 2013).

Quanto ao **universo da pesquisa**, a Ufes tem 1780 professores/as efetivos/as. A base de dados da Adufes na referência de março de 2020 continha 1739 docentes, sendo 1106 em exercício e 633 aposentados/as. Dessa forma, o cadastro inicial de referência para mobilização para responder a pesquisa foi esse banco de dados da Adufes. Isso também possibilitou o envio de e-mails e mensagens de lembrete; porém, como a pesquisa visou abranger toda a categoria, contamos com respostas de docentes não filiados. Qualquer docente que acessasse o questionário poderia respondê-lo. Assim, chegamos a 642 respondentes, o que corresponde a 36,06% de participação de professoras/es em exercício. Esse resultado nos leva a avaliar a participação como excelente, considerando que o uso dessa metodologia prevê, de forma geral, um retorno de 20 a 30% de engajamento.

Desse total de respondentes, 533 pessoas (83,02%) estão filiadas e 109, (16,97%) não filiadas, o que também nos mostra que 48,19% da base filiada respondeu à pesquisa, confirmando uma participação considerável dos/as docentes em exercício. A maioria de respondentes – 586 professores/as (91,28%) – preencheu integralmente o questionário e apenas 56 pessoas (8,72%) preencheram parcialmente. Esse retorno é importante e merece ser salientado, pois os fatores que contribuem para essa participação são as características próprias dos respondentes, que influenciam significativamente a taxa de resposta, entre as quais destacam-se o interesse do respondente pelo assunto abordado e a sua disponibilidade para participar. Nesse sentido, como não há rigor estatístico na pesquisa qualitativa, todas as respostas foram mantidas e consideradas.

REFERÊNCIAS

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia |** Docentes em exercício da UFES – 2021. Vitória: Adufes, Oppen Social, 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES (Org). **Trabalho Remoto na Ufes – Caderno 1.** Vitória: Adufes, 2020. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/2020/12/20210219-Adufes-Caderno-Trabalho-Remoto.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ANDES-SN. Conjuntura, educação pública superior e funcionalismo público no contexto da pandemia. In: **Universidade, ciência e classe numa era de crises**. São Paulo: Outras expressões, ANDES. 2020. p. 15-63. Disponível em https://issuu.com/andessn/docs/universidade-1__1_. Acesso em: 2 jul. de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

CHIZZOTTI, A. A Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais: Evolução e Desafios. **Portuguesa de Educação**, CIED, Universidade do Minho, n.16 (2), p. 221-236, 2003.

EVANS, J. R.; MATHUR, A. The Value of Online Surveys. **Internet Research**, v. 15, n. 2, p. 195-219, 2005.

FRICKER, S.; GALESIC, M.; TOURANGEAU, R.; YAN, T. An Experimental Comparison of Web and Telephone Surveys. **Public Opinion Quarterly**, v. 69, n. 3, p. 370-392, Fall 2005.

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 33. edição. Vozes: Petrópolis, 2013.

SILVA, S. M. da; SANTOS, C. C. M. dos; SIQUEIRA, J. de O. O uso do questionário eletrônico na pesquisa acadêmica: um caso na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. In: II SEMEAD – SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA FEA/USP, 1997, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP/FEA/EAD, 1997.

CAPÍTULO 1

Perfil dos/as docentes respondentes da pesquisa da Adufes

Fabíola Xavier Leal¹

A primeira questão tratou das informações sobre o vínculo institucional. Quanto à vinculação ao **Centro de Ensino**, todos os 11 Centros da Universidade tiveram respondentes (TABELA 1), sendo que o maior número (21,18%) é oriundo do Centro de Ciências Naturais e Humanas (CCHN), seguido pelos Centros de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE), com 14,33%, Ciências da Saúde (CCS), com 12,77%, e Educação (CE), com 10,28% de respondentes. Na sequência, a Tabela 1 apresenta os demais vínculos.

Tabela 1 – Centro de Ensino ao qual o/a docente em exercício está vinculado/a

Centro de Ensino	%	N.
Centro de Ciências Naturais e Humanas (CCHN)	21,18%	136
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	14,33%	92
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	12,77%	82
Centro de Educação (CE)	10,28%	66
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	9,50%	61
Centro de Artes (CAR)	7,01%	45
Centro de Ciências Exatas (CCE)	6,23%	40
Centro Tecnológico (CT)	5,92%	38
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAIE)	4,83%	31
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	4,52%	29
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	3,43%	22
TOTAL	100,00%	642

Fonte: Adufes (2021).

Nota: dados extraídos de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Em relação aos **departamentos** distribuídos nesses Centros, o Quadro 1 apresenta, entre as pessoas que responderam à questão, quais departamentos apareceram identificados e o número de pessoas correspondentes.

Quadro 1 – Número de respondentes por departamento

DEPARTAMENTOS	Nº RESPONDENTES
Línguas e Letras	33
Ciências Sociais	22
Teorias do Ensino e Práticas Educacionais	21
Psicologia	20
Educação, Política e Sociedade	19
Serviço Social	17
Administração	16

¹ Doutora em Política Social pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) e pela University of Southern California/USA, professora do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós Graduação em Política Social (Ufes). E-mail fabiola.leal@ufes.br

Ciências Naturais	16
Medicina Veterinária	16
Ciências Fisiológicas	15
Educação e Ciências Humanas	15
Ginástica	15
Matemática	15
Biblioteconomia	14
Ciências Contábeis	14
Linguagens, Cultura e Educação	14
Ciências Biológicas	13
Economia	13
Educação Integrada em Saúde	13
Psicologia Social e do Desenvolvimento	13
Enfermagem	12
Geografia	12
Arquitetura	11
Artes Visuais	11
FÍSICA	11
Terapia Ocupacional	11
Criarte	10
Engenharia Elétrica	10
Engenharia e Tecnologia	9
Química e Física	9
Arquivologia	8
Comunicação Social	8
Engenharia Civil	8
Filosofia	8
História	8
Teoria da Arte e Música	8
Desportos	7
Estatística	7
Informática	7
Oceanografia	7
Química	7
Ciências Agrárias e Biológicas	6
Ciências da Saúde	6
Desenho Industrial	6
Engenharia Mecânica	6
Geologia	6
Medicina Social	6
Prótese Dentária	6
Biologia	5
Clínica Odontológica	5
Direito	5
Engenharia Rural	5
Farmácia e Nutrição	5
Fonoaudiologia	5

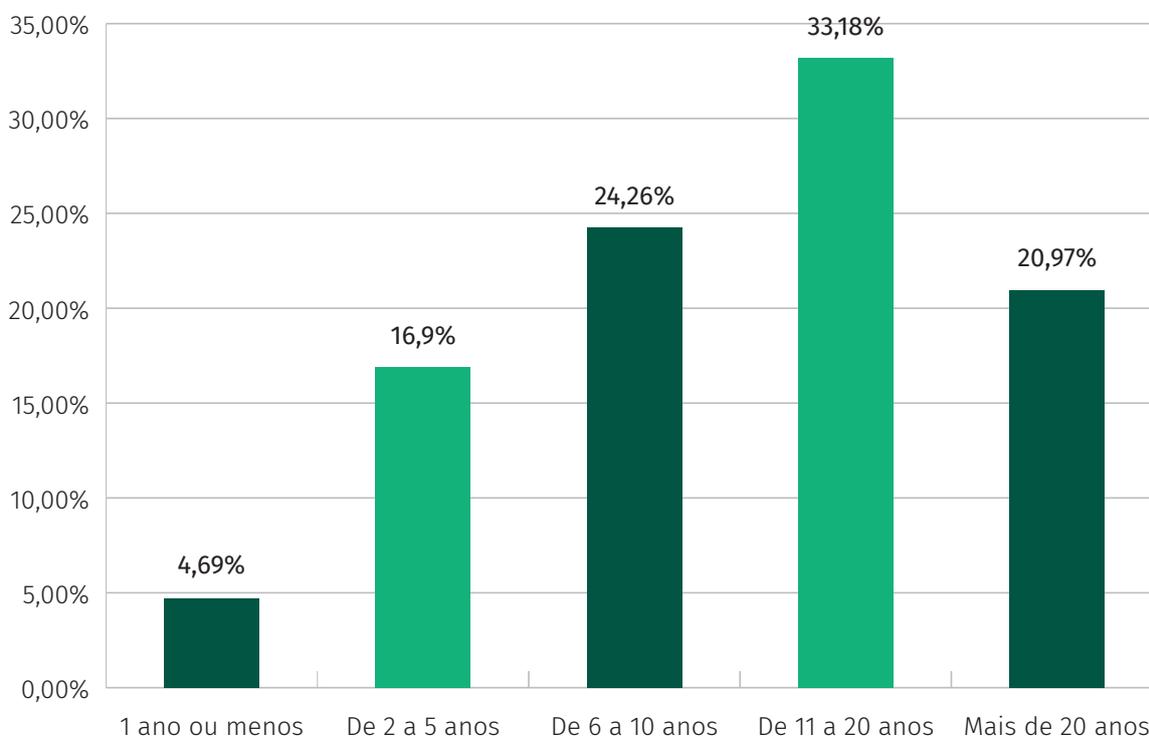
Matemática Aplicada	5
Computação e Eletrônica	4
Engenharia Ambiental	4
Engenharia de Alimentos	4
Gemologia	4
Ciências Farmacêuticas	3
Ciências Florestais e da Madeira	3
Computação	3
Patologia	3
Pediatria	3
Tecnologia Industrial	3
Zootecnia	2
Agronomia	1
Artes Visuais Línguas e Letras	1
Desenho Industrial	1
Economia	1
Matemática Pura e Aplicada	1

Fonte: Adufes (2021).

Nota: dados extraídos de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Sobre o **tempo de trabalho na Ufes**: 33,18% trabalham entre 11 e 20 anos; 24,26%, entre 6 e 10 anos; e 20,97%, há mais de 20 anos. Como mostra o Gráfico 1, o percentual de 21,59% atua há menos de 5 anos.

Gráfico 1 – Tempo de trabalho dos/as docentes em exercício na UFES



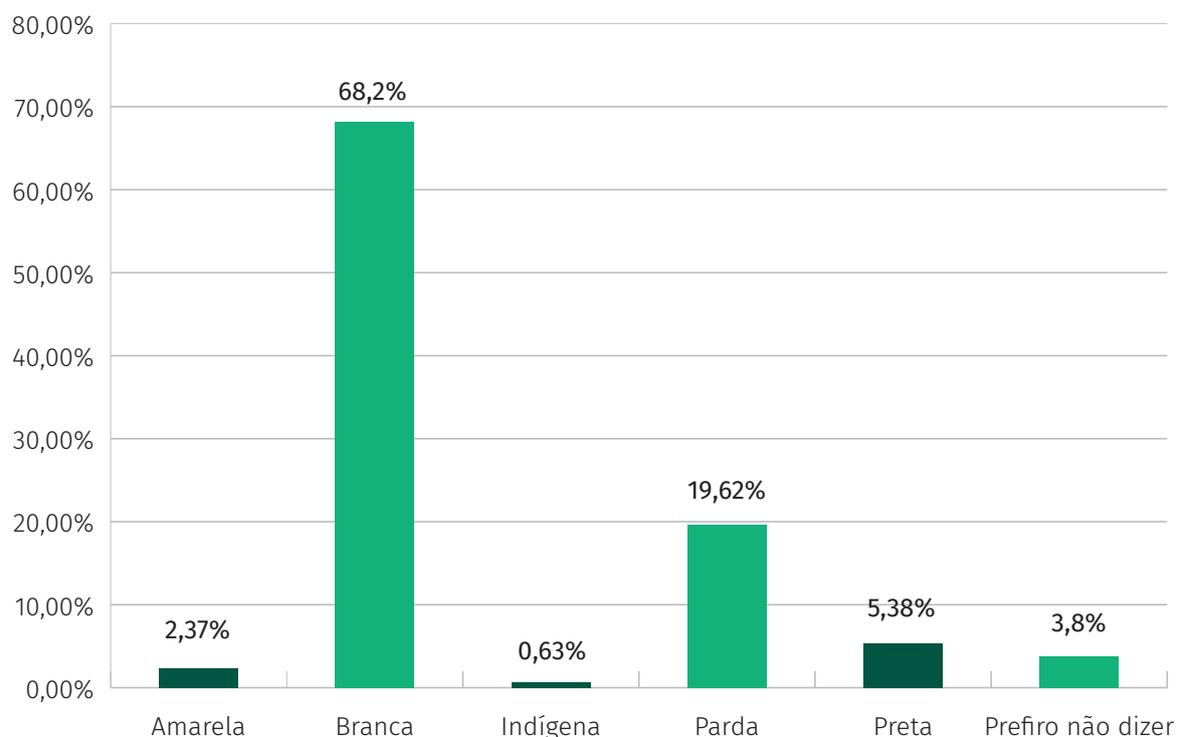
Fonte: Adufes (2021).

Nota: dados extraídos de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

A respeito do **gênero**, foram dadas opções além da binaridade homem e mulher.

Entre os/as que responderam, temos o seguinte resultado: a maioria –56,06% – identificou-se como mulher; 44,15%, como homens; e 0,79% não se identificou. No que se refere à raça, o Gráfico 2 revela que a maioria se identificou como branca (68,20%). Pretos e pardos totalizam 25%.

Gráfico 2 — Raça dos/as docentes em exercício na UFES



Fonte: Adufes (2021).

Nota: dados extraídos de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

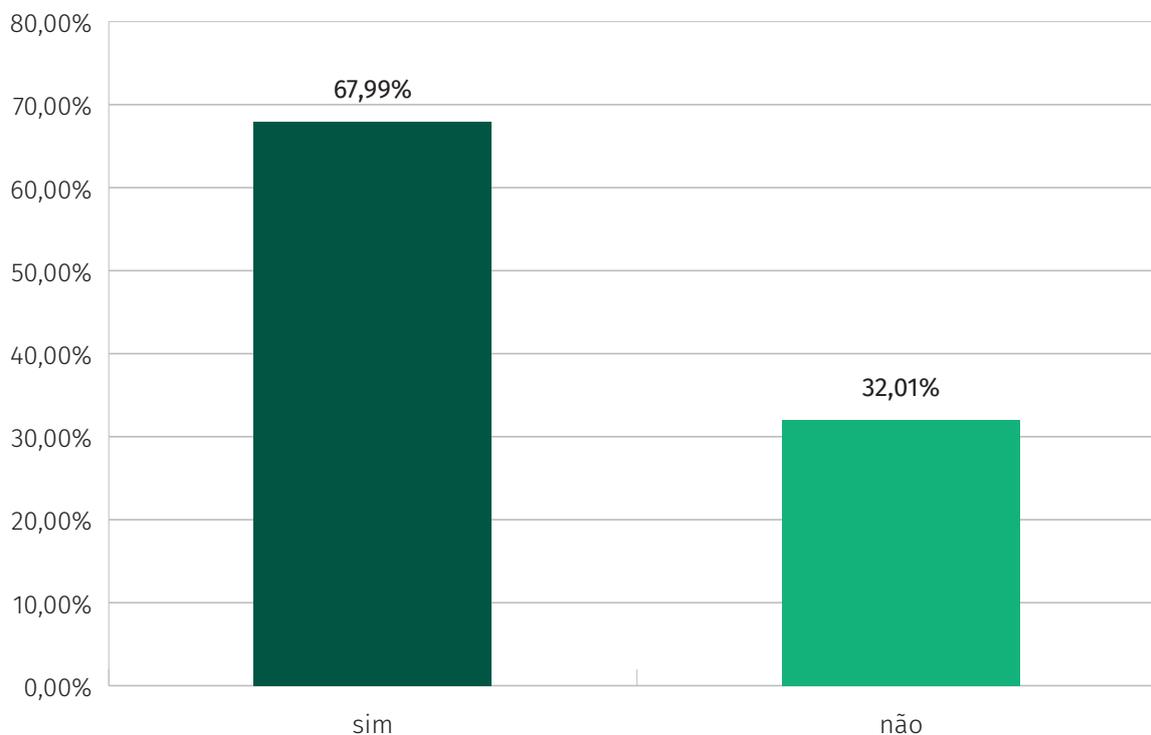
No quesito **idade**, a maioria das pessoas têm entre 41 e 51 anos (36,9%), seguidas pelas pessoas de 52 a 62 anos (26,5%), 30 a 40 anos (21,5%), acima de 63 anos (7,8%) e menos de 30 anos (0,4%). Não responderam à questão proposta 44 pessoas (6,8%). Quanto a ter alguma **deficiência**, 4,27% afirmaram positivamente.

Sobre o **local de residência**, há registros de pelo menos 20 municípios declarados, com destaque para a capital Vitória e o município de Vila Velha, na Região Metropolitana, somando 73,89%. Em seguida, aparecem: São Mateus (8,70%); Alegre (7,44%); Cariacica (1,27%); Guaçuí, Guarapari e Jerônimo Monteiro, com 0,47%, o que corresponde a três pessoas; Cachoeiro de Itapemirim, Conceição da Barra, Domingos Martins e Santa Teresa, com 0,32% em cada município, o que corresponde a pelo menos duas pessoas. Há ainda os municípios que foram mencionados por apenas um/a respondente (0,16%), como Afonso Cláudio, Água Doce do Norte, Anchieta, Atílio Vivácqua, Bom Jesus do Norte, Colatina, Dolores do Rio Preto, Fundão, Jaguaré, Santa Leopoldina e Santa Maria de Jetibá.

Questionados/as sobre com **quantas pessoas residem**, 80,06% responderam que vivem com outras pessoas adultas. Em média, os docentes vivem com pelo menos duas pessoas adultas, além dele, em seu domicílio. Entre os/as que vivem com outras

peças adultas, também foram questionadas/os sobre quantas estão em trabalho remoto. Em média, há pelo mais uma pessoa em casa que também está em trabalho remoto. Além disso, o Gráfico 3 mostra que 67,99% possuem **filhos/as** e, quanto ao número de filhos, há, em média, 1,76/pessoa.

Gráfico 3 – Docentes em exercício na UFES que possuem filhos/a.



Fonte: Adufes (2021).

Nota: dados extraídos de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

As/os docentes foram perguntadas/os sobre o **cuidado de pessoas com deficiência, idosos/as e/ou com demandas específicas** e 23,61% disseram que são responsáveis por esse cuidado.

Nos próximos capítulos, passamos a analisar o trabalho/ensino remoto e as consequências dessa situação para a categoria docente.

REFERÊNCIAS

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES – 2021**. Vitória: Adufes, *Oppen Social*, 2021.

CHIZZOTTI, A. A Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais: Evolução e Desafios. **Portuguesa de Educação**, CIED, Universidade do Minho, n.16 (2), p. 221-236, 2003.

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 33. edição. Vozes: Petrópolis, 2013.

SILVA, S. M. da; SANTOS, C. C. M. dos; SIQUEIRA, J. de O. O uso do questionário eletrô-

nico na pesquisa acadêmica: um caso na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. *In*: II SEMEAD – SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA FEA/USP, 1997, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP/FEA/EAD, 1997.

CAPÍTULO 2

O trabalho remoto e seus impactos na Saúde docente em uma universidade pública

Alexandre Cardoso da Cunha¹

Dulcinea Sarmiento Rosemberg²

Maria Elizabeth Barros de Barros³

No contexto desta publicação da Adufes que objetiva socializar os resultados da pesquisa “Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia”, este capítulo tem como finalidade analisar os impactos da pandemia na saúde da categoria docente, buscando dar visibilidade ao problema que vivem as trabalhadoras e os trabalhadores docentes em exercício na Ufes.

As universidades federais são lugares em que estão presentes encantos e desencantos, prazeres⁴ e desprazeres, um meio de trabalho que, obviamente, tem suas peculiaridades, mas onde também, similarmente a outros, é incessante a busca por “possíveis”⁵, visando à produção de outros mundos. Considerando que o trabalho institui modos de ser, de pensar e de agir, podemos considerar o trabalho docente universitário como coengendramento de professores e de mundos, construtores de práticas comprometidas com “[...] projetos para outros modos de educação que coloquem em funcionamento o que é inerente ao vivo: sua capacidade de criar a si e ao mundo [...]” (BARROS, 2004, p. 1).

Como em outros espaços laborais, o ambiente universitário é igualmente um campo de lutas em que o trabalho não se restringe ao fazer mecânico de técnicas e procedimentos preestabelecidos; mas envolve, também, aspecto processual, variabilidade, caráter incontornável, inexorável, inesgotável e permanentemente renovado, ou seja, abarca o que se pensa sobre esse trabalho, os processos de criação, as invenções cotidianas, os equívocos, as transgressões e mobilizações subjetivas.

Em um ambiente laboral como esse a pesquisa foi realizada por um sindicato, buscando-se evidenciar o protagonismo das trabalhadoras e dos trabalhadores. Ivar Oddone, na década de 1970, já concretizava suas pesquisas em fábricas italianas, buscando dar atenção às possibilidades de superação de impasses pelos próprios

1 Doutorando em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professor do Departamento de Terapia Ocupacional do Centro de Ciências da Saúde (Ufes). E-mail: accunhato@gmail.com

2 Doutora em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professora aposentada do Departamento de Biblioteconomia do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (Ufes). E-mail: dsrosemberg@globo.com

3 Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (Ufrj), professora Titular do Departamento de Psicologia do Centro de Ciências Humanas (Ufes). E-mail: betebarros@uol.com.br

4 Trabalho prazeroso é aquele que cabe ao trabalhador parte importante de sua construção. O sofrimento e a dor estão ligados aos sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação, vividos pelos trabalhadores ao executarem uma tarefa aquém de sua capacidade inventiva (BENEVIDES DE BARROS; BARROS, 2007).

5 A expressão possível é utilizada para trazer a ideia da emergência dinâmica do novo, ou seja, possível que não se confunde com a delimitação do realizável em um determinado momento (ZOURABICHVILI, 2000).

trabalhadores, deslocando o cientista da posição de protagonista da investigação e da produção de inovações, para possibilitar que a condução do processo investigativo ficasse nas mãos dos trabalhadores. Vasconcellos (2018, p. 3) diz que, em todas as dimensões de análise da Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT),

[...] existe uma variável transversal que sustenta a própria existência da VISAT, sua razão de ser: o trabalhador, com seu saber próprio, representando socialmente da forma mais adequada na conjuntura em que se insere (sindicato, associação, movimento, comissão, conselho etc.). Não há VISAT sem o protagonismo daquele que é o anteparo mais imediato dos impactos que os processos produtivos causam à sua saúde. Em síntese, busca-se sistematizar para melhor refletir, justificar para melhor argumentar e conceituar amplamente para melhor intervir.

Isso posto, para propiciar a devolutiva dos resultados obtidos com a pesquisa “Percepções Sobre o Trabalho/Ensino Remoto e Saúde na Pandemia”, o presente capítulo foi estruturado em três partes complementares, quais sejam: aspectos teórico-conceituais referentes à saúde do trabalhador no Brasil, reflexões acerca da saúde e trabalho na educação; e saúde dos docentes da Ufes em tempos de pandemia.

SAÚDE DO TRABALHADOR

Colocar em questão o campo da saúde do trabalhador requer uma incursão pelos conceitos de *trabalho* e *saúde*, para que possamos realizar a análise desejada.

Pensar o trabalho na contemporaneidade é um desafio porque implica em enfrentar a complexidade dos mundos do trabalho em face da “[...] grande máquina capitalística que produz inclusive aquilo que acontece conosco quando sonhamos, quando devaneamos, fantasiamos, nos apaixonamos e assim por diante” (GUATTARI; ROLNIK, 1993, p. 16). Tomando como ponto de partida esse princípio, parece relevante reivindicar do método marxiano, como proposto por Cocco (2004, p. 37), a noção de centralidade ontológica do trabalho, centralidade do trabalho vivo: “[...] trabalho não materializado, mas vivo que existe como processo e como ato”.

Partimos, então, da convicção de que o trabalho no capitalismo não é apenas sofrimento, mas também criação; portanto não é jamais pura execução de tarefas, já que é impossível que não haja atividade, é impossível ficar apenas no domínio do prescrito, naquilo que é determinado antes da realização do trabalho. Cada trabalhador apropria-se também de uma maneira singular do que lhe é proposto. Ao trabalharmos, gerimos variabilidades e imprevistos, fazemos escolhas e corremos riscos, isto é, o trabalho, como diz Dejours (2008), não é somente repetição, é, antes de tudo, um processo coletivo que enuncia patrimônios, conquistas, lutas culturais, técnicas, sociais e políticas.

Para Schwartz e Durrive (2007), o trabalho, compreendido desse modo, é sempre um lugar de escolhas, um destino a viver. Esse entendimento indica a relevância de se privilegiar, tal como faz Brito (2004, p. 105), “[...] uma análise do trabalho concreto e o

horizonte oddoniano de oposição ao taylorismo e ao princípio de alienação, que não reconhece as possibilidades de aprendizagem no trabalho”, o que implica no abandono da concepção de trabalho abstrato em sua forma desviante e genérica. Optamos, então, pelo trabalho concreto, como processo e ato criador de valores de uso, cujas situações são vividas por trabalhadores que sempre tentam fazer valer no meio de trabalho normas de vida oriundas da sua história, e o que é para os trabalhadores viverem com saúde.

Canguilhem (2012) assegura que o sofrimento está presente na vida, mas dele podemos arrebatá-la a saúde. Saúde não é não adoecer, mas sim ter meios para estabelecer novas normas de vida para recuperar a saúde ou protegê-la. A saúde não é algo inato, ideal, previsível, garantido, é uma conquista diária, um combate contra as adversidades cotidianas. É algo que se altera sempre como todo elemento vital. Trata-se de um conceito de saúde que leva a apostar na potência da vida em meio a uma das maiores crises sanitárias mundiais que vem impactando os jeitos de ser e estar no mundo.

De certo que todas e quaisquer mudanças repercutem de modo direto ou indireto na organização social, o que acaba gerando consequências significativas também na saúde do trabalhador. No cenário atual, paradoxalmente, o campo da saúde do trabalhador assume uma importância vital e estratégica ao se colocar em análise os processos de trabalho e a saúde mental e física, em meio à pandemia da Covid-19, em decorrência da qual outros jeitos de viver-trabalhar estão emergindo.

A saúde do trabalhador configura-se como um campo de práticas e de conhecimentos estratégicos interdisciplinares – técnicos, sociais, políticos, humanos –, multiprofissionais e interinstitucionais, voltados para analisar e intervir nas relações de trabalho que provocam doenças e agravos. Seus marcos referenciais são os da saúde coletiva, ou seja, a promoção, a prevenção e a vigilância (MINAYO-GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2018).

O campo da saúde do trabalhador tem alguns princípios norteadores e propósitos que buscam consolidar uma via de produção de saberes e intervenções, assegurando compromissos com mudanças no quadro de saúde de trabalhadores/as e perspectivando vias de transformação social. Visa, então, solidificar ações que possam contribuir para uma sociedade mais igualitária e que não esteja baseada na superexploração da força do trabalho, ou seja, uma luta pela saúde de quem trabalha que se faz a partir de uma aliança dos/as trabalhadores/as contra a exploração. Desse modo, sustentada em uma conjuntura política de lutas por direitos e de questionamento das políticas públicas de saúde até então vigentes, a **saúde do trabalhador** faz parte da reforma sanitária brasileira e é integrante do nosso Sistema Único de Saúde (SUS) (CUNHA, *et al.*, 2020).

No âmbito governamental, o termo saúde do trabalhador refere-se a um campo do saber que visa compreender o processo saúde/doença. A saúde e a doença são consideradas como processos dinâmicos, estreitamente articulados com os modos de desenvolvimento produtivo da humanidade em determinado momento histórico.

Parte-se, assim, do princípio de que a forma de inserção dos homens, mulheres e crianças nos espaços de trabalho contribui decisivamente para formas específicas de adoecer e morrer (BRASIL, 2002).

Essa área passou a ser incorporada nas ações do SUS em 1990, por meio da Lei Orgânica da Saúde - LOS, Lei nº 8.080/90 (BRASIL, 1990), que atribuiu à direção nacional do SUS a responsabilidade de coordenar a política de saúde do trabalhador. Seu artigo 6º, parágrafo 3º, apresenta a regulamentação dos dispositivos constitucionais e define saúde do trabalhador como:

Um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e a proteção da saúde do trabalhador, assim como visa a recuperação e a reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. (BRASIL, 1990, n.p.).

A LOS, que regulamentou o SUS e suas competências no campo da saúde do trabalhador, considera o trabalho como importante fator determinante/condicionante da saúde e determina que a realização das ações de saúde do trabalhador siga os princípios gerais do SUS (BRASIL, 2002). Ao mesmo tempo, recomenda, especificamente.

[...] a assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional ou do trabalho; a realização de estudos, pesquisa, avaliação e controle dos riscos e agravos existentes no processo de trabalho; a informação ao trabalhador, sindicatos e empresas sobre riscos de acidentes bem como resultados de fiscalizações, avaliações ambientais, exames admissionais, periódicos e demissionais, respeitada a ética. (BRASIL, 2002, p. 11).

O *Caderno de Saúde do Trabalhador* (BRASIL, 2002) ressalva ainda que, no seu conjunto (serviços básicos, rede de referência secundária, terciária e os serviços contratados/conveniados), a rede assistencial, se organizada para a **saúde do trabalhador** – a exemplo do que já acontece com outras modalidades assistenciais como a **saúde da criança, da mulher**, etc. –, por meio da capacitação de recursos humanos e da definição das atribuições das diversas instâncias prestadoras de serviços, poderá reverter a sua histórica omissão nesse campo. Os últimos anos foram férteis na produção de experiências – centros de referências, programas municipais, programas em hospitais universitários e ações sindicais – em diversos pontos do país e em encontros de profissionais/trabalhadores ou técnicos para a produção das normas necessárias à operacionalização das ações de saúde do trabalhador pela rede de serviços em ambulatórios e/ou vigilância.

Esse panorama, como afirmam Minayo-Gomez, Vasconcellos e Machado (2018), em termos de marco político normativo do Estado, a **saúde do trabalhador** é situada na perspectiva da saúde como direito universal, conforme definido pela Constituição

Federal de 1988 (BRASIL, 1988) e na LOS (BRASIL, 1990), transcendendo o marco do direito previdenciário-trabalhista pelo qual a ação de Estado restringe-se à regulação da saúde e segurança. Sobre essa questão, os autores afirmam:

A própria LOS determina que as ações de saúde do trabalhador devam ser executadas pelo SUS nos âmbitos de assistência, vigilância, informação, pesquisas e participação dos sindicatos. A Lei estabelece também ser competência da instância federal do SUS participar da definição de normas, critérios e padrões para o controle das condições e dos ambientes de trabalho e coordenar a política de Saúde do Trabalhador de forma hierarquizada e descentralizada para estados e municípios. A mesma Lei regula também a necessidade de o Conselho de Saúde estruturar a Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador – CIST. (MINAYO-GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2018, p. 1965).

Ao confrontar esse contexto normativo e o considerável acúmulo de conhecimento técnico-científico que, historicamente, vem sendo produzido sobre a **saúde do trabalhador**, verifica-se a urgência da objetivação em um agir transformador daquilo que vem determinando a perda da saúde dos/as trabalhadores/as brasileiros/as; pois, como ressalta Vasconcellos (2018, p. 2), “[...] seja na reflexão sobre o aprimoramento da forma do agir, ou no agir em si mesmo, não existe sentido no conhecimento produzido em saúde que não seja o de uma focalização epistêmica de mudança da realidade do processo saúde-doença”. Contudo, como menciona o citado autor,

[...] em matéria de vigilância em saúde do trabalhador sobre informação e falta ação. A ausência de uma tomada de posição mais ostensiva, sistemática, cotidiana e transformadora leva a mais acidentes, doenças e mortes no trabalho. Só não saberemos sua precisa quantidade. Sem uma tomada de posição efetiva apenas continuaremos constatando sua ocorrência. (VASCONCELLOS, 2018, p. 2, grifos nossos).

Como ainda registra o autor, o fato é que, quando se trata de **saúde do trabalhador**, a epidemiologia não a alcança, seja por não cultivar a categoria trabalho como central em suas observações, seja por não assumir a dimensão requerida como um grave problema de saúde pública, apesar de os acidentes de trabalho no país representarem

[...] uma realidade catastrófica, segue-se, por várias razões, sem uma tomada de posição à altura na academia, nos serviços, na gestão da saúde pública, no parlamento, no Judiciário, na mídia e nos sindicatos. Essas razões merecem ser debatidas, escrutinadas, conhecidas pelos que vêm atuando no campo da Saúde do Trabalhador, tanto na produção de conhecimentos, nas ações dos serviços, quanto na militância. (VASCONCELLOS, 2018, p. 2, grifos nossos).

Diante deste panorama, nestes tempos de pandemia, as diversas e inúmeras ações colocadas em curso pelo Andes e seus sindicatos filiados, em prol do cuidado e atenção à categoria docente das universidades públicas brasileiras, têm sido de extrema relevância. A Adufes tem atuado diuturnamente nessa direção, buscando uma interlocução permanente com os/as docentes da Ufes. Por ser assim, a pesquisa “Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia”, objeto de análise deste texto, é resultado de esforços coletivos que vêm mobilizando a Comissão de Acompanhamento ao Ensino/Trabalho Remoto na Ufes instituída pelo sindicato.

SAÚDE E TRABALHO NO CAMPO DA EDUCAÇÃO

As pesquisas no campo das relações de trabalho docente e saúde têm se multiplicado nos últimos anos e, principalmente, a partir da reorganização do trabalho que a modalidade *on-line* impôs, a exemplo daquelas realizadas por Neves e Seligmann-Silva (2006), Barros e Muniz (2019), Barros e Amador (2020), Barros, Cruz e Bremenkamp (2020) e Brito, Barros e Muniz (2021).

Vivências de sofrimento psíquico e prazer de professores/as têm sido tema de muitos estudos. A análise do trabalho docente empreendida por esses/as pesquisadores/as aponta para a presença significativa do mal-estar experimentado por esses/as trabalhadores/as, evidenciado por sinais generalizados de sofrimento, adoecimento, estresse, esgotamento, ansiedade, depressão e fadiga no trabalho.

Em contraponto aos estudos que privilegiam os processos de adoecimento na educação, algumas dessas pesquisas buscam colocar em análise tensionamentos que afirmam a vida nas suas diferentes dimensões, como indicado no campo da **saúde do trabalhador** no Brasil e as estratégias da VISAT. Essa é a direção que imprimimos neste texto. A perspectiva epistemológica convocada e inspiradora dessas investigações é também a nossa e, portanto, difere das abordagens dessa temática que privilegiam o estudo do sofrimento adoecedor em detrimento da análise das situações do trabalho docente que causam o adoecimento.

Com esse objetivo, nosso motor de pensamento foi um conceito de trabalho tomado como experiência, que não produz, apenas, adoecimento. Sendo assim, acompanhamos parte dos docentes da Ufes, nos seus processos normativos, e analisamos a experiência de trabalho deles, notadamente, com base nas políticas públicas do campo da educação superior no Brasil. Ao problematizar a relação trabalho-saúde, defendemos que o trabalho nunca é neutro em relação à saúde, podendo tanto favorecê-la, quanto contribuir para o adoecimento.

Nesse sentido, algumas inquietações surgem a partir do percurso no âmbito dessas políticas. Professores/as, com diagnóstico de síndrome do pânico, ansiedade e depressão, estão fazendo uso de medicamentos com maior frequência e intensidade. Esse quadro convoca-nos a pensar em outros modos de lidar com esse estado de coisas, tentando escapar dessa medicina que tem como estratégia uma biopolítica, uma tecnologia do corpo social que, como nos indicou Foucault (2008), implica uma

prática política que consiste, essencialmente, em majorar a produção da população, a quantidade de população ativa, a produção de cada indivíduo ativo.

Foucault (2008) ajuda-nos à medida que se dedica a explorar a produção das normas sociais do ponto de vista da sociedade de normalização como modo de exercício do biopoder, ou seja, uma estratégia de governo que incide sobre a vida das populações, diferindo-se do modelo disciplinar, mas também coexistindo com ele, visando, principalmente, à otimização da força de trabalho nos indivíduos.

De imediato, algumas questões surgem: Como recusar essas estratégias de medicalização da vida? Como pensar sobre outros caminhos que não a psicologização e/ou medicalização das demandas surgidas no campo da educação? Como recusar práticas higienistas que recrudescem a criação de setores especializados e objetivam “cicatrização social” por práticas que, longe de permitir o desenvolvimento do poder de agir de docentes, autorizam sua desclassificação no estatuto de sujeitos frágeis (CLOT, 2010)? No nosso entendimento, precisamos estar atentos à dimensão micropolítica do trabalho na universidade pública, ou seja, aos movimentos que vão se fazendo no curso das situações laborais dessas organizações no presente e que provocam o que está instituído, produzindo outras normatividades, tentando desestabilizar o que está formalizado.

Em nossa avaliação, a concepção de que as condições de saúde estariam garantidas em um local de trabalho ideal não se coloca. Entendemos que saúde implica uma conquista permanente, um exercício cotidiano, uma vez que as situações laborais mudam, reconfiguram-se constantemente e demandam mobilização por outras situações de trabalho. Destarte, não consideramos a saúde como um estado ideal, algo estático, mas, sim, algo que se modifica constantemente. Saúde é, antes de tudo, uma sucessão de compromissos que assumimos, que se altera, se conquista cotidianamente, se (re) define a cada momento e que a cada instante defendemos. Trata-se, portanto, de um campo de negociação cotidiana para tornar a vida viável (NEVES; ATHAYDE; MUNIZ, 2004).

Dessa forma, o modo como apreendemos essa temática – dirigindo o foco não apenas para o sofrimento provocado por situações de trabalho patógenas – considera que trabalhadores/as elaboram estratégias individuais e coletivas para enfrentar o sofrimento que adocece. Partimos do pressuposto que os/as trabalhadores/as não estão passivos/as frente à organização do trabalho na educação, mas são capazes de criar dispositivos que podem refrear esse sofrimento adoecedor.

No entanto, para que esse processo de mobilização subjetiva no trabalho se efetive, afirmando autonomia e protagonismo, é necessário que o trabalho desenvolvido seja reconhecido, ou seja, é imprescindível uma espécie de validação social. Esse reconhecimento, cada vez mais escasso nos tempos atuais, exerce função relevante na construção por parte dos sujeitos do sentido e importância do trabalho que desenvolvem. Os/as docentes das universidades têm sido vítimas de desqualificação do seu fazer laboral e não ser reconhecido no que se faz produz adoecimento. Cabe destacar, ainda, que professores/as constituem uma das maiores categorias profissionais do

país e, em razão do atual cenário brasileiro quanto ao sistema público de educação, é importante destacar um quadro de extrema precarização e deterioração do trabalho docente, como amplamente divulgado, não só no universo acadêmico, mas também na mídia e em outras diferentes esferas sociais. Que possíveis explicações e/ou ganhos docentes teriam para permanecer nessa profissão? Qual o sentido do trabalho para os/as docentes? Como entender o paradoxo da dor e da delícia de ser e tornar-se docente? (NEVES, 2006).

Como nos indica Neves (2006), no Brasil, a ocupação gradativa do magistério pelas mulheres não só favoreceu o rebaixamento salarial e a desvalorização dessa profissão, como sedimentou um determinado tipo de fazer. O magistério, afirmado majoritariamente como uma profissão feminina, tem forte influência e determina não apenas a “opção” pelo magistério, como também o funcionamento das salas de aula e os modos de ser e exercer esse ofício.

A mobilização subjetiva no trabalho, no âmbito da educação, envolve necessidades, desejos e saúde, mas também sofrimento, uma vez que sofrimento e prazer não são incompatíveis. Urge identificar quando esse sofrimento é produtor de saúde ou de adoecimento. Assim, é preciso identificar não apenas aquilo que no trabalho faz sofrer e adoecer os/as docentes; mas, sobretudo, como as pessoas lidam com os desafios e com esse sofrimento, com as vicissitudes aí presentes, com as possibilidades de outros modos de subjetivação que se descortinam nesse embate.

Os estudos de Neves (1999, 2006) indicam um custo psíquico para esses/as profissionais em função de diversos fatores: o envolvimento emocional com os problemas dos alunos; a desvalorização social do seu trabalho ao não ser reconhecido por sua relevância; a exigência de domínio de temas diferentes e em constante mudança; a existência de relações institucionais insatisfatórias; a limitação de tempo para descanso e lazer; a extensiva jornada de trabalho que não se limita às salas de aulas; e, no caso das mulheres, um sentimento de culpa por não darem conta das atividades domésticas e familiares como gostariam.

No quadro de caos do sistema educacional brasileiro, quando predomina uma avaliação negativa produzida, principalmente, pelos discursos governamentais, que responsabiliza docentes pelo fracasso da educação pública, essa situação gera desconfortos e muito desânimo.

Seligmann-Silva (1994) refere-se ao embotamento da afetividade em determinadas situações de trabalho, o que pode nos ajudar a entender a atividade docente, na medida em que parcela desses/as trabalhadores/as apresentam uma progressiva erosão da esfera afetiva, com inibição da iniciativa e limitação do seu potencial criador. Segundo a autora, esse embotamento aproxima-se do estado de anestesia psíquica, frequentemente acompanhado de manifestações de doenças somáticas; entretanto, no enfrentamento cotidiano das amarras da organização acadêmica, sempre há a ressingularização da situação de trabalho (SCHWARTZ, 2000). São inquestionáveis as ações reguladoras no trabalho docente e, em meio aos diferentes modos de exercício da

docência no EARTE, a pesquisa identificou professores/as que exercitam diariamente novas formas de lidar com os limites e os desafios de seu trabalho no momento; pois, a cada jornada, têm que encontrar modos de regulação para enfrentar a variabilidade inerente à sua atividade (NEVES, 2006).

É curioso constatar que, mesmo quando esses/as profissionais fazem menção com bastante apreensão e angústia ao modo de fazer a gestão dos alunos/as em sala de aula, principalmente nessa modalidade *on-line*, indicam que é na interação com os alunos que encontram um dos requisitos mais fecundos para a vivência do prazer no trabalho em educação. As referidas pesquisas nesse campo sinalizam, ainda que na maioria dos casos, alguns fatores que potencializam um sofrimento adocedor, tais como: relações hierárquicas autoritárias; longa e exaustiva jornada de trabalho, que agora se alia às atividades domésticas de forma concomitante; dificuldade de operar a gestão dos alunos/as no trabalho *on-line*; e, principalmente, a progressiva desqualificação e o não reconhecimento social de seu trabalho, com destaque para as recentes políticas governamentais para a universidade pública no nosso país.

Com a perspectiva de apreender o que docentes tinham a dizer sobre seu trabalho, sua vida, sua saúde, na pesquisa “Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia desenvolvida na UFES”, estivemos atentos para a forma como organizam o universo de suas relações, pois entendemos que só conhece uma sala de aula quem atua em uma sala de aula. Assim, é preciso dar atenção aos processos micropolíticos do trabalho docente.

As políticas governamentais que se atualizam nas configurações sociais, apesar de operarem por macrodecisões e escolhas binárias, têm uma extensa dimensão de indecidibilidade, pois “a decisão política mergulha necessariamente num mundo de indeterminações, atrações e desejos, que ela deve pressentir ou avaliar de um outro modo” (DELEUZE, 1992, p. 102). Logo, toda política age por meio de julgamentos molares, ou seja, das grandes configurações sociais, mas seu “acontecer” é micropolítico, faz-se processualmente no nosso cotidiano. A proposta que vai se configurando, então, é ficarmos atentos a esse tempo distópico e a seus efeitos nos modos de trabalhar em educação.

A partir da pandemia da COVID-19, as atividades do trabalho docente foram suspensas e geraram nova situação laboral pelas plataformas digitais. No âmbito da educação pública, os desafios foram inúmeros e convocaram a categoria docente para a criação de modalidades pedagógicas possíveis na situação pandêmica, em razão da desigualdade de condições de acesso aos recursos tecnológicos por parte dos/as estudantes e até mesmo do corpo docente, sem falar ainda na total inviabilidade do uso de tais recursos em diversas localidades marcadas pela pobreza espalhada pelo país.

Saviani e Galvão (2021), em artigo publicado na revista *Universidade e Sociedade*, “Pandemia da COVID-19: trabalho e saúde docente”, afirmam que o “ensino” remoto (entre aspas porque os autores indagam ao longo do artigo se essa modalidade é efetivamente ensino) se expandiu e alcançou a educação pública de forma ampliada,

fazendo uso de idênticas “variações sobre o mesmo tema”, já que o descaso com a educação pública não surgiu agora, toma apenas novos tons e coloridos no cenário da pandemia.

Para os autores, muitas narrativas passam a afirmar que essa modalidade de “ensino” funciona como substituto excepcional, transitório, emergencial, temporário etc. A prática do “ensino” remoto, entretanto, demanda acesso ao ambiente virtual propiciado por equipamentos adequados (e não apenas celulares); acesso à internet de qualidade; condições para que todos estejam devidamente familiarizados com as tecnologias e, no caso de docentes, também preparados para o uso pedagógico de ferramentas virtuais. Lembrem-nos que esses aspectos são da maior importância

[...] em uma realidade em que há mais de 4,5 milhões de brasileiros sem acesso à internet banda larga e mais de 50% dos domicílios da área rural não possuem acesso à internet. Em uma realidade em que 38% das casas não possuem acesso à internet e 58% não têm computador. (SAVIANI; GALVÃO, 2021, p. 40).

Nessa direção de análise, sublinham algumas implicações pedagógicas do “ensino” remoto que seriam muito preocupantes.

Deve-se ter presente que, pela sua própria natureza, a educação não pode não ser presencial. Com efeito, como uma atividade da ordem da produção não material – na modalidade em que o produto é inseparável do ato de produção –, a educação se constitui necessariamente como uma relação interpessoal, implicando, portanto, a presença simultânea dos dois agentes da atividade educativa: o professor com seus alunos. (SAVIANI apud SAVIANI; GALVÃO, 2021, p. 41).

Sabemos que não basta apenas presença simultânea, pois isso estaria minimamente dado por meio das atividades síncronas do “ensino” remoto. Trata-se de uma relação “face a face” com as nuances as mais diversas possíveis: um sorriso, um abraço, um olhar, um cheiro, um cafezinho nos intervalos das aulas, tudo que compõe também uma relação de ensino.

Tais análises indicam a insuficiência desse modelo de “ensino”, uma vez que existem elementos constitutivos da prática pedagógica que não podem ser desprezados e que a modalidade remota não atende. Os autores advertem: “Está fora de questão que a experiência individual de um homem, por mais rica que seja, baste para produzir a formação de um pensamento [...]. Seria preciso não uma vida, mas mil” (SAVIANI; GALVÃO, 2021, p. 37). Se o ser humano é um ser social, um ser de linguagem, ele é um ser de pulsões e carências, que se constitui pela apropriação do patrimônio cultural do gênero humano.

As relações entre os/as alunos/as no espaço escolar, suas trocas, amores e decepções, amizades e inimizades, a experiência de um currículo construído a partir desse

cotidiano, compõem os processos educacionais. Assim, não é desprezível considerar a função de produção subjetiva desses processos que não se limitam à transmissão de saberes sistematizados. Aprendemos com o outro, aprendemos com todos aqueles que podem acolher demandas afetivo-cognitivas que o ambiente educacional pode proporcionar. Assim, esse ‘outro’ no ambiente educacional não é apenas o/a professor/a, mas todos aqueles que possam acolher demandas afetivo-cognitivas e, então, promover a ampliação de uma vida maximizada na sua força criadora.

A partir desse cenário filosófico-metodológico-político, Saviani e Galvão (2021) assinalam que o ensino desponta como condição para o desenvolvimento humano, como condição para esse processo de humanização, uma vez que os humanos se constituem como um sistema composto por funções psicológicas interdependentes, exclusivamente humanas, que são socialmente qualificadas. No “ensino” remoto, ficamos com pouco ensino, pouca aprendizagem, pouco conteúdo, pouca carga horária, pouco diálogo. Em contrapartida, temos muitas tarefas (SAVIANI; GALVÃO, 2021).

A precarização do trabalho docente, assim como as perdas que essa modalidade de ensino-aprendizagem acarreta, é o que nos inquieta, ou seja, é preciso conhecer como os docentes criam estratégias para o enfrentamento a essas adversidades. Esses aspectos indicados são subsídios importantes para as pesquisas no campo da educação.

Podemos perceber intensas modificações nos modos de organização do trabalho nas universidades, o que gerou outras modalidades de relação entre os pares e entre trabalhadores/as e estudantes, questões que não têm sido prioridade nos projetos de “ensino” remoto. Tais modificações têm ocasionado uma diversidade de sentimentos e emoções no enfrentamento desse imprevisível, com destaque para insegurança ante os modos de trabalhar, já que essa outra organização do trabalho tem exigido habilidades para condução dos processos laborais diferentes dos habituais. Medos em relação ao presente e ao por vir do trabalho nas universidades estão vindo acompanhados de forte sensação de solidão.

Ao tomarmos a experiência do trabalho como atividade, o que implica levar em conta as microgestões das variabilidades dos processos de trabalho que o cotidiano porta, conseguimos vislumbrar que o momento de pandemia instaura uma situação peculiar. Diante de tal infidelidade do meio, conforme termo proposto por Canguilhem (2012), a situação pandêmica que vivemos acarreta mudanças concretas no âmbito da organização e das condições de trabalho nas universidades, bem como da experiência subjetiva de quem trabalha.

Segundo Canguilhem (2012), nesse processo, instaura-se uma situação que convoca intensa normatividade, que se refere à capacidade transitiva da vida, força de movimento e de passagem de uma situação a outra. Para o filósofo, vida e norma encontram-se em relação de imanência, estando a normatividade vital, como experiência, ligada às transformações e à potência de criação de novos meios de vida diante da variação das normas que, no nosso caso, são normas do trabalho docente universitário que sofre modificações radicais. Ora, a variação de normas é tudo o que a situação do

Earte tem provocado. Tais normas apresentam peculiares impactos no modo como os docentes organizam seu trabalho habitualmente. Trata-se de levar em conta que, em um momento como esse, as estratégias coletivas de proteção entre os trabalhadores/as podem tanto se fortalecer como se fragilizar, dependendo dos espaços de fala, de escuta e de debate a respeito dos processos de trabalho.

Sendo assim, podemos considerar uma postura ética que, considerando as formas endurecidas que podem limitar o movimento incessante de transformação dos processos de trabalho, busque ampliar a potência normativa dos trabalhadores/as, de forma a dar passagem às diferenças que nos constituem e aos acontecimentos imprevisíveis com os quais os humanos se deparam em situações laborais.

Mesmo em distanciamento social, não podemos esquecer que sempre existe uma espécie de estoque de atos disponibilizados para profissionais da educação, um patrimônio histórico desses trabalhadores/as – uma espécie de memória que pode viabilizar atos em situação inesperada ou não previsível, o que oferece condições para a atividade em curso. Essa abertura para tratar do que é contingente na atividade advém do fato de essa atividade estar imbuída de historicidade.

Assim, é nosso interesse chamar a atenção para a microgestão cotidiana do trabalho docente, para a dimensão da experiência do trabalho como atividade, de forma a criar elementos para produzir insuspeitos efeitos no desenvolvimento desse ofício, nesse momento em que o ensino remoto se coloca como o modo de trabalhar em situação pandêmica.

A questão, portanto, é: como enfrentar essa infidelidade do meio nesses tempos? Certamente, os/as trabalhadores/as estão criando estratégias de normatização, tomando como fio condutor a indissociabilidade entre pensar-fazer-dizer-trabalhar.

As experiências narradas por esses/as docentes, ao participarem da pesquisa, ao responderem às questões da pesquisa, podem ser tomadas como pistas para a ampliação de uma potência que engendra meio para existir, para fazer existir um trabalho, para produzir saúde, inclusive. Em tempos de ameaça ante o desconhecido, certezas, defesas psíquicas, estabilidades fisiológicas saem do lugar.

O cuidado do ofício, nesse momento tão crítico em que “muita coisa sai do lugar”, também suscita resistências insuspeitas e pode ser uma linha de análise importante. Trabalhar implica gerir a vida coletiva, decidir os modos como vamos viver juntos, enfrentando toda sorte de arranjos normativos que nos atravessam como trabalhadores/as da educação.

Clot (2013) indaga: Será que se pode ter devotamento sem afeto? O que ocorre quando o trabalho que amamos é maltratado? Tal direcionamento lança-nos a um modo de tomar o ofício como essa *alguma coisa*, na qual podemos nos reconhecer e nos estranhar ao mesmo tempo, em um jogo paradoxal. Buscar tornar o trabalho defensável para aqueles que trabalham significa fazer com que ele se torne *reconhecível*, *opere saúde*, nesse mesmo movimento.

O que falamos, então, quando afirmamos que é preciso “cuidar do trabalho”? De

início denota não privilegiar o cuidar das pessoas nas suas diferentes facetas higienistas. Afinal, cuidar do trabalho é cuidar das pessoas. Se o trabalho é, nessa direção, a capacidade de estabelecer engajamentos em uma história coletiva, trabalhar é sair de si e inscrever-se em uma história coletiva (CLOT, 2013), sempre discordante e agonística, inscrever-se nessa história de forma a se transformar no curso das sempre renovadas experiências vivenciadas pelos/as trabalhadores/as na educação.

Se assim é um cuidar do trabalho, isso implica em afirmar a vocação dos humanos para serem normativos, ou seja, para propiciarem a elaboração de normas propulsivas, que não obstaculizam esse movimento criador. Cuidar do trabalho é estar atento às normas de valor repulsivo que sustentam uma vida limitada, que não suporta tantas variações, forçando o indivíduo a se preservar de mudanças.

Um trabalho não defensável é, portanto, aquele em que os trabalhadores/as são coagidos a limitar ou inviabilizar a inventividade inerente à vida, o que acaba por restringir também essa função de operador de saúde. As tentativas de impedimento da atividade normativa dos trabalhadores/as é um terreno fértil para o adoecimento. É no dialogismo que a atividade normativa afirma-se em situação de trabalho. Se, nesse diálogo, os trabalhadores/as podem se colocar como efetivo integrante de um coletivo de ofício, os caminhos para ousadia da criação estão, no mínimo, preservados. Seria o trabalho dos/as educadores/as em meio às atuais circunstâncias defensável? Tem sido o trabalho em educação um operador de saúde nas universidades públicas?

[...] nada é mais importante que 'atacar' o ofício para defendê-lo. Ele só pode durar se a última palavra não for jamais dita, e o último gesto não for jamais completado. Portanto a vitalidade interpessoal do ofício repousa por inteiro sobre os ombros de cada trabalhador, e todos são responsáveis para preservá-lo da imutabilidade. (CLOT, 2011, p. 71-83).

Não seria esse um caminho para um trabalho defensável? Aquele em que os/as trabalhadores/as podem contribuir para a renovação e vitalidade daquilo que ele comunga com seus pares, que é o ofício? Que trabalhos, então, são defensáveis hoje? Intensa precarização, desregulamentação trabalhista, desqualificação do trabalho docente universitário... Como contribuir com uma tradição coletivamente construída no campo da educação a partir do enfrentamento a essas adversidades que hoje se colocam para a docência? Que modos de trabalho defender? É possível defender modalidades de trabalho que vão na contramão dessa potência normativa dos humanos? Afinal, como Clot (2013) costuma de dizer, quanto mais coletivo, mais sujeito.

Considerando o que predomina nos modos de trabalhar contemporâneos, é possível perceber que a potência normativa do trabalho é prejudicada não por ter que lidar com o acaso próprio da existência humana, mas principalmente por condições adversas a essa potência de normatização que seriam perfeitamente evitáveis.

Não podemos desprezar, ainda, a advertência de Clot (2013), segundo a qual falar de ofício implica necessariamente um paradoxo, uma vez que ele não pertence a

ninguém e, entretanto, cada um é responsável pelas sanções da prática, uma espécie de instituição com várias vidas simultâneas. Sua arquitetura, portanto, acarreta um gesto pessoal, o que nos remete à afirmação de que cada um tem o ofício, porém, no trabalho, não há “solo”. Um gesto pessoal é sempre dirigido aos colegas, sendo assim interpessoal. É no “viver entre”, na motricidade das trocas em meio laboral, que se efetiva um incessante jogo que faz do ofício uma conjugação. “Qualquer um que pretenda encarná-lo exclusivamente o perde e o usurpa” (CLOT, 2017, p. 21).

Um trabalho defensável resulta, então, em um trabalho bem cuidado, o que depende de que cada profissional possa manter, com seus colegas, essa arquitetura do ofício no contato com as surpresas do real. Fazer seu ofício, fazê-lo defensável, é talvez ter sucesso ou fracassar em cuidar dessa arquitetura, pois os recursos para essa manutenção dinâmica precisam ser cultivados no curso da experiência do trabalhar. Clot (2017, p. 21) adverte-nos: “Um *métier*⁶ [ofício] sem resposta transpessoal pode degenerar um face a face raivoso entre um exercício pessoal solitário e injunções impessoais fictícias”. Cuidar do ofício é cuidar dessa arquitetura e cuidar dessa arquitetura é cuidar do trabalho, cuidar da saúde sem os diferentes higienismos.

É preciso olhar para o presente como expressão de configurações de forças atuais, como duração que convoca uma noção de memória, acesso a esse plano das forças ou dimensão processual do real. É lançar o olhar para esse tempo distópico e, então, descamar suas ambivalências, seus antagonismos, em um exercício de arqueologia. É perceber diferentes camadas temporais presentes no discurso que se atualiza na multiplicidade de modos de existir.

Como pensar as atuais configurações sociais no campo do trabalho em **educação**? Com o que nos interessa compor quando fazemos uma avaliação ética do que vivemos hoje? O docente é conhecedor das dores e prazeres do seu fazer, conseqüentemente, é capaz de produzir, no diálogo, novos conhecimentos acerca do trabalho ao conseguir produzir maior visibilidade aos enfrentamentos e às resistências cotidianas. O que afirmamos é que é possível ampliar as condições de enfrentamento de determinadas mazelas também quando se considera e se redimensiona, na paisagem do adoecimento, outros atravessamentos institucionais, que historicamente provocam determinadas crenças, saberes e certas demandas.

Logo, constituir e fortalecer grupalidades, coletivos que derivam de uma lógica dos afetos, é mais do que uma lógica de conjuntos bem definidos, fundamentados na ideia de que as situações de trabalho são sempre singulares e não podem descartar a experiência sensível dos trabalhadores.

Como últimos elementos no presente texto, apresentamos dois momentos importantes no movimento conferido pela pesquisa: 1) levantamento da situação da saúde dos docentes, para fortalecer a agenda de debates sobre as condições da Ufes; 2) mobilização dos professores/as para romper isolamentos e transformar o modo como

⁶ Em francês, “*métier*” corresponde ao ofício, à profissão, ao trabalho que se realiza.

vêm ocorrendo a comunicação e a cooperação na Ufes.

A pesquisa indicou que a estratégia de institucionalização de dispositivos para cuidar do ofício docente pode funcionar como processo de luta por melhores condições de trabalho e constituir-se como elemento analisador dos obstáculos presentes ao desenvolvimento do coletivo de trabalhadores da educação universitária na construção de seu ofício e, conseqüentemente, produzir saúde no trabalho.

Tal processo investigativo pode indicar determinadas conexões do vivido com a *produção política* imanente aos gestos de um trabalho. Isso significa assumir um modo atencional sobre as narrativas acerca do curso dos acontecimentos no âmbito do trabalho no Earte, não somente para agrupá-los e descrevê-los em uma história continuísta de constatação de mazelas e aberrações. Afiançamo-nos, enfim, ativando o *tempo da transmissibilidade de uma sabedoria sobre o vivido no trabalho*, que deve se distanciar e diferenciar do discurso massificado, pasteurizado e reprodutor de um culto ao empreendedorismo de si (BARROS; BRITO; MUNIZ, 2019).

SAÚDE DOS DOCENTES DA UFES EM TEMPOS DE PANDEMIA

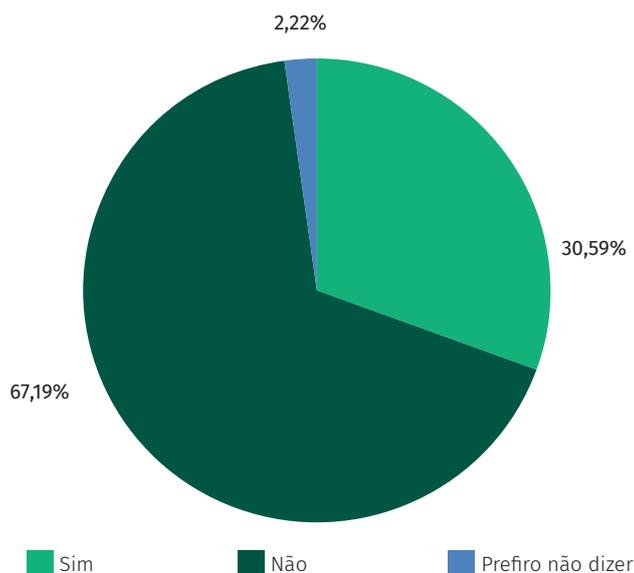
A pesquisa “Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na Pandemia” teve entre seus objetivos fazer um levantamento das condições de saúde dos trabalhadores/as e docentes da universidade e ouvir o que eles tinham a dizer sobre suas condições de trabalho no Earte.

Apresentamos aqui os dados referentes à saúde dos docentes e recortes de seus depoimentos, que preencheram questões abertas do questionário destinadas à livre manifestação. Com isso, cumprimos as seguintes funções: realizar a restituição dos dados para a comunidade, indicar algumas pistas para possíveis leituras e análises dos dados que foram produzidos, pensar em estratégias coletivas de enfrentamento às adversidades que o trabalho na Ufes tem produzido e dar visibilidade e fortalecer as estratégias de enfrentamento a essas adversidades, de forma a revertê-las, para que o trabalho no Earte não seja apenas produtor de adoecimento.

Dos 642 docentes que responderam à pesquisa⁷, 533 eram filiados à Adufes no momento do envio do questionário a ser respondido e 109 respondentes não eram sindicalizados/as. Como podemos ver no Gráfico 1, a pesquisa revelou que 30,59% dos docentes fazem parte do grupo de risco para COVID-19.

⁷ As transcrições dos relatos dos/as docentes estão exatamente como foram colocadas nas respostas, tendo sido mantidos problemas de digitação.

Gráfico 1 – Grupo de risco para COVID-19

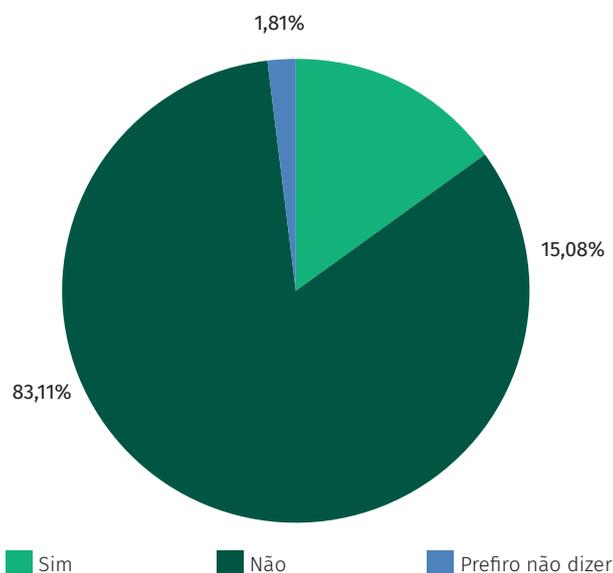


Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

O papel do Estado de garantir a saúde da população não foi cumprido nesse período de pandemia e isso foi lembrado por uma docente ao escrever o seguinte depoimento: “me senti muito privilegiada por poder trabalhar de casa e não botar a minha saúde (e dos meus familiares) em risco. Poucos brasileiros tiveram essa possibilidade”. Como apresenta o Gráfico 2, a decisão de não realização das aulas presenciais contribuiu para que apenas uma pequena parcela de docentes tenha contraído COVID-19 (15,05%).

Gráfico 2 – Infectados por SARS-COV-2



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

Se por um lado a decisão de não ter aulas presenciais evitou que a categoria tivesse mais infectados, por outro, o conflito entre os esforços do Governo Federal para

empurrar as pessoas para a “vida normal” e a situação dada de “ensino” remoto não ocorreram sem custos à saúde da categoria docente. Eis o depoimento de um/uma docente sobre essa questão.

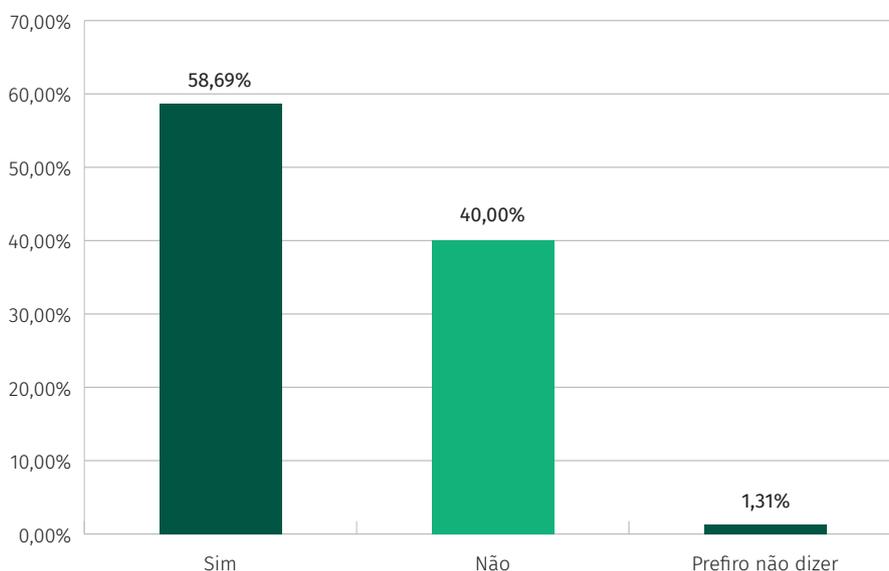
Aprender sozinha tem sido muito difícil. Soma-se a isso o isolamento e há vezes que não tenho vontade de levantar da cama. Os ataques à universidade, aos funcionários públicos, à ciência e à humanidade têm sido aterradores. Somado a isso, a demanda por produtividade, principalmente na área administrativa faz com que os sentimentos de solidão e fracasso assolem todos os meus dias.

Em outro depoimento percebemos que o cuidado para não se infectar, criou impactos no trabalho, gerou cobranças internas e afetou a situação de vida do docente.

Não tivemos COVID e não queremos, nos cuidamos ao máximo e isso acaba impactando na qualidade do meu trabalho. Então sinto que na UFES ainda não consegui dar o meu melhor, por todas as circunstâncias e tenho essa cobrança interna que me cansa.

A maioria dos/as docentes não se infectou, mas isso não os/as isentou de viverem o luto pela perda de algum familiar e/ou amigo/a. Do total de respondentes, 58,69% passaram por esta situação de luto no período da pandemia, o que podemos verificar no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Vivência do luto por perda de familiares ou amigos



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

A situação de luto, em um país que tem um governo que decidiu não controlar a pandemia da COVID-19, foi vivenciada com frequência devido a tantas mortes. A permanência nas atividades laborais e a falta de tempo para se viver o luto e ressignificar a vida foi externalizada na pesquisa.

Vivo em período de luto. Estou sem condições psicológicas e me sinto esgotado. Atualmente tenho um cargo na Universidade e sinto uma pressão muito grande. Além disso, continuo ministrando todas as aulas EARTE, orientado/coorientando IC, TCC, mestrado e doutorado.

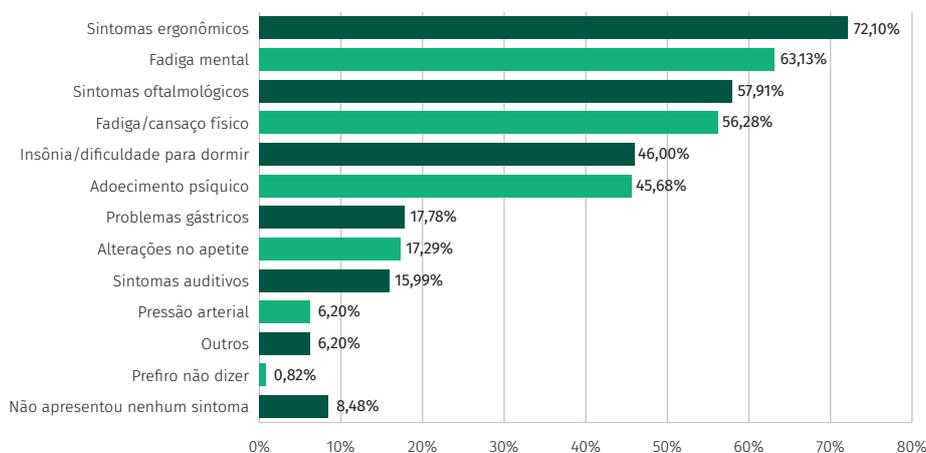
Os problemas de saúde dos/as docentes vividos durante a pandemia foram muito além da COVID-19. O trabalho remoto e as aulas virtuais mudaram a forma de trabalho dos/as professores/as abruptamente, sem planejamento, sem fornecer estrutura para a sua realização e sem nenhuma discussão com a categoria, conforme revelam alguns depoimentos:

Este momento nunca vivenciado antes (pandemia) traz muitas incertezas e medo em todos. Assim, as decisões estão ocorrendo de forma atropelada e isso impacta diretamente no trabalho do docente, que teoricamente precisaria de um planejamento que até o momento está muito difícil. Entendo que isso está ocorrendo em todas as instâncias, governo federal, gestão da universidade, mas o impacto para nós está sendo muito grande.

Minha rotina está muito difícil em todos os aspectos. Conciliar as aulas e o trabalho remoto como um todo (reuniões, planejamentos, eventos) com a vida familiar e doméstica tem sido um desafio diário.

É a partir desse cenário que os/as docentes referiram-se a uma série de adoecimentos e sintomas. Entre os principais problemas podemos destacar que os ergonômicos foram apontados por mais de 72% dos/as docentes, a fadiga mental ou problemas oftalmológicos afetaram aproximadamente 60% e apenas 8,48% dos/as docentes disseram que não apresentaram nenhum sintoma durante o trabalho remoto, como podemos verificar no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Sintomas apresentados durante o trabalho remoto (docentes em exercício em 2021)



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

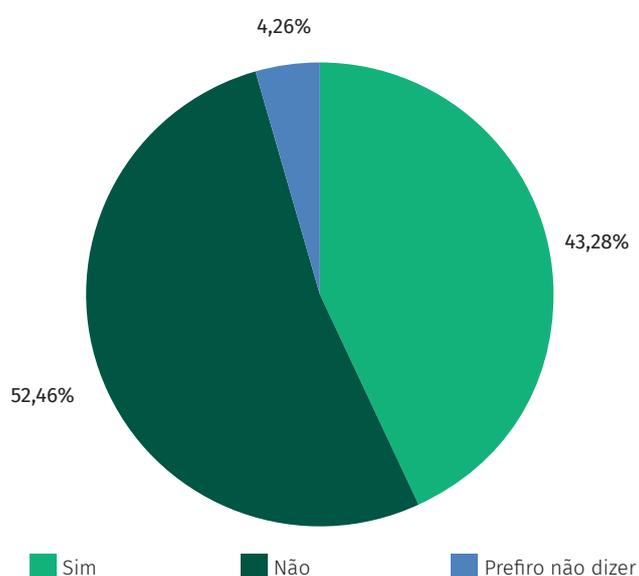
Os relatos da categoria citam com intensidade os problemas vivenciados no âmbito

da saúde: “Fui diagnosticada com deficiência imunológica e tive vários comprometimentos na saúde em decorrência desse quadro o que aumentou o estresse, ansiedade e cansaço”.

Também foram apontados problemas de saúde como estresse, ansiedade, falhas de memória, fibromialgia, irritabilidade, alterações do humor, frustração e preocupação excessiva com as aulas remotas. Em muitas respostas, os/as docentes associaram esses sintomas aos problemas citados no Gráfico 4.

Os/as docentes também apontaram a necessidade de procurar por ajuda profissional devido aos sintomas apresentados durante o período de trabalho remoto. Como aponta o Gráfico 5, 43,28% dos/as docentes precisaram procurar ajuda especializada devido às demandas ou sintomas psicológicos.

Gráfico 5 – Ajuda profissional para demandas ou sintomas psicológicos.



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Enquanto o Governo Federal insiste em dizer que os/as professores/as não tinham voltado ao trabalho, os depoimentos evidenciavam que o trabalho estava acontecendo desde o início da pandemia e que houve muito sacrifício por parte dos/as docentes: “As ações ou falta delas por parte do Governo Federal tem agravado muito o meu estado de saúde mental. Também as várias notícias de falecimento de familiares de servidores ou do próprio servidor tem me feito muito triste”. Outro depoimento também aponta para os problemas de saúde mental durante o trabalho remoto:

A pandemia mudou a rotina de todos nós e não está sendo fácil. Mesmo com problemas de ansiedade, cardíaco e estafa mental, não me afastei do trabalho para não causar ainda mais prejuízos para os alunos. Não sei até quando conseguirei sustentar minha saúde e continuar no trabalho. Preocupo-me também com a sobrecarga dos meus colegas caso eu me afaste. Não sei o que sugerir nesse momento.

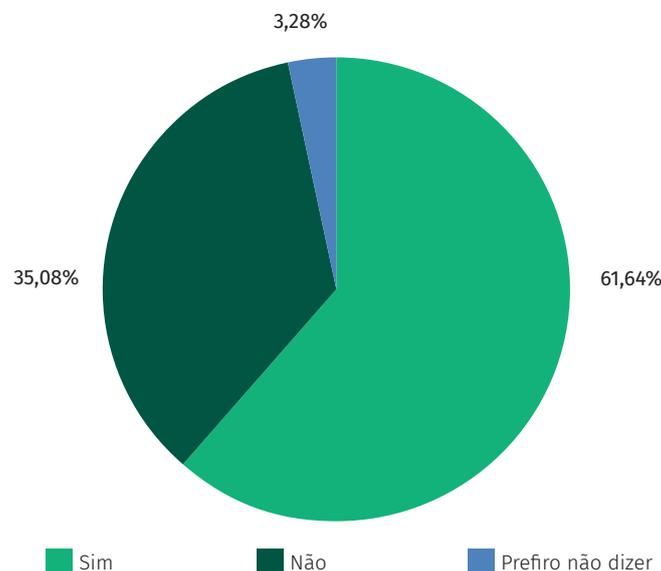
A implantação apressada e sem discussão com a categoria também foi lembrada nos depoimentos dos/as docentes quando abordaram sintomas psicológicos: “O Earte trouxe grande ansiedade e preocupação. O período de capacitação foi extremamente curto, causando mais estresse no início de sua implementação”.

Não faltaram relatos que mencionaram a ausência de suporte por parte da Ufes para a implantação do “ensino” remoto e prejuízos para a saúde: “[...] a estrutura física e por vezes problemas com a internet aumentam as dificuldades de concentração e a ansiedade no atendimento das demandas de trabalho (ensino, pesquisa e comissões do departamento)”. Ademais, os relatos que apontam a ausência de apoio, sinalizam também a falta de fornecimento de condições de trabalho por parte da universidade com desdobramentos na saúde física.

O professor teve que do dia para noite aprender a lidar com as ferramentas digitais. Penso que a Ufes não capacitou com eficiência seus professores. Muitos professores estão sem equipamento adequado. Muitos com problemas ergonômicos. Eu mesma tive que comprar uma cadeira.

No questionário, observamos que não foram apenas os sintomas psicológicos que fizeram os/as docentes buscarem ajuda profissional. Como podemos notar no Gráfico 6, as demandas e problemas físicos levaram 61,64% dos/as professores/as a procurarem por ajuda profissional para lidar com o sofrimento/dor.

Gráfico 6 – Procura por ajuda profissional para demandas ou sintomas físicos



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

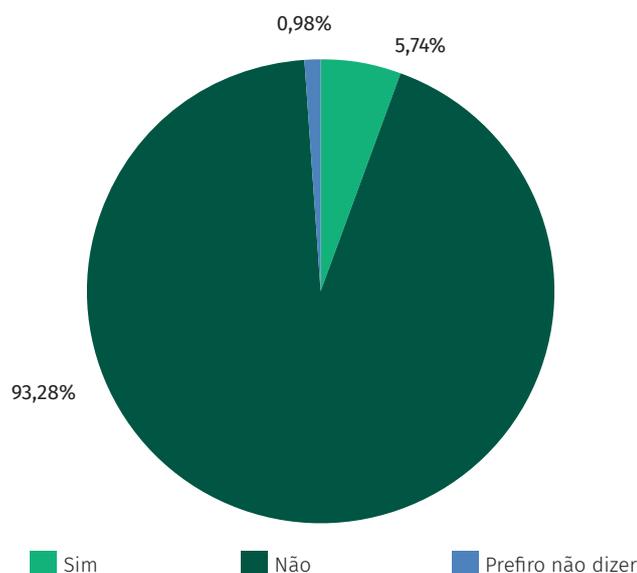
Os sintomas físicos, fizeram os/as docentes modificarem seu modo de trabalhar sem uma preparação de equipamentos e orientações de maneira adequada. Alguns/as docentes colocaram holofotes nessas questões: “Sofro com problemas ergonômicos por conta de muitas horas no computador. Gastos com equipamentos, internet, energia”. Outro depoimento aborda a frustração com o novo modo de trabalho.

Tenho trabalhado mais, me sentido frustrada por não conseguir atingir os alunos como antes. Além disso, tenho sentido dores físicas e outros sintomas relacionados ao uso excessivo do computador. Sinto que trabalho 24h por dia já que a quantidade de e-mails e reuniões aumentou muito.

Do total de docentes em atividade, 44,59% relataram que os sintomas foram tão graves a ponto de levar ao consumo de medicações para amenizar a dor e o sofrimento.

Apesar de grande parte dos/as professores/as terem apresentado algum tipo de sintoma e necessitado de ajuda profissional, a maioria manteve o compromisso e o desenvolvimento de suas atividades profissionais. Sendo assim, como mostra o Gráfico 7, apenas 5,74% afastaram-se de suas atividades.

Gráfico 7 – Afastamento por motivo de saúde



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

A baixa porcentagem de afastamento não significa que os processos de adoecimentos não foram graves. A categoria permaneceu em exercício do ofício até mesmo em intenso sofrimento:

A pandemia mudou a rotina de todos nós e não está sendo fácil. Mesmo com problemas de ansiedade, problema cardíaco e estafa mental não me afastei do trabalho para não causar ainda mais prejuízos para os alunos. Não sei até quando conseguirei sustentar minha saúde e continuar no trabalho. Preocupo-me também com a sobrecarga dos meus colegas caso eu me afaste.

Alguns dos relatos não trataram diretamente da situação de saúde do/a trabalhador/a docente, mas destacaram a importância que teria outra forma de condução no processo de retomada das atividades didáticas na universidade, com maior participação de toda a categoria:

A minha rotina é estressante. Muitas horas em frente ao computador dando ou preparando aulas e atividades, além da correção de provas ilegíveis. Nas aulas falo para as paredes, os alunos poucas vezes e só depois de muita insistência se manifestam. Alguns alunos se conectam na sala, mas não participam. Estão em outras atividades ou no trabalho. E quanto a avaliação a situação é bastante grave. Se os alunos em boa parte já colavam, agora fazem isso de maneira oficial.

O trabalho não ocorre de maneira desconectada de outras esferas do mundo e sem ser afetado pelos acontecimentos que ocorrem cotidianamente nas diversas dimensões do viver:

Todo o cenário político caótico, a má gestão em áreas que nos afetam diretamente como a Educação e a Saúde, multiplicam os estressores diários do Professor. Medo constante e a identificação com o sofrimento de tantas famílias também nos afetam diretamente, trazendo muitos desafios para a finalização no trabalho.

Talvez outra pista que nos permite compreender melhor o “ensino” remoto na vida das pessoas que exercem a docência durante a pandemia seja o depoimento que aborda a questão fazendo uma analogia com a escravidão: “A rotina é maçante, pois me sinto ‘escravizado’ pelo trabalho dentro da minha própria casa que antes era lugar de paz e tranquilidade. Não sou mais livre dentro da minha própria casa”.

Contudo a categoria conseguiu encontrar forças para seguir em frente.

Está muito difícil, mas temos que ter realismo. É uma metodologia que não me agrada, mas temos que seguir e ministrar o melhor possível nossas aulas” e “Tem sido uma rotina insana e desumana. Estou levando tudo, mas não sem que haja comprometimento da saúde.

As/os docentes da Ufes, apesar de todo esse cenário, conseguiram pelo Earte transformar o modo de comunicação e cooperação na instituição:

Estamos em um momento difícil, nunca vivido antes algo similar nos últimos cem anos. Os setores que compõem a universidade deveriam buscar ações conjuntas mais colaborativas. A saúde mental e física de todos dentro da universidade está de alguma forma sendo afetada. A situação pede que façamos um exercício de tolerância e de alteridade envolvendo técnicos, alunos/as e professores/as.

Esse caminhar pode ser trilhado no desenvolvimento de ações em projetos e ensino de saúde que se potencializam com a pandemia – “Atuamos para reinserir os estudantes em estágio no Hospital Universitário, ministrar aulas na pós-graduação e a desenvolver projetos de pesquisa dentro do Hospital” – ou na busca pela construção

de redes que possam sustentar a vida no caos:

Gostaria de parabenizar a Adufes pelo questionário cuidadoso e pela atuação aguerrida em defesa da Universidade pública e do trabalho docente. Tenho certeza que sem as ações encaminhadas pela associação docente muitos dos impasses que vivemos hoje estariam ainda mais agudizados. A Ufes, para mim, tem sido uma verdadeira experiência de vida. Gosto muito de atuar na universidade e das relações e diálogos que mantenho com estudantes, técnicos e com colegas docentes de várias áreas. Tenho conhecido docentes e técnicos muito responsáveis, preparados e atuantes. Do ponto de vista das pesquisas e atuações desses docentes e técnicos, não posso deixar de valorizar que, apesar das condições mais do que desfavoráveis, eles jamais pararam e continuaram fazendo pesquisa, atuando em áreas de saúde, áreas sociais, culturais, etc e realizando outras atividades fundamentais que trouxeram alento no período da pandemia e exerceram importante função social (inclusive em tomadas de posição na esfera local, estadual e federal).

Os relatos apontam que o adoecimento da categoria está ligado aos seguintes fatores: pressão exercida pelo Governo Federal para que o retorno ao trabalho presencial ocorra, colocando a saúde de toda a comunidade acadêmica em risco; a implantação do trabalho remoto sem discussões coletivas na Ufes sobre como realizá-lo e sem formação, equipamentos e mobiliários adequados; e ao fato de o trabalho invadir as casas e horas de descanso dos/as professores/as. Apesar disso, vimos que os/as docentes não se esquivaram de seu ofício e função social.

CONSIDERAÇÕES (IN)CONCLUSIVAS

Dar visibilidade ao que os/as trabalhadores/as docentes em exercício na Ufes passaram e ainda passam nestes tempos de pandemia reiterou a relevância de se colocar em análise os processos de trabalho que docentes vivem em seu corpo e os diversos modos de viver-trabalhar nas universidades públicas brasileiras. Nessa perspectiva, destacamos que a ampliação do poder de agir do trabalhador implica na produção de estratégias que potencializam o valor incontestável do fazer docente em meio aos desafios contemporâneos já conhecidos. Sob esse ponto de vista, mesmo em meio aos relatos de situações que contribuem para diminuir a potência da vida e, portanto, a saúde dos/as docentes, percebemos que os participantes da pesquisa também apontaram pistas de que outros modos de viver-trabalhar podem ser colocados em curso para que o trabalho não produza apenas adoecimento, mas também saúde.

Saúde não é um ideal a ser alcançado, não é não adoecer, é estabelecer novas normas que aumentem a potência de vida. Assim, se a saúde é uma conquista diária, uma luta para enfrentar adversidades imprevistas no trabalho, cuidar do trabalho passa a ser uma direção que não podemos deixar de trilhar quando o que nos interessa é

afirmar a vida no seu processo criador, em meio a uma das maiores crises sanitárias mundiais. A pesquisa buscou criar condições para que “outros possíveis” fossem viabilizados, ou seja, indicou que é preciso produzir análises coletivas do trabalho docente como uma estratégia para a ampliação do poder de agir desses/as docentes. Alertou-nos sobre os efeitos do trabalho remoto na saúde e, do mesmo modo, mostrou que é possível trabalhar operando para produzir saúde e não apenas o adoecimento no meio laboral.

Partindo-se do pressuposto de que cuidar do trabalho é cuidar da vida, entendemos que é necessário construir situações que viabilizem movimentos dialógicos, como as que foram proporcionadas pelo espaço aberto ao se concretizar o estudo que possibilitou aos/as trabalhadores/as protagonizar as diversas circunstâncias elencadas, no sentido de expressar os efeitos do trabalho remoto em contexto pandêmico que, por si só, vem impondo o sofrimento em todas as dimensões da vida humana. Muitos/as docentes manifestaram, na resposta ao questionário enviado, interesse por continuar essa conversa, o que nos parece um excelente indicador de que docentes não esmorecem em meio a tantas alterações nos modos de trabalhar habituais na universidade.

Entre tentativas de produção de respostas, de narrar essa experiência, alguns/algumas professores/as dizem que, antes de ingressarem na universidade, jamais imaginaram um dia lidar com o trabalho remoto. Hoje, deparam-se com atividades que precisam ser geridas no cotidiano de suas casas e enfrentam as variabilidades do trabalho. Esse contexto tem tornado a gestão do labor muito difícil e complexo. Essa problematização faz-se indispensável aos processos dos trabalhos universitários na atualidade, uma vez que falamos de um destino a viver nesses tempos, cuja complexidade tem sido exacerbada pela imposição de políticas governamentais e institucionais, que sequer foram colocadas em discussão pelo coletivo docente.

Diante desse panorama visibilizado pela pesquisa, se não colocarmos em análise o que está acontecendo com o nosso trabalho, como vamos contribuir para a transformação do que nos incomoda e produzir também saúde no trabalho? Então, é urgente abrir frestas nas conversas que trazem pistas do trabalho nas universidades, dar visibilidade aos modos de criação e/ou sustentação que vêm sendo produzidos nesses espaços, fazer emergir a dinâmica do novo para tornar a vida possível (ROSEMBERG, 2011). Para tanto, faz-se necessário entender que as análises coletivas podem produzir transformações no meio de trabalho. Compartilhar experiências, estratégias, maneiras de lidar com as atividades cotidianas podem levar a instituir novos modos de trabalhar, de se relacionar com os outros, de criar outras possibilidades de viver e permanecer nessa conquista diária que é viver de forma saudável. A universidade está em nós, no que acolhemos, decidimos e fazemos.

REFERÊNCIAS

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia** | Docentes em exercício da UFES – 2021. Vitória: Adu-

fes, *Oppen Social*, 2021.

AMADOR, Fernanda Spanier; BARROS, Maria Elizabeth Barros de. Clínicas do Trabalho em tempos de pandemia. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 25, n. 2, p. 199-209, abr./jun. 2020.

BARROS, Maria Elizabeth Barros de; CRUZ, Cristiane Bremenkamp; ZAHN Jomar. Saúde e trabalho na educação: lutas a partir do Fórum Cosate. **Mnemosine**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 134-145, 2020.

BARROS, Maria Elizabeth Barros de. Modos de gestão e produção de subjetividade. In: ABDALA, Maurício; BARROS, Maria Elizabeth Barros de. (org.). **Mundo e sujeito: aspectos subjetivos da globalização**. São Paulo: Paulus, 2004. p. 93-114.

BARROS, Maria Elizabeth Barros de; MUNIZ, Helder Pordeus. Formação de trabalhadores da educação: pressupostos ético-epistemológicos.

ETD: Educação Temática Digital, Campinas v. 23 n.1, p. 250-273, 2021.

BARROS, Maria Elizabeth Barros de; MUNIZ, Helder Pordeus; BRITO, Janaina Madeira. A saúde do trabalhador da educação a experiência de constituição de Cosates como dispositivo de intervenção numa rede municipal de ensino. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, São Paulo, p. 15-28, v. 22, n. 1, p. 15-28, 2019.

BENEVIDES DE BARROS, Regina Duarte; BARROS, Maria Elizabeth Barros de. Da dor ao prazer no trabalho. In: SANTOS-FILHO, Serafim Barbosa; BARROS, Maria Elizabeth Barros de. (org.). **Trabalhador da saúde: muito prazer! Protagonismo dos trabalhadores na gestão do trabalho em saúde**. Ijuí: UNIJUÍ, 2007. p. 61-72.

BRASIL. **Saúde do trabalhador**. Caderno de Atenção Básica: Programa Saúde da Família. Brasília: Ministério da Saúde, 2002. v. 5.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 set. 1990.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRITO, Jussara. Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In: FIGUEIREDO, Marcelo; ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara; ALVAREZ, Denise (org.). **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p. 91-114.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2012.

- CLOT, Y. O ofício como operador de saúde. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n. especial 1, p. 1-11, 2013.
- CLOT, Y. Clínica do trabalho e clínica da atividade. In: BENDASSOLI P.; SOBOLL L. (org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 71-83.
- CLOT, Y. Clínica da atividade. **Horizontes**, v. 35, n. 3, p. 18-22, set./dez. 2017. Disponível em: <https://revistahorizontes.usf.edu.br/horizontes/article/view/526/239>. Acesso em: 20 jun. 2021.
- CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Tradução de Guilherme João de Freitas e Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.
- COCCO, Giraldo Rodrigo. A crise paradoxal do neoliberalismo. In: ABDALLA, Maurício; BARROS, Maria Elizabeth Barros de. **Mundo e sujeito: aspectos subjetivos da globalização**. São Paulo: Paulus, 2004. p. 28-51.
- CUNHA, Alexandre Cardoso da et al. Trabalho/ensino remoto: efeitos na saúde de docentes das universidades públicas. In: ADUFES (Org). **Trabalho remoto na Ufes - Caderno 1**. Vitória: Adufes, 2020. p. 17-36..
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez, 2008.
- DELEUZE, Gilles. Post-scriptum sobre as sociedades de controle. In: DELEUZE, Gilles. **Conversações**. São Paulo: Editora 34, 1992.
- FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.
- GUATTARI, Felix; ROLNIK, Suely. **Micropolítica: cartografias do desejo**. Petrópolis: Vozes, 1993.
- MINAYO-GOMEZ, Carlos; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/DCSW6mPX5gXnV3TRjfZM7ks/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 jul. 2021.
- NEVES, Mary Yale Rodrigues; ATHAYDE, Milton; MUNIZ, Helder Pordeus. Notas sobre saúde mental e trabalho docente a partir de uma investigação com professoras de escolas públicas. In: NEVES, Mary Yale Rodrigues et al. (org.). **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p. 302-321.
- NEVES, Mary Yale Rodrigues; SELIGMANN-SILVA, Edith. A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. **Revista Estudos & pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 63-75, 2006.

ODDONE, Ivar et al. **A luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: Hucitec, 1986.

ROSEMBERG, Dulcinea Sarmento. **O trabalho docente universitário em análise do ponto de vista da atividade**: tessituras de vidas em universidades públicas. 2011. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2011.

SAVIANI, Dermeval; GALVÃO, Ana Carolina. Educação na pandemia: a falácia do “ensino” remoto. **Universidade e Sociedade**, Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, n. 67, p. 36-49, jan. 2021. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/0e74d85d3ea4a065b283db72641d4ada_1609774477.pdf. Acesso em: 19 jun. 2021.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. **Pro-Posições**, Campinas, v. 1, n. 5, p. 34-50, jul. 2000.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. Trabalho e uso de si. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho & ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: EdUFF, 2007. p. 191-206.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: UFRJ; Cortez, 1994.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. Vigilância em saúde do trabalhador: decálogo para uma tomada de posição. **RBSO**: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, n. 43, suplemento 1, p. 2-9, 2018.

ZOURABICHVILI, François. Deleuze e o possível. In: ALLIEZ, Èric (org.). **Gilles Deleuze: uma vida filosófica**. São Paulo: Editora 34, 2000.

CAPÍTULO 3

Ensino remoto na Ufes e suas repercussões nas condições de trabalho dos/as docentes

Lívia de Cássia Godoi Moraes¹

Junia C. S. Mattos Zaidan²

Pretendemos realizar uma breve análise sobre as condições laborais e de saúde dos/as docentes durante a pandemia, a partir de enquete realizada pela Adufes nos meses de março e abril de 2021, quando as repercussões do trabalho remoto sobre as condições de trabalho dos/as professores/as da UFES se tornaram expressivas.

O Ensino-Aprendizagem Remoto Temporário e Emergencial (Earte) passou a ser realizado em setembro de 2020, quando houve prolongamento indeterminado da quarentena imposta pela pandemia da Covid-19, porém não sem resistência. Uma parte do corpo docente, incluindo a diretoria da Adufes, defendeu, institucionalmente e por meio das dificultosas lutas em tempos de distanciamento social, que se estabelecesse uma nova relação entre professores/as e estudantes e que não se tentasse replicar o formato “aula” e “disciplinas” do presencial.

Contudo a pressão da mídia local associada ao medo de cortes salariais, que incidiu sobre parcela dos docentes, de um lado, e a ideologia neoliberal de que “não há alternativas” nem “tempo a perder”, de outro, impuseram uma derrota à proposta em disputa.

Tal replicação, via Earte, da quase totalidade das disciplinas do presencial, se impôs sobre os docentes com impactos no trabalho, nas suas vidas pessoais e na sua saúde. Alguns efeitos puderam ser observados nas respostas à enquete cujos resultados ora discutimos. A sondagem foi realizada por meio de empresa contratada pela Adufes e a partir da elaboração coletiva de análise da situação e levantamento de temas por uma comissão de acompanhamento composta pela diretoria, bem como por professores/as da base do sindicato.

Nesta seção, examinaremos os impactos das medidas do governo federal e de práticas de assédios moral e sexual – no trabalho remoto da UFES de setembro/2020 a março/2021 – sobre a jornada de trabalho e condições infraestruturais de trabalho.

A história da luta da classe trabalhadora é uma história marcada por tensionamentos em relação à **jornada de trabalho**. A redução da jornada de trabalho tem feito parte de lutas de trabalhadores/as organizados/as principalmente com o advento

¹ Doutora em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), professora do Departamento de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Política Social (Ufes). E-mail: liviadoraes@outlook.com

² Doutora em Linguística pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Professora do Departamento de Línguas e Letras (Ufes). E-mail: junia.mattos@hotmail.com

da grande indústria. Tanto “jornada” quanto “trabalho” ganham novas conotações na particularidade capitalista.

A origem etimológica da palavra “jornada” é a palavra die (dia) do latim, o mesmo vale para a palavra italiana giornata, a francesa journée, a espanhola jornada e a inglesa journey. Em todas as línguas acima, a palavra jornada carrega a ideia de tempo de forma genérica e não diretamente a ideia de tempo de trabalho. A palavra jornada, que é derivada da palavra die, inicialmente se referia ao trabalho que era realizado durante um dia. Nas sociedades agrícolas e mesmo nas cidades antes da invenção da energia elétrica, o trabalho ocorria do nascer ao pôr do sol. Com a invenção da luz elétrica, esses limites puderam ser ultrapassados, e, por outro lado, com a organização social, esses limites puderam ser restringidos. (CALVETE, 2015, p. 247, grifos do autor).

Elias (1998), em sua análise sobre o tempo e o processo civilizatório, ajuda-nos a compreender como o relógio foi relevante para que internalizássemos o controle de nossas vidas, em especial do trabalho.

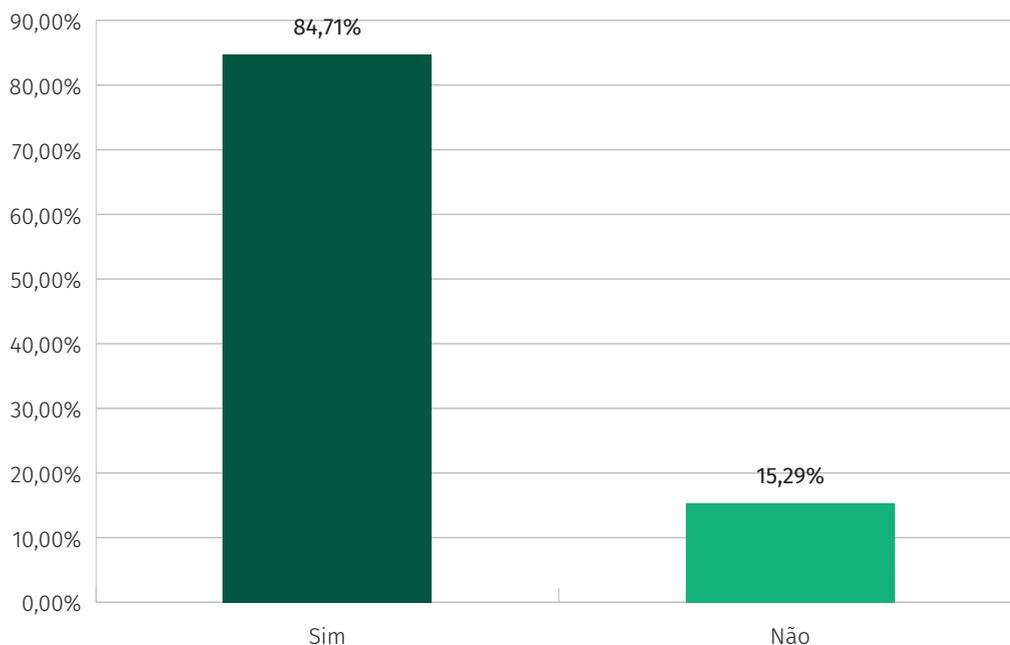
Padilha (2006), citando Thompson (1979), explica que o relógio, no século XVIII, era caro e feito intencionalmente com ouro, prata e pedras preciosas, para que só patrões e a alta burguesia pudessem adquirir e, portanto, ter controle sobre o tempo. O capataz cumpria a função de controle gestual do trabalho dos operários, tal qual Chaplin no filme Tempos Modernos (1936). Agora, sob hegemonia toyotista, nós somos nossos próprios capatazes, com relógios popularizados em cada pulso e celular.

A tecnologia do tempo presente, acelerada pelo advento da internet, torna ainda mais turva a linha que separa tempo de trabalho e tempo livre. Não se trata apenas de mudança tecnológica, mas de reconfiguração na organização do trabalho, ensejada na luta de classes.

O teórico do toyotismo reconhece que equipamentos e máquinas não produzem valor, por isso o ponto fundamental desse modelo não é a introdução da robótica e de equipamentos sofisticados, mas a reconfiguração da divisão social do trabalho mediante a introdução de mecanismos eficientes de dominação e exploração do trabalho, como a automação e o just-in-time. (SANTOS NETO, 2003, p. 132-133, grifo do autor).

E-mail e WhatsApp já ocupavam as vidas dos/as professores/as universitários/as desde antes da pandemia da Covid-19, mas os resultados da enquête demonstraram um avanço no prolongamento e intensificação da jornada de trabalho docente na UFES. Entre os/as docentes que responderam à enquête, 84,71% afirmaram que o trabalho remoto intensificou a jornada de trabalho, o que pode ser visto no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Trabalho remoto e intensificação das atividades de docentes em exercício.

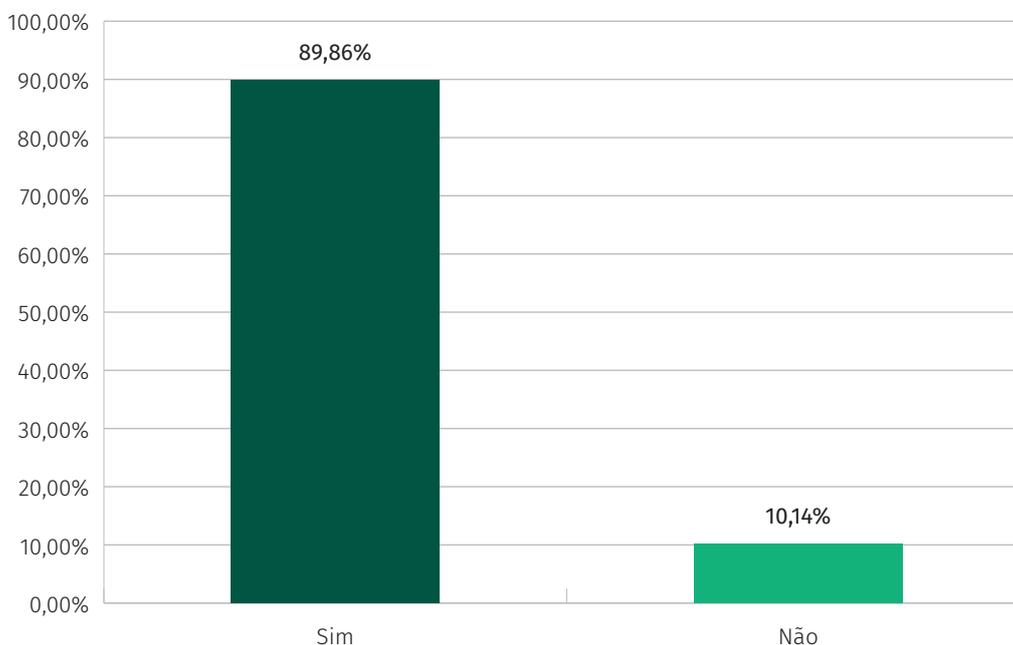


Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

Como mostra o Gráfico 2, o percentual, quando restrito às mulheres, aumenta para 89,86%.

Gráfico 2 – Trabalho remoto e intensificação das atividades de docentes mulheres em exercício.

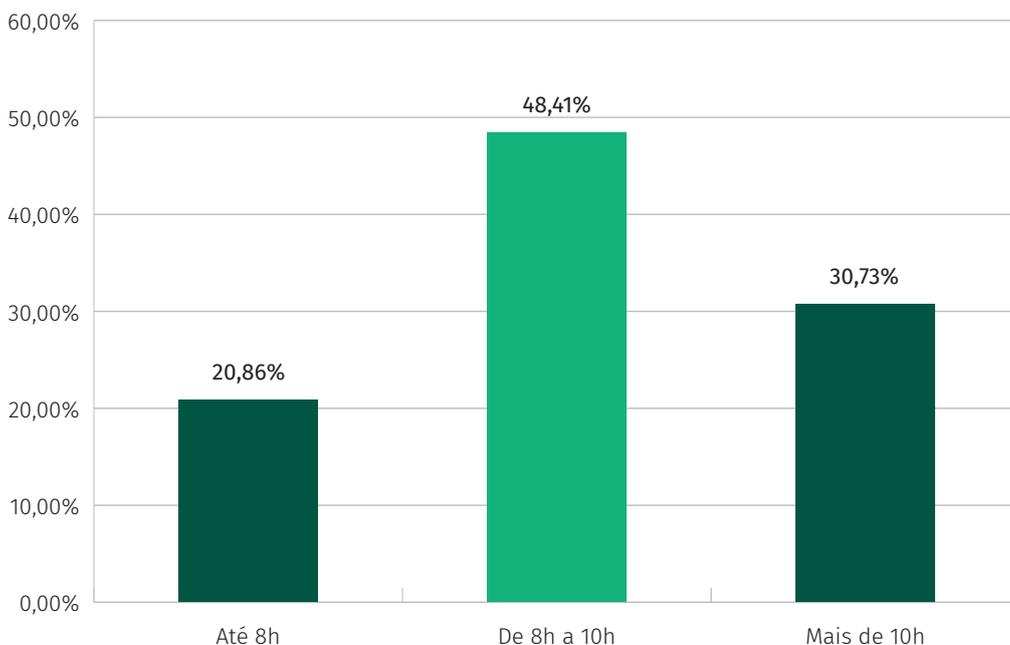


Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

Como podemos verificar no Gráfico 3, quase 80% (79,14%) dos/as respondentes afirmaram que a carga horária, durante o ensino remoto, ultrapassou as 8 horas diárias, sendo que, deste total, 30,73% disseram trabalhar, em média, mais de 10 horas por dia.

Gráfico 3 – Carga horária média diária dos/das docentes em exercício

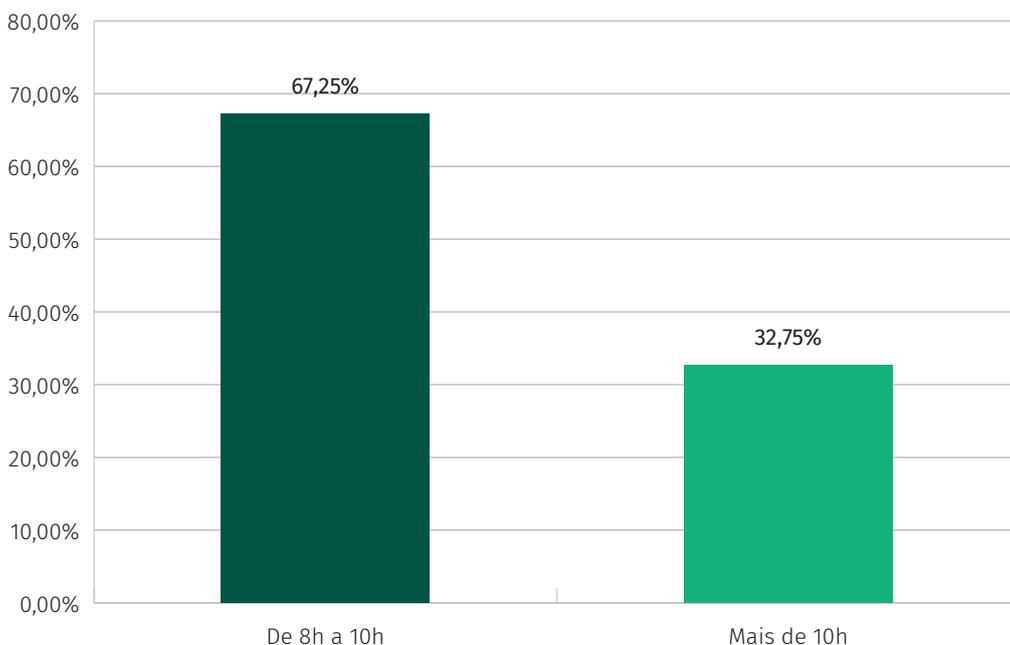


Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Interessante notar que, quando se leva em conta apenas as mulheres, nenhuma mencionou trabalhar dentro da jornada de 8 horas, pois todas ultrapassam a jornada normal, sendo que 67,25% disseram trabalhar entre 8 e 10h e 32,75% afirmaram trabalhar 10 horas ou mais. Podemos verificar essa questão no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Carga horária diária de docentes mulheres em exercício



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Importante dizer que as famílias, sob o modo de produção capitalista, estruturam-

-se sob a generificação, de tal maneira que a opressão sobre as mulheres garanta a reprodução da força de trabalho de forma eficaz ao capital.

[...] as mulheres são oprimidas na sociedade capitalista não porque seu trabalho em casa produz valor para o capital, nem por causa de um impulso patriarcal trans-histórico que coloca homens contra mulheres (embora tais atitudes, evidentemente, persistiram ao longo do tempo e do espaço). As raízes sócio-materiais da opressão às mulheres sob o capitalismo têm a ver, na verdade, com a relação estrutural do lar com a reprodução do capital: o capital e o Estado precisam conseguir regular sua capacidade biológica de produzir a próxima geração de trabalhadores, de modo que a força de trabalho esteja disponível para a exploração. (FERGUSON; MC-NALLY, 2017, p. 35-36).

Ainda que a universidade pública não seja uma empresa capitalista, o lar é onde se reproduz a força de trabalho própria e de todos os familiares. Quando o trabalho invade o lar e soma-se ao trabalho doméstico, as mulheres não têm dupla ou tripla jornada, mas uma jornada extensiva que lhes dá a sensação de infinitude, consequentemente, exaustão constante.

Os dados da pesquisa apontam essa particularidade da superexploração³ via ampliação da jornada de trabalho. Se, do total de respondentes, 71,18% disseram que as atividades domésticas aumentaram, de modo a prejudicar as atividades profissionais, quando circunscrita às mulheres, a porcentagem sobe para 94%.

A opressão de gênero, estrutural ao capitalismo, ratificada pela condição periférica do Brasil, e o conservadorismo presente no Estado do Espírito Santo expressam-se no cotidiano das mulheres, mesmo aquelas com alta escolaridade, como é o caso das professoras da UFES.

Uma parcela considerável das mulheres docentes, que passavam boa parte de suas jornadas na universidade antes da pandemia, alimentavam-se em restaurantes e lanchonetes, contavam com a estrutura física da universidade para trabalhar, durante o trabalho remoto, possivelmente, cozinha, faxina e ainda cuida dos/as filhos/as, os/as quais também se encontram em ensino remoto. Não é à toa que a socialização da reprodução social – tais como lavanderias, restaurantes, creches, educação e saúde pública – é uma pauta importante para as lutas feministas.

No que concerne à **infraestrutura** para executar o trabalho remoto, 95,38% dos/as docentes afirmaram que esta foi providenciada por si próprio/a, ainda que 40,99% tenham afirmado que solicitaram demandas nesse sentido à UFES. As requisições foram: computador, notebook, fone de ouvido, caixa de som, microfone, mouse, cadeira ergonômica, apoios para pés e pulsos, suporte de tela, mesa, internet, entre outras. Apenas 3,34% dos docentes solicitantes disseram terem sido atendidos.

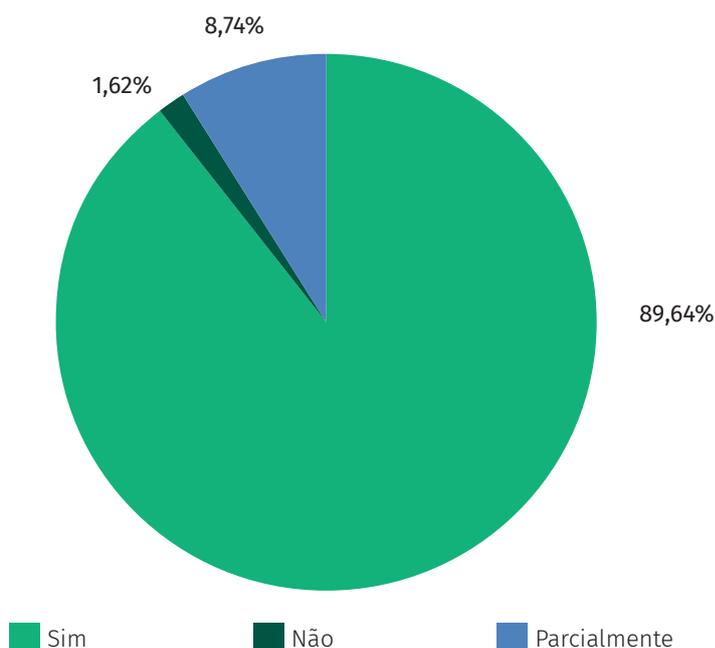
³ Aqui, utilizamos superexploração como termo e não como a categoria de Ruy Mauro Marini, que exigiria uma maior complexidade de análise.

Sobre **apoio para a execução do trabalho remoto**, 52,79% dos respondentes afirmaram que recorreram a alguém ou a alguma instituição para ajuda ou intervenção. Interessante notar que havia a opção de recorrer à chefia, colegas de departamento, bolsistas, mas a opção com maior porcentagem de respostas foi “outros” (61,7%). Entre esses “outros”, as respostas que apareceram foram: familiares, amigos, NTI / NPD / STI, servidores técnicos, pessoas contratadas e consulta a tutoriais de internet.

Os/as docentes pensam que a UFES deveria ter se responsabilizado pelos custos ou ter garantido os equipamentos de informática necessários à execução do trabalho remoto (69,90%), imobiliários (50,65%), serviços de internet, água, energia elétrica (50,32%), entre outros (20,87%).

O problema de infraestrutura básica para uma execução do trabalho docente com qualidade é anterior ao ensino remoto, mas segundo 89,64% dos/as professores/as que responderam à enquete, as **medidas do governo federal**, como os cortes orçamentários e as contrarreformas – trabalhista, previdenciária e administrativa –, impactaram ainda mais o trabalho e a qualidade da educação pública oferecida à sociedade. O Gráfico 5 mostra claramente o posicionamento da maioria dos/as docentes sobre os efeitos da mencionada situação na infraestrutura básica do ensino.

Gráfico 5 – Efeitos das medidas do governo federal no trabalho de docentes em exercício



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

A reforma trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017) alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943) e, mesmo que não tenha afetado diretamente a maioria dos/as docentes, teve impacto sobre terceirizados/as da universidade, sindicato e estudantes trabalhadores/as. É preciso ter claro que a reforma não parou em 2017, muitas são as medidas em curso para alteração dos direitos trabalhistas no atual governo de Jair Bolsonaro.

A reforma previdenciária de 2019 (BRASIL, 2019) não foi a primeira a afetar docentes. Desde o governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), após tentativas frustradas no Governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), alterações substanciais afetaram a vida e o futuro do magistério superior público, em especial a reforma que impele docentes que tomaram posse a partir de 2013 a optarem pela previdência complementar, o Funpresp. Recentemente, entretanto, a reforma de Paulo Guedes/Bolsonaro, aumentou o desconto (14%) em folha sobre os contracheques dos/as docentes, além de ter alterado o tempo para aposentadoria.

A reforma administrativa⁴, ainda em tramitação no Congresso no momento em que esta análise é redigida, representa não só a destruição do serviço público em seu conjunto – por prever a extinção dos concursos públicos; dar amplos poderes ao Executivo para extinguir órgãos, carreiras e nomear a exorbitante quantia de 90 mil cargos; sequestrar a autonomia do servidor por meio da retirada da estabilidade, entre outras formas de desmonte –; mas também a desfiguração da natureza do Estado brasileiro, prevista na Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) como Estado de Bem Estar Social. Ainda que a Constituição conhecida como “Cidadã” jamais tenha se transposto da condição formal (da letra) para a realidade substantiva do povo brasileiro, a alteração profunda em seu arcabouço de princípios e cláusulas pétreas, com flagrante escancaramento ao setor privado para exploração de todas as esferas da vida social como “nicho” para lucrar, constitui acelerada vulnerabilização da população, incluindo a categoria docente.

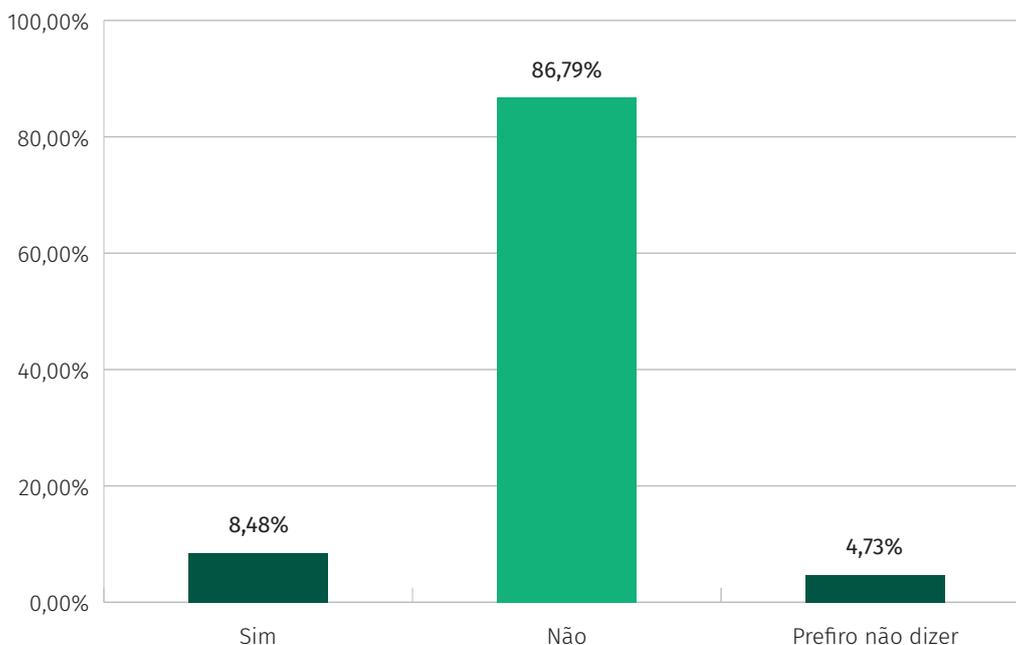
Os cortes orçamentários também mencionados, por sua vez, acumulam-se desde 2015, com forte acentuação no atual governo federal, afetando diretamente as agências de pesquisa, o custeio da universidade, a permanência estudantil e as condições infraestruturais e de trabalho dos/as professores/as.

Como podemos ver no Gráfico 6, 8,48% (52 docentes, em números absolutos) disseram ter sofrido **assédio moral** e, ainda, 4,73% (29 docentes) não quiseram responder. Trata-se de uma quantidade bastante substantiva. Os centros com maioria absoluta de denúncias foram o Centro de Artes (CAr) e o Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE).

⁴ A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/20, do Poder Executivo, restringe a estabilidade no serviço público e carreiras típicas de Estado, muda regras para futuros servidores e altera organização da administração pública.

Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/690350-pec-muda-regras-para-futuros-servidores-e-altera-organizacao-da-administracao-publica/>. Acesso em: 2 jun. 2021.

Gráfico 6 – Assédio moral sofrido pelos/as docentes em exercício durante o trabalho remoto



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

A nossa hipótese é a de que o assédio moral durante o período de ensino remoto na UFES tem a ver com essa tentativa de se manter, a qualquer custo, a universidade funcionando como antes da pandemia, para cumprir prazos e sob o discurso de que “a universidade não pode parar”. Mesmo havendo uma resolução que permitia redução de carga horária e de alunos/as por turma, a pressão, aliada a um discurso de ameaça a empregos e salários⁵, pode ter gerado essas situações de assédio moral. Com efeito, a Adufes registrou em seus canais várias manifestações privadas, em que docentes solicitavam o anonimato, o que é inequívoco indício de que a Ufes tem sido administrada com mão de ferro e privilégio da burocracia sobre o humano. Falta diálogo com a comunidade acadêmica, que tem sido alijada da efetiva participação na construção das decisões institucionais. O ambiente de cobrança e pressão, próprios da tecnocracia que marca o ultraliberalismo no mundo acadêmico produz o incessante temor de represálias profissionais e pessoais.

Essa violência psíquica, que tem como base a humilhação, não é simples de ser detectada e combatida num ambiente de trabalho. O assédio moral no trabalho se configura como sendo uma perseguição que repete, por um período prolongado, situações de humilhação, de medo e vergonha, muitas vezes confundindo a(s) vítima(s) sobre quem é o culpado por tudo isso. Não se trata de fenômeno visível, mensurável com exatidão, não é como um operário que se acidenta e tem uma mão decepada por uma

⁵ Em 2020, a Procuradoria da UFES emitiu o Parecer nº 00202/2020, a respeito do questionamento da ADUFES sobre a suspensão do calendário acadêmico. O documento produziu um clima de terror entre os/as docentes devido ao seu tom intimidatório, ainda que inconsistente em termos de subsídios jurídicos, evado de equívocos sobre a natureza da atividade laboral docente. Com o autoritarismo típico da atual administração, o Parecer propôs o arquivamento da solicitação da Adufes, sem apreciar seu mérito, o que foi levado a cabo.

máquina – lesão e sofrimento são visíveis. O sofrimento provocado pelo assédio moral é psicológico, subjetivo e vai fragilizando a vítima aos poucos, podendo levar ao pedido de demissão, ao adoecimento físico, à depressão e até ao suicídio. (PADILHA, 2015, p. 141).

Tão ou mais preocupante foi o percentual de 0,49% (3 pessoas) que afirmou ter sofrido **assédio sexual** durante o trabalho remoto, com o adicional de uma (1) pessoa que preferiu não responder. Todas as referidas respondentes são mulheres.

De maneira geral, o assédio sexual ocorre pela iniciativa de um indivíduo que, por ter poder sobre outro, constrange-o adotando um comportamento sexual que não adotaria fora dessas circunstâncias. E acrescento que tais comportamentos se dão muitas vezes por necessidades não sexuais, ou seja, há muito mais imperativos relacionados ao desejo de se sentir importante, poderoso, dominador, admirado, desejado, dentre outras compensações. (DINIZ, 2017, p. 204, grifos da autora).

Cabe retomar aqui o que já mencionamos em relação às desigualdades e opressão de gênero como estruturais na composição da lógica capitalista. Assim, o assédio sexual afeta, de forma quase indistinta, as mulheres e não os homens, conforme demonstrou a enquete.

CONCLUSÃO

Um dos aspectos determinantes na intensificação da crise do capitalismo na fase atual é como a superexploração da força de trabalho se ressalta, o que, no contexto de capitalismo periférico em que vivemos, não se distingue de nossa condição de dependência na divisão internacional do trabalho. A opressão sobre trabalhadores/as se amplia por meio da

[...] remuneração da força de trabalho abaixo do seu valor; pelo aumento da jornada de trabalho além dos limites normais; pela intensificação do trabalho além dos limites normais e pelo hiato entre o pagamento da força de trabalho e o elemento histórico-moral do valor da força de trabalho. (LUCE, 2018, p. 178).

As condições de trabalho tematizadas nesta seção decerto situam-se no contexto geopolítico mais amplo em que a Covid-19, embora não imponha exploração de todo nova, põe a lume as mazelas desse sistema de exploração de modo mais perceptível. Como instituição que tem a garantia constitucional de autonomia, a Ufes deliberadamente abriu mão de priorizar uma gestão humanista e construir coletivamente saídas em um dos momentos mais adversos de sua história, em prol da tecnocracia, por um lado, resignada diante de um governo protofascista e, por outro, autoritária para com sua comunidade.

A infraestrutura precária e desassistida; a ampliação da jornada encetada pela manutenção do calendário acadêmico, por pressões, cobranças e intimidação; bem como a suscetibilidade a diversas formas de assédio mencionadas na pesquisa são emblemáticas da condição da classe trabalhadora sob a lógica ultraliberal em franco processo de instalação no Brasil. Contudo o novo imperativo histórico a nós imposto pela pandemia – no sentido de uma solidariedade intransigente para com a fragilidade de cada um/uma, o medo, a incerteza, o cansaço, o adoecimento mental e físico e as incontáveis perdas que continuamos a computar diariamente neste tempo sem precedentes – tem sido tão ignorado quanto silenciado pela instituição, que, podendo adotar outra política, assume o papel de ratificadora de um sistema integrado de opressão e exploração que inscreve incontáveis formas de violência.

REFERÊNCIAS

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia |** Docentes em exercício da UFES – 2021. Vitória: Adufes, Oppen Social, 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 5 jun. 2021.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 4 jun. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 jun. 2021.

CALVETE, Cássio da Silva. Dez questões polêmicas sobre a Redução da Jornada de Trabalho (RJT). In: PADILHA, Valquíria. (org.). **Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management**. São Paulo: Ideias e Letras, 2015.

DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

FERGUSON, Susan; MCNALLY, David. Capital, força de trabalho e relações de gênero. **Revista Outubro**, n. 29, nov. 2017. Disponível em: <<http://outubrorevista.com.br/capital-forca-de-trabalho-e-relacoes-de-genero/>>. Acesso em: 1 jul. 2021.

LUCE, Mathias Seibel. **Teoria Marxista da Dependência**: problemas e categorias. Uma visão histórica. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

PADILHA, Valquíria. Capitalismo, modelos de gestão e assédio moral no trabalho. In: PADILHA, Valquíria (org.). **Antimanual de gestão**: desconstruindo os discursos do management. São Paulo: Ideias e Letras, 2015.

PADILHA, Valquíria. **Shopping Center**: a catedral das mercadorias. São Paulo: Boitempo, 2006.

PEC03220. Reforma administrativa. Darci de Matos. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa, Brasília, 3 set. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/690350-pec-muda-regras-para-futuros-servidores-e-altera-organizacao-da-administracao-publica/>. Acesso em: 2 jun. 2021.

SANTOS NETO, Artur Bispo dos. **Trabalho e tempo de trabalho na perspectiva marxista**. São Paulo: Instituto Lukács, 2013.

TEMPOS MODERNOS. Direção: Charles Chaplin. Comédia. Estados Unidos: United Artists, 1936. Filme (87 min).

CAPÍTULO 4

Aspectos pedagógicos da implantação do “ensino” remoto na Ufes

Ana Carolina Galvão¹

Fernanda de Araújo Binatti Chiote²

Luciana Pimentel Rhodes Gonçalves Soares³

Com a pandemia da Covid-19 o isolamento social tornou-se umas das principais medidas de prevenção para o controle da disseminação do novo coronavírus⁴, o que levou à suspensão das atividades escolares e acadêmicas presenciais, da Educação Infantil ao Ensino Superior. Nesse contexto de pandemia, entra em cena, sob a alegação de substituição emergencial, temporária e excepcional das atividades presenciais, o “ensino”⁵ remoto, na Ufes, denominado Ensino-Aprendizagem Remoto Temporário e Emergencial (Earte). Com a finalidade de cumprir o calendário letivo, diversas instituições públicas de ensino superior e institutos federais, bem como redes municipais e estaduais, adotaram o “ensino” remoto (SAVIANI; GALVÃO, 2021).

A expressão ensino remoto passou a ser usada como alternativa à educação a distância (EAD). Isso porque a EAD já tem existência estabelecida, coexistindo com a educação presencial como uma modalidade distinta, oferecida regularmente. Diferentemente, o “ensino” remoto é posto como um substituto excepcionalmente adotado neste período de pandemia, em que a educação presencial se encontra interdita. (SAVIANI; GALVÃO, 2021, p. 38).

O “ensino” remoto configurou-se de diferentes formas nas instituições públicas de ensino com o uso de recursos tecnológicos e plataformas digitais, aulas síncronas, teleaulas, atividades assíncronas, atividades para estudantes sem acesso à internet (apostilas e outros impressos) etc., a depender da realidade das instituições e suas comunidades, bem como do nível de ensino. Todavia cabe destacar que, apesar das aparentes diferenças, a partir do discurso que a educação não pode parar, há uma unidade no “ensino” remoto que assola, ainda mais, a educação pública: o recrudescimento da precarização e privatização dos direitos sociais, no processo de reforma

1 Doutora em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista (Unesp/Araraquara), professora do Departamento de Teorias do Ensino e Práticas Educacionais e do Programa de Pós-graduação em Educação do Centro de Educação (Ufes). E-mail: galvao.marsiglia@gmail.com

2 Doutora em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Centro de Educação Infantil Criarte (Ufes). E-mail: fbchiote@yahoo.com.br

3 Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Centro de Educação Infantil Criarte (Ufes). E-mail: lucianaprgs@gmail.com

4 Aliada ao uso de máscaras e higienização constante das mãos, bem como à vacinação de toda a população.

5 Tomando como referência Saviani e Galvão (2021, p. 45), “[...] consideramos inadequado denominar “ensino” a modalidade precarizada de atividades virtuais da educação escolar e, por essa razão, utilizaremos o termo sempre entre aspas”.

de Estado implementada a partir dos anos de 1990 e intensificada nos últimos anos⁶.

Embora o Earte tenha sido adotado na Ufes sob a justificativa de ser uma saída para o direito à educação em tempos de pandemia⁷, na medida em que foi implementado a partir dos próprios critérios da Reitoria⁸ do que seja “amplo debate”, estabeleceu-se como uma iniciativa que contraria a essencialidade de sua própria justificativa.

Mesmo com a suspensão das atividades presenciais na universidade em virtude do necessário isolamento social, as atividades de pesquisa e extensão, cuja natureza é compatível com o trabalho remoto, continuaram. Também as atividades administrativas seguiram sendo realizadas, bem como novas iniciativas relacionadas ao enfrentamento à Covid-19 foram desenvolvidas⁹.

Apesar dos desafios impostos pela pandemia somados ao trabalho remoto, que incidiu diretamente na vida privada de todos nós, os/as servidores/as reorganizaram-se a partir de suas próprias condições e recursos para a continuidade das atividades. Foi preciso reorganizar tempos, espaços, metodologias, procedimentos, enfim, toda a execução do trabalho, agora remoto, sem perder de vista a gravidade do contexto. Não se tratava apenas (e ainda não se trata) de transferir linearmente as atividades antes desenvolvidas presencialmente para o virtual ou, dizendo de outro modo, de considerar que era preciso dar andamento aos processos de trabalho alheios aos dilemas e tragédias cotidianamente anunciados. Era preciso, portanto, inicialmente, estreitar o diálogo entre a comunidade universitária e promover o debate, reafirmando princípios, para que também fosse possível comunicar à sociedade um posicionamento institucional crítico a respeito da pandemia e as necessidades de alteração do trabalho.

Entendemos que o Earte resultou de diversas ações laborais, desdobrou-se na intensificação do trabalho docente, mas não condensa em si ampla participação e, portanto, não dá lugar ao questionamento da lógica formal, que insiste em balizar apenas duas possibilidades: suspensão do ensino presencial ou “ensino” remoto. Sendo assim, outras possibilidades poderiam ter sido discutidas¹⁰ ou, ao menos, poderiam ter sido dadas a conhecer, não fosse a forma falsamente democrática quanto à metodologia para a tomada de decisão, o tempo insuficiente destinado às discussões e a pressa para deliberar, que impediram o debate do mérito da adoção do “ensino” remoto. À época, a Adufes fez diversas publicações e questionamentos a esse respeito¹¹:

Desde que foi incluído o ensino remoto no Plano de Contingência da UFES,

6 A exemplo de: Emenda Constitucional nº 95/2016 (BRASIL, 2016); Lei nº 13.415/2017 (BRASIL, 2017a); Lei nº 13.429/2017 (BRASIL, 2017b); Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017c); Resolução CNE nº 2/2017 (BRASIL, 2017d); Emenda Constitucional nº 103/2019 (BRASIL, 2019); Emenda Constitucional nº 109/2021 (BRASIL, 2021); e as proposições do Future-se e da reforma administrativa (PEC 32/2020).

7 Essa afirmação consta na página de abertura do Portal Earte: “A adoção do Earte assegura os direitos à vida e à saúde da comunidade universitária, de suas famílias e da sociedade e, também, preserva o direito à educação, enquanto prevalecer o isolamento social recomendado pelos órgãos de saúde públicos para conter a pandemia de COVID-19”. Disponível em: <https://earte.ufes.br/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

8 Cujo assento da autoridade máxima está ocupado por um reitor nomeado por Bolsonaro que não se submeteu à consulta popular e não foi o primeiro colocado nos Conselhos Superiores.

9 Desde a suspensão das atividades presenciais até o final do ano de 2020 foram cadastrados 669 projetos de pesquisa no Sistema Acadêmico de Pesquisa e Pós-Graduação (SAPPG) e, quanto às publicações científicas, a Ufes está em 25º lugar entre as universidades brasileiras que mais publicaram sobre a pandemia, com 32 artigos no período de 2020 a 11 de março de 2021. Disponível em: <https://www.ufes.br/conteudo/um-ano-de-covid-ufes-registra-122-projetos-de-pesquisas-com-foco-no-combate-ao-coronavirus>. Acesso em 29 jun. 2021.

10 Cf. Saviani; Galvão (2021).

11 Cf. Adufes (2020c, 2020f, 2020i, 2020j, 2020q).

a condução das discussões por meio de prazos e informações insuficientes, impede que vozes divergentes sejam escutadas. Apesar disso a Reitoria vem informando à sociedade que todas as decisões em torno da proposta do calendário especial estão em comum acordo com os diferentes setores. No entanto, documentos de reuniões de centros e departamentos, alguns deles divulgados nesta reportagem, mostram o contrário e questionam, por exemplo, o curto período para discussões, destacando a inadequação de deliberação tão séria justamente no período de férias. “De total de 1885 docentes, 1117 estavam em férias em julho, pois desde março uma Instrução Normativa do Ministério da Economia vedou cancelamento, prorrogação ou a alteração dos períodos já programados”, frisa a presidenta da Adufes, Ana Carolina Galvão. (ADUFES, 2020g, n.p.).

Outras questões também merecem ser debatidas, como condições objetivas de vida da comunidade acadêmica durante a pandemia, acesso a equipamentos e conectividade, especialmente pelos estudantes; contudo nosso foco nessa exposição serão as implicações pedagógicas do Earte.

A implementação do “ensino” remoto, de modo geral e também na Ufes, acaba por se identificar com os debates que são feitos em torno do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) na educação e, conseqüentemente, também se aproxima das metodologias utilizadas na modalidade de ensino a distância (EAD)¹².

Predominantemente marcadas pelas metodologias ativas de aprendizagem, que anunciam os estudantes como protagonistas do processo e o/a professor/a como “facilitador/a” do/a aluno/a, as premissas pedagógicas dessas propostas (portanto, desde antes do “ensino” remoto) estão presentes nas políticas e diretrizes educacionais que as divulgam de forma sedutora, apresentando características de suposta inovação, criatividade e motivação, e, com o canto da sereia que oculta o alinhamento da educação ao projeto do capital pautado na exploração humana, levam docentes e estudantes a um estado hipnose.

Certamente é necessário o debate a respeito da importante relação entre TICs e processo educativo; porém o acesso à internet e a equipamentos adequados, embora seja requisito essencial, não é suficiente para a garantia do ensino nem da aprendizagem, menos ainda se a concepção que subjaz o trabalho pedagógico aposta na responsabilização do/a aluno/a, envernizada de “autonomia”.

O “ensino” remoto identifica-se com uma concepção de educação voltada a atender as demandas de uma sociedade em constante transformação, que é dinâmica e tecnológica, na qual os conhecimentos são provisórios e os indivíduos precisam, portanto, ser formados para desenvolver habilidades e competências básicas para inovar e empreender. Nesse caso, o/a estudante protagonista precisa “aprende a aprender”.

¹² Entre outras atividades, a Adufes fez quatro transmissões ao vivo envolvendo o ensino e o trabalho remoto. Cf. Adufes (2020a, 2020b, 2020d, 2020l).

O “aprender a aprender” aparece assim na sua forma mais crua, mostrando seu verdadeiro núcleo fundamental: trata-se de um lema que sintetiza uma concepção educacional voltada para a formação, nos indivíduos, da disposição para uma constante e infatigável adaptação à sociedade regida pelo capital. (DUARTE, 2008, p. 11).

De acordo com Duarte (2001), o lema “aprender a aprender” apresenta-nos pelo menos quatro posicionamentos valorativos: a aprendizagem que ocorre sem a transmissão intencional do conhecimento tem maior valor educativo; o método de aquisição, elaboração, descoberta e construção de conhecimentos é mais importante que a apropriação de conhecimentos já descobertos e elaborados; uma atividade será verdadeiramente educativa somente quando for espontaneamente desencadeada e conduzida pelas necessidades e interesses dos/as alunos/as; a escola deve ter por principal objetivo desenvolver uma alta capacidade de adaptação social nos indivíduos.

Tais posicionamentos defendem, portanto, que a autonomia é uma construção individual a partir da iniciativa de aprender do/a aluno/a, por isso ele/ela é considerado/a o/a protagonista da relação ensino e aprendizagem. Acompanhando Duarte (2001), não discordamos de que o objetivo da educação seja a promoção da autonomia, mas entendemos que esse processo só é de fato possível se considerado como processo social mais amplo, o que pressupõe necessariamente a consideração dos conhecimentos historicamente já elaborados e relaciona-se ao fato de que apenas a apropriação do método de aquisição não é suficiente para que se compreenda a realidade em sua totalidade.

A perspectiva do “aprender a aprender” opera em uma supervalorização do que o indivíduo aprende por si mesmo e do método do conhecimento em detrimento da transmissão e do conhecimento acumulado. Nega justamente o que pode qualificar os processos individuais dos/as alunos/as em nome do respeito a seus interesses e necessidades, reduzidos à superficialidade da vida prática.

Ao proclamar a “sociedade do conhecimento” em uma alusão à necessidade de atualização dos processos educacionais para atendimento às demandas da informação, cada vez mais rápidas, impulsionadas pelas TICs, é favorecida uma compreensão de que a formação a ser oferecida deve se voltar à adaptabilidade, flexibilidade, capacidade de inovação, de criação, enfim, deve se direcionar à capacidade de “aprender a aprender” que, na verdade, se dá no abstrato das relações mais imediatas, sem alcançar os fundamentos do conhecimento.

Duarte (2001, p. 39) afirma que “[...] a sociedade do conhecimento é, por si mesma, uma ilusão que cumpre uma determinada função ideológica na sociedade capitalista contemporânea”. O autor assinala que essa ilusão nos faz acreditar que o conhecimento foi amplamente democratizado pelas novas tecnologias; que a capacidade criativa de lidar com as situações cotidianas é mais importante que as sínteses teóricas que permitem entender a realidade objetiva; que os conhecimentos são na verdade nego-

ciações intersubjetivas igualmente válidas e não uma síntese de análises intelectuais representadas pelos métodos científicos; que basta promover a conscientização dos indivíduos acerca dos problemas sociais para superá-los. Assim, “[...] é preciso compreender qual o papel desempenhado por uma ilusão na reprodução ideológica de uma formação societária específica [...]” (DUARTE, 2001, p. 39) e, pelo exposto, definitivamente, as pedagogias do “aprender a aprender” não possibilitam tal compreensão, pelo contrário.

As pedagogias do “aprender a aprender” comprometem o processo de ensino, pois secundarizam a importância da transmissão dos conhecimentos, bem como reduzem os conteúdos a serem ensinados a um esvaziamento do trabalho educacional, tanto para os/as estudantes quanto para os/as docentes, com o objetivo de adaptação dos indivíduos à realidade social, sob a lógica do capital. Assim,

Usurpar os indivíduos das condições imprescindíveis ao desenvolvimento da consciência transformadora significa colocá-los sob imediata ação do meio, a ter como consequência a manutenção das estruturas sociais alienantes e das ações individuais alienadas; significa de fato, permitir que a situação existente se imponha no que tem de pior! (MARTINS, 2011, p. 27, grifo da autora).

A discussão sobre o “ensino” remoto como substituto das atividades presenciais não pode ser reduzida ao acesso e/ou domínio dos recursos tecnológicos e seus usos educacionais, é preciso apreender as múltiplas determinações do “ensino” remoto, estabelecendo relações com o projeto educacional em curso, que antecede o contexto de pandemia e que intensifica o trabalho docente ao mesmo tempo em que promove um esvaziamento do trabalho pedagógico.

A proposta do Earte oferece uma “saída” baseada em uma análise superficial do momento vivido. Ainda que venha (em parte) resguardando docentes, técnicos/as e estudantes, possibilitando que fiquem em suas casas protegidos/as do vírus, por outro lado, o trabalho pedagógico que instaura parece não ser alvo de preocupações, bem à moda da necessária adaptabilidade do “aprender a aprender”.

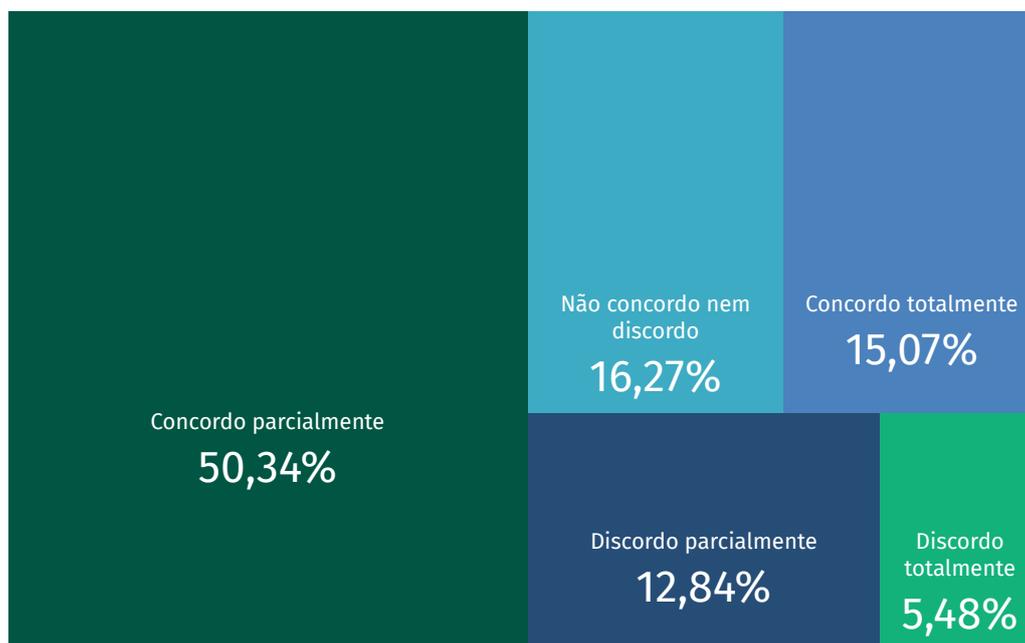
“ENSINO” REMOTO NA UFES: O “PUXADINHO” PEDAGÓGICO

Na pesquisa realizada pela Adufes entre março e abril de 2021, com objetivo de analisar os impactos da pandemia no bem-estar dos/as professores/as da Ufes, constatou-se que a maioria dos/as docentes participantes estão atuando no Earte, o que corresponde a 99,83% dos/as professores/as que responderam à pesquisa. Destes, 56,56% atuam na graduação; 41,06%, tanto na graduação quanto na pós-graduação; e 2,21%, apenas na pós-graduação.

Com vistas a saber sobre a percepção dos/as docentes a respeito da relação ensino e aprendizagem no Earte, foram questionados se concordavam ou discordavam da seguinte afirmação: “No Earte é preciso que o protagonismo seja dos estudantes”. Como

podemos ver no Gráfico 1, dos docentes em exercício que responderam à pesquisa, 54,34% concordam parcialmente, 15,07% concordam totalmente, 16,27% não concordam nem discordam, 12,84% discordam parcialmente e 5,48% discordam totalmente¹³.

Gráfico 1 – Percepção dos/as docentes sobre o protagonismo dos/as estudantes no Earte



Fonte: Adufes (2021).

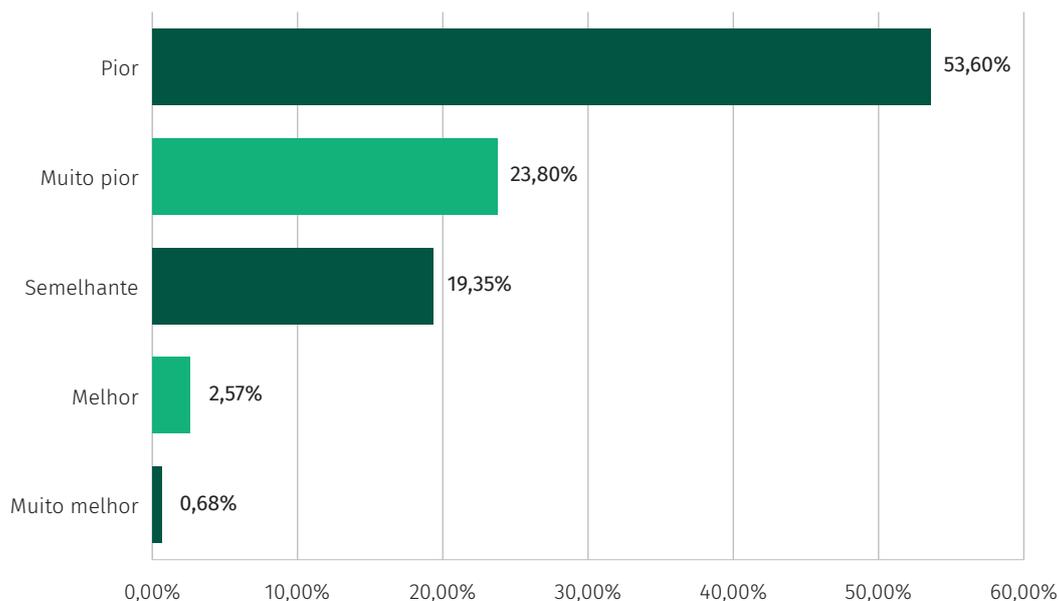
Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

A total concordância com o protagonismo estudantil alcança apenas 15,07% dos respondentes. A concordância ou discordância parcial corresponde a 63,18% e aqueles que não concordam nem discordam, o que nos aparenta uma opinião não formada a respeito, são 16,27%. Diante desses dados, parece-nos que as pedagogias do “aprender a aprender” permeiam a prática pedagógica dos docentes. Isso não nos causa surpresa, basicamente por duas razões: a primeira é que esse ideário pedagógico está assentado nas políticas educacionais com diferentes denominações e variações desde a década de 1980, tendo tomado força a partir da década de 1990 e desde então tem sido dominante no campo educacional; a segunda razão é a própria “formação” dada aos professores a partir da implantação do Earte, pautada pelos mesmos ideários e sobre a qual trataremos a seguir.

Apesar disso, é bastante nítido ao corpo docente a baixa qualidade do “ensino” remoto. Ao serem indagados a respeito do Earte em comparação ao ensino presencial, 77,4% dos respondentes consideram que a aprendizagem no Earte é pior (53,60%) ou muito pior (23,80%). Podemos verificar esses dados no Gráfico 2.

¹³ As transcrições dos relatos dos/as docentes estão exatamente como foram colocadas nas respostas, tendo sido mantidos problemas de digitação.

Gráfico 2 – Qualidade do ensino no Earte em comparação com o ensino presencial

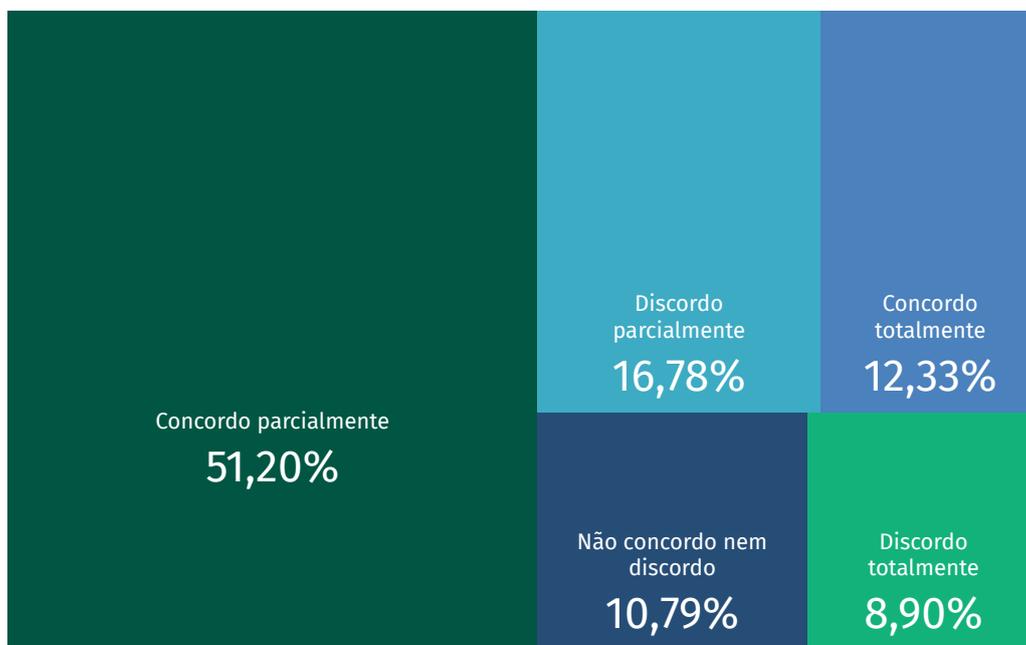


Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Segundo os dados apresentados no Gráfico 3, apenas 12,33% dos/as professores/as concordam totalmente com a afirmação de que suas aulas pelo Earte contribuem para a formação integral dos estudantes. Concordância ou discordância parcial somam 67,98%. Os que não concordam nem discordam são 10,79% e apenas 8,9% discordam totalmente de que haja contribuição de suas aulas para a formação integral.

Gráfico 3 – Contribuição das aulas para a formação integral dos estudantes



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

O que leva os/as docentes a essas percepções? Por um lado, está explicitada a

relevância e credibilidade dada à educação presencial, por outro, parece-nos que os/as docentes reconhecem seus próprios esforços para realizar as atividades, ainda que com toda a precariedade, limitações e inseguranças.

No cruzamento entre “formação” e avaliação da aprendizagem no Earte, observamos que em todas as linhas os/as docentes consideraram majoritariamente o Earte como pior ou muito pior. Como podemos verificar na Tabela 1, as avaliações “muito melhor”, “melhor” ou “semelhante”, mesmo somadas, não alcançam, em nenhuma situação de “formação” dos professores, avaliação superior às indicações de “pior” e somente para quem recebeu “formação” os três indicativos somados ultrapassam a avaliação “muito pior”.

Tabela 1 – Formação dos/as professores/as e aprendizagem no Earte

Recebeu formação?	Formação para utilização de ferramentas tecnológicas x Aprendizagem no Earte					
	Muito melhor	Melhor	Semelhante	Pior	Muito pior	Total
Sim	1	9	39	85	21	155
	0,65%	5,81%	25,16%	54,84%	13,55%	100,01%
Não	1	0	14	43	46	104
	0,96%	0%	13,46%	41,35%	44,23%	100%
Parcialmente	2	6	60	185	72	325
	0,62%	1,85%	18,46%	56,92%	22,15%	100,00%
TOTAL						548

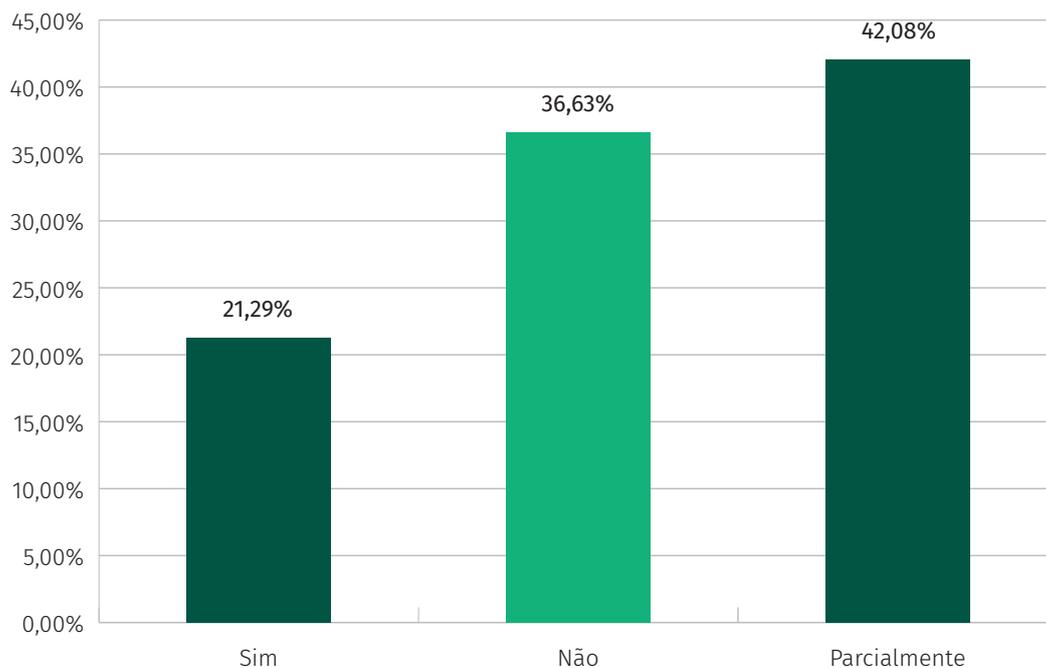
Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Prosseguindo, podemos adicionar à nossa reflexão a pouca familiaridade dos/as docentes com o uso das ferramentas tecnológicas nos processos de ensino. Afinal, entre os/as docentes do Magistério Superior, apenas 26,06% dos respondentes afirmaram que já tinham experiência com EAD antes do Earte.

Ainda, quando questionados se já sabiam utilizar ferramentas tecnológicas e se sentiram confortáveis, apenas 21,29% dos/as professores/as do Magistério Superior afirmaram que sim e 42,08% assinalaram a opção “parcialmente”. Sendo assim, como mostra o Gráfico 4, 78,71% dos docentes não sabiam ou sabiam parcialmente utilizar ferramentas tecnológicas.

Gráfico 4 – Domínio das ferramentas tecnológicas pelos/as docente.

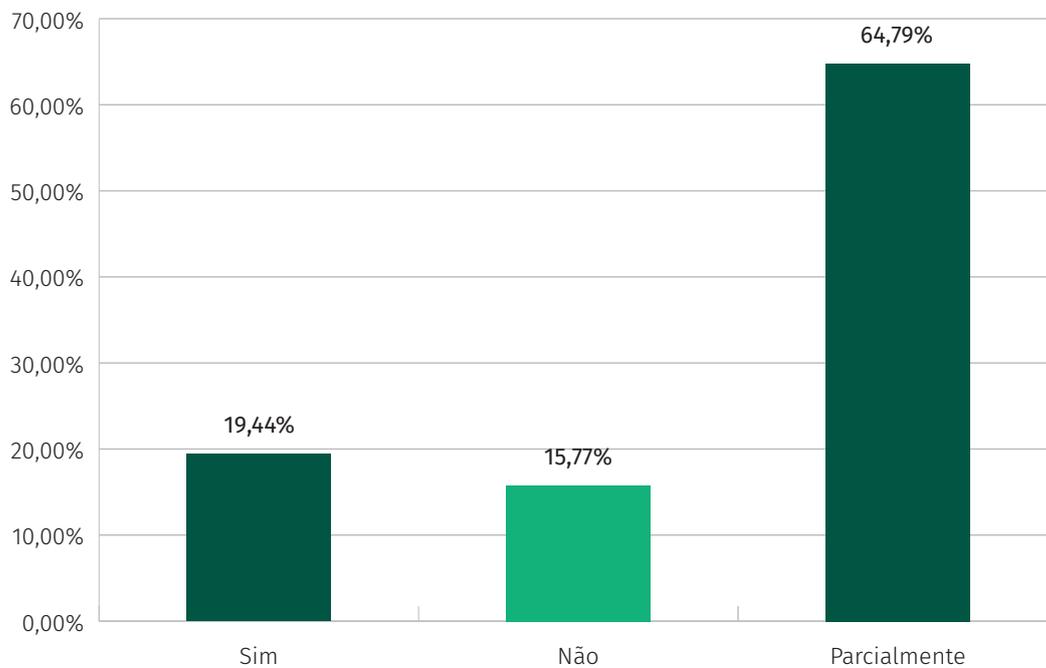


Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

Do grupo que afirmou que não sabia ou sabia parcialmente utilizar as ferramentas tecnológicas, 19,44% declararam que aprenderam a utilizar, 64,79% assinalaram “parcialmente” e 15,77% afirmaram que não aprenderam. Podemos verificar tais dados no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Aprendizagem de uso de ferramentas tecnológicas



Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES.*

É certo que todos esses dados são indícios do despreparo dos/as docentes para

uso das ferramentas tecnológicas e obviamente isso contribui para que façam uma avaliação negativa da aprendizagem no Earte; mas seria muito simplista de nossa parte fazer apenas essa interpretação. Além disso, seria perverso, pois estaríamos culpabilizando os/as docentes pela ausência de qualidade. Avancemos mais um pouco para então podermos fazer alguns comentários analíticos.

A Tabela 2 apresenta a relação entre aprendizagem de uso de ferramentas tecnológicas e a percepção sobre ter recebido formação adequada para o trabalho remoto.

Tabela 2 – Formação adequada e aprendizagem de uso ferramentas tecnológica.

Apreendeu a utilizar ferramentas tecnológicas no ensino x Recebeu da UFES formação adequada para utilização de ferramentas tecnológicas necessárias ao trabalho remoto				
Apreendeu a utilizar ferramentas	Recebeu formação	Não recebeu formação	Recebeu formação parcial	Total
Sim	31	11	48	90
	34,4%	12,2%	53,3%	100,0%
Não	7	30	36	73
	9,6%	41,1%	49,3%	100,0%
Parcialmente	60	46	194	300
	20,0%	15,3%	64,7%	100,0%
TOTAL				463

Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Entre aqueles que consideram que receberam formação adequada, apenas 34,4% afirmaram que aprenderam a utilizar as ferramentas tecnológicas, enquanto 9,6% disseram que não aprenderam, apesar da formação, e 20% aprenderam parcialmente. A maior parte dos/as respondentes, em todos os casos (aprendeu, não aprendeu ou aprendeu parcialmente), concentra-se em “recebeu formação parcial”, o que revela que a referida “formação” foi frágil e insuficiente, o que pode colaborar para que compreendamos as razões que levaram a maioria dos respondentes a concordar, parcialmente, com a contribuição das aulas Earte para a formação integral dos estudantes.

A Ufes indica¹⁴ que foram criadas duas frentes para apoiar os/as professores/as, uma voltada para o uso das tecnologias e desenvolvimento do ensino por meio de plataformas digitais, com cursos ofertados pela Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), em parceria com a Superintendência

14 Disponível em: <https://earte.ufes.br/docentes>. Acesso em: 29 jun. 2021.

de Educação a Distância (Sead), e outra de “formação” didático-pedagógica proposta pela Diretoria de Desenvolvimento Pedagógico (DDP) da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd), por meio do Projeto Encontros Formativos, realizado por Centros de Ensino. Pela natureza de nosso texto, concentramo-nos nos materiais da Prograd.

Na página da Pró-Reitoria de Graduação¹⁵, encontramos um único documento escrito com alguma menção que nos permita detectar a concepção pedagógica por trás da implantação do Earte. Trata-se do texto “Materiais dos Encontros Formativos para Docentes Ufes” (DDP/PROGRAD, 2020), com apenas dezoito páginas – da capa aos “contatos úteis”. Sobre “possibilidades metodológicas”, o texto preenche apenas uma única página e, em sua completa superficialidade¹⁶, evidencia seu alinhamento com as pedagogias do “aprender a aprender”. O texto é tão breve, que é possível reproduzirmos todas as possibilidades sugeridas:

Para planejar aulas em que o estudante atue como participante ativo, crítico e responsável pelo seu processo aprendizagem, algumas possibilidades podem ser utilizadas:

· Sala de aula invertida: poderá otimizar o período síncrono entre professor e estudante com atividades interativas. Inverte a rotina da sala de aula, estimulando o/a discente a procurar o conhecimento em todas as etapas da aula.

· Aprendizagem baseada em projetos: é uma metodologia em que os alunos se envolvem com tarefas e desafios para desenvolver um projeto ou um produto.

· Aprendizagem baseada em jogos: a aprendizagem baseada em jogos integra o jogo ao conteúdo. Ao mesmo tempo que se trabalha determinado conteúdo pode-se praticá-lo.

· Aprendizagem por narrativas: explora-se o uso da narrativa como forma de compreensão de processos por exemplo: saúde-doença-cuidado, gestão do conhecimento, educação e formação. (DDP/PROGRAD, 2020, p. 4, grifos nossos).

O que podemos observar nessas indicações é sua coerência com os princípios das pedagogias do “aprender a aprender” e com o tão sedutor “protagonismo” do estudante. A menção à metodologia de projetos, por exemplo, poupa-nos a necessidade

¹⁵ Além do material citado, encontramos outros links e direcionamentos, mas todos eles são instrumentais de “como fazer”: tutoriais sobre como abrir uma sala, fazer uma lista de presença, gravar uma aula, fazer edição de vídeo etc.

¹⁶ Ainda que tenhamos discordância com as pedagogias do “aprender a aprender”, respeitamos o trabalho científico realizado pelos pesquisadores dessa abordagem e entendemos que a superficialidade está no pouco apreço da DDP pela consistência teórico-metodológica, tornando ainda mais problemática a situação da “formação” de professores da Ufes.

de detalhamento, uma vez que ela tem sua origem nas ideias do escolanovista John Dewey que, em colaboração com William Kilpatrick, baseou-se em uma perspectiva de desenvolvimento humano pautada na natureza de cada indivíduo (daí o “protagonismo”, porque cada um é diferente e tem suas possibilidades, necessidades e interesses). É nessa mesma linha que estão os demais destaques que fizemos no excerto, além da vinculação com a “prática”, como se esta fosse desprovida de teoria (ou seria interesse não a explicitar?). Dessa forma, concordamos com Abrantes e Martins (2007, p. 321), que afirmam:

[...] não nos parece admissível omitir, na atividade educativa escolar, uma sólida formação teórica, ou a relegar como algo de menor importância frente ao imediatismo pragmático de nossos tempos. Reafirmamos que a prática social, como entendida no materialismo histórico-dialético, não pode ser confundida com pragmatismo, forte responsável pelo empobrecimento da relação do indivíduo com a realidade, que ocorre de forma cada vez mais espontânea e alheia às possibilidades históricas constituídas. Os indivíduos necessitam de uma educação formal que possibilite a apropriação de conceitos de modo que se tornem instrumentos do pensamento na relação com a realidade, que dê ciência de seu movimento; do movimento dos próprios conceitos e do pensamento na busca de compreensão do real. Este desafio somente pode ser enfrentado com a organização intencional de atividades educativas que atuem com determinação neste sentido.

Em relação aos “Encontros Formativos”, eles não estão disponíveis para consulta, mas tendo participado de um deles, podemos fazer algumas observações¹⁷. Nenhuma formação digna e devidamente qualificada pode ser resumida a duas horas de trabalho. Logo, espera-se apenas disparar um processo em que o/a próprio/a professor/a vá em busca de seu autoconhecimento e formação. Essa linha de raciocínio está em consonância com as propostas que são sugeridas para o trabalho com estudantes, ou seja, o/a professor/a também é “protagonista” de sua formação.

O conteúdo do encontro é meramente uma sequência de “dicas” de “boas práticas dos/as professores/as no ensino remoto”, em que se busca motivar o/a docente para ter paciência, “não se cobrar muito”, preparar-se emocionalmente, ter uma rotina e, obviamente, utilizar as mencionadas metodologias ativas.

É importante fazermos aqui breves considerações a respeito do que tomamos como referência para a prática pedagógica. Em primeiro lugar, defendemos que o conteúdo de ensino não pode ser secundarizado, aligeirado, empobrecido. Nas palavras de Saviani (2011, p. 13), o trabalho educativo “[...] é o ato de produzir, direta e intencionalmente, em cada indivíduo singular, a humanidade que é produzida histórica e coletivamente pelo conjunto dos homens”.

¹⁷ Há duas publicações de docentes, no site da Adufes, a respeito desses encontros: Galvão (2020) e Adelaide (2020).

Essa tarefa só pode ser realizada quando transmitimos os conhecimentos de uma geração para outra, fazendo avançar, possibilitando consolidar e também questionar a própria humanidade. Assim, falar em transmissão de conhecimento não tem nenhuma relação com passividade, educação bancária ou autoritarismo¹⁸. Cada geração precisa se apropriar do patrimônio construído pelos seres humanos que lhe antecederam, pois o esvaziamento do conteúdo interdita o desenvolvimento dos indivíduos.

Além disso, os processos pedagógicos de transmissão dos conhecimentos se realizam de diferentes formas, considerando a **natureza** dos conteúdos. Logo, não há um único modo de ensinar e o uso exclusivo de aulas ou atividades virtuais é expressão de pauperização do trabalho educativo.

Por fim, os sujeitos da aprendizagem não são universais e muito menos repetíveis. Desse modo, na relação inseparável entre forma e conteúdo, o destinatário não pode ser esquecido. A tríade conteúdo-forma-destinatário¹⁹ guia-nos, pois, para a impossibilidade de dar todas as aulas, de todas as disciplinas, de todas as áreas de conhecimento, usando uma mesma “fórmula mágica”, por meio da qual tentam nos dizer que basta boa vontade.

Segundo essa perspectiva, se não der certo, a responsabilidade é de quem não consegue acompanhar, que se sente incompetente, incapaz, despreparado; mas, na verdade, está desamparado de condições concretas para realização do trabalho pedagógico e/ou mal apoiado em ideias pedagógicas talhadas para atender aos interesses de (de)formação da classe trabalhadora.

Logo, não serão efetivas, para subsidiar um trabalho educativo de qualidade, formações pautadas em “tutoriais”, em que falta conteúdo técnico, conhecimento pedagógico, compromisso político²⁰, tudo permeado pela ausência de explicitação da referência teórica tomada, que não é emancipadora.

Ademais, **precisamos ter muito cuidado com a suposta autonomia e possibilidade de prescindir do/a professor/a no processo educativo e transformá-lo em um mero “organizador” ou “facilitador”; pois é assim, aderindo a essa ideia, que vamos, a galope, assinando nosso atestado de concordância com os ataques que sofremos e com o desmonte da educação pública de qualidade.**

O resultado de todo esse processo de esvaziamento pode ser percebido na frustração e na percepção de constrangimento da liberdade de ensino e aprendizagem relatadas pelos/as professores/as participantes da pesquisa. Na Tabela 3, temos o cruzamento dos dados de “formação” com a frustração em relação às aulas e podemos notar que 70,55% dos/as docentes disseram que se sentem frustrados com suas aulas (21,92% sentem-se frustrados e 48,63%, frustrados parcialmente).

18 Diversas produções acadêmicas permitem compreender essa assertiva. Para dar apenas uma sugestão, confira Duarte (1998).

19 Proposta por Martins (2013), em seus estudos sobre a natureza do desenvolvimento do psiquismo e sua relação com a educação escolar.

20 Estamos aqui tomando a discussão de Saviani (2011) sobre competência técnica e compromisso político. Entendemos que a Administração Central da Ufes foi omissa em apoio material (custeio, equipamentos, mobiliários etc.), em posicionamento político contundente sobre a educação, tanto quanto foi apática, para dizer o mínimo, em relação às dificuldades e sofrimentos de sua comunidade acadêmica.

Tabela 3 – Formação dos/as docentes e a frustração em relação às aulas

Formação adequada para utilização de ferramentas x Frustração com aulas no Earte				
Recebeu formação adequada	Sim	Não	Parcialmente	Total
Sim	20	69	66	155
	12,90%	44,52%	42,58%	100,0%
Não	36	21	47	104
	34,62%	20,19%	45,19%	100,0%
Parcialmente	72	82	171	325
	22,15%	25,23%	52,62%	100,0%
TOTAL				584

Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

De acordo com os dados, podemos inferir que ter participado de “formação” não garantiu necessariamente que os/as docentes não se sentissem frustrados com o trabalho realizado. Isso nos indica, em primeiro lugar, que um processo formativo desidratado (2 horas de “curso”, tutoriais e algumas poucas páginas de texto sem fundamentação teórica) é insuficiente para dar respostas satisfatórias à qualidade que se espera do trabalho pedagógico; em segundo lugar, que uma formação que situa as questões didático-pedagógicas no âmbito das pedagogias do “aprender a aprender” não instrumentaliza os/as professores/as para enfrentar as contradições da docência, muito menos em um contexto adverso como o que vivemos em decorrência da pandemia.

Entre os/as professores/as que se sentem frustrados com as aulas no Earte, também destacamos que 82,81% deles/as acreditam que a Ufes deveria custear ou garantir a oferta de equipamentos adequados à execução das atividades remotas. O que estamos assistindo é a desresponsabilização da Administração Central da Ufes, em todos os sentidos, que vende a ilusão do “compre o Earte e ganhe os passos para se tornar um professor bem-sucedido”. Por detrás dessa aparência vantajosa, há o processo de “formação” apequenado, a ausência de condições materiais adequadas, o desprezo às condições de vida da comunidade acadêmica, o alinhamento teórico-metodológico-pedagógico do Earte às pedagogias do “aprender a aprender” e, embutido, o lema “vire-se para dar suas aulas, ganhe adocimento e sirva ao capital”.

Além disso, ao serem questionados se o Earte constrange a liberdade de ensinar e aprender e o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, 40,24% dos/as professores/as afirmaram que constrange parcialmente e 32,19% declararam que sim. Logo, como podemos notar na Tabela 4, 72,43% dos respondentes concordam que em alguma medida, há constrangimento.

Tabela 4 – Constrangimento no processo pedagógico.

O ensino remoto constrange a liberdade de ensinar e aprender e etc.	%	N.
Parcialmente	40,24%	235
Sim	32,19%	188
Não	27,57%	161
TOTAL	100,00%	584

Fonte: Adufes (2021).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Mais uma vez, precisamos mencionar a falta de assistência da universidade na regulamentação e proteção da categoria. Desde agosto de 2020, a Adufes cobra e colabora para a elaboração de uma resolução que trate de direito autoral e de imagem. O processo encontra-se paralisado no Conselho Universitário, depois de dois semestres completos de aulas remotas, apesar do diálogo que se tentou realizar e dos apelos feitos à Administração Central²¹. Essa é apenas uma das expressões da fragilidade, do temor, do abandono dos/as docentes, que não são priorizados nas preocupações sobre o controle ideológico que se tenta imprimir no processo educativo (e o controle digital é exemplo disso, como veremos adiante). As angústias dos/as professores/as e a falta de adequada orientação e acolhimento produzem efeito impiedoso sobre a subjetividade dos/as docentes, a partir da sensação de cerceamento e insegurança para realização do trabalho pedagógico.

O que precisamos destacar, portanto, é que durante a pandemia da Covid-19, a Administração Central da Universidade Federal do Espírito Santo, com um frágil discurso de democracia e escuta, virou as costas para as necessidades e anseios de sua comunidade acadêmica²² e optou pelo caminho do desamparo e da individualização do atendimento às demandas, sem um posicionamento firme, contundente e coletivo, o que obviamente não poupou os aspectos pedagógicos de sofrer as consequências dessa postura.

O apelo de adesão ao “ensino” remoto evidenciou apenas uma face do dilema educacional provocado pela pandemia. Sob a lógica formal, apresentou-se como única alternativa satisfatória se sobrepondo à qualidade, à inclusão social, à igualdade de acesso, às condições materiais, à própria vida, na medida em que o cumprimento do calendário escolar/acadêmico teve primazia diante de outras importantes questões evidenciadas pela crise sanitária. Sob a justificativa de resguardar o direito à educação, o “ensino” remoto se transformou em uma experiência que vem atendendo pelo menos a dois interesses dos grandes conglomerados da educação: amplo consumo de plata-

21 Cf. Adufes (2020h, 2020p, 2021c).

22 Repetidamente a Adufes denunciou e cobrou providências, sendo, no mais das vezes, respondida de forma demorada ou mesmo tendo seus pedidos ignorados. Cf. Adufes (2020m, 2020n, 2020o, 2020r, 2020s, 2021a, 2021b, 2021d).

formas digitais privadas e outros serviços relacionados às TICs e difusão de diferentes possibilidades de usos das ferramentas tecnológicas na educação em substituição à educação presencial, visando seu barateamento e ainda maior sucateamento.

Sobre o uso de plataformas privadas²³, expressivos 95,73% dos/as professores/as do Magistério Superior indicaram o uso do Google Meet no Earte; 73,76% informaram utilizar exclusivamente softwares com propriedade; 80,41% incorporaram o e-mail institucional ao Google. No caso das docentes EBTT (Criarte), 100% utilizam o Google Meet no desenvolvimento das “Ações Afetivas e Sociais”; 70% têm o e-mail institucional incorporado ao Google. Como bem expressou o professor Rafael Bellan (2020, n.p.):

A questão tecnológica: a internet não é neutra. Acostumamos a ver apenas a aparência fenomênica dessas ferramentas (o que por vezes nos deslumbra e diverte), mas há uma parte “invisível” das TICs que não dominamos. Elas são posse de conglomerados globais que, por meio da datificação, expropriam o conhecimento produzido pela humanidade. Como aponta o crítico Morozov, o Vale do Silício tem interesse no domínio de todo o conhecimento produzido no planeta. Em tempos de “Escola sem partido”, imaginem que ameaças poderemos sofrer por conta de nossas aulas gravadas por essas plataformas... Somos alienados da programação e dos algoritmos dessas mídias digitais. Entendo que qualquer saída que nos coloque na posição de não sermos agentes do saber e dos recursos de aprendizagem – e de não atuarmos como os verdadeiros sujeitos de um diálogo rumo à emancipação – esvazia a universidade de seu potencial histórico. Além disso, há um plano dos conglomerados, inclusive de empresas como a Alphabet (dona do G-Suíte que a reitoria está de olho), para dominar todo o território digital, acoplando em seus tentáculos o home office, o home schooling, e o trabalho remoto de milhões de pessoas. Para as classes subalternas, fica o papel de servir a “casa” material, sede “protegida” e “segura” das virtualidades da vida capitalista do século XXI. Colocar o pragmatismo imediatista das soluções “remotas” no interior de nossas universidades é uma forma preliminar de adesão a esse projeto. Por mais que se vaticine a provisoriedade dessa solução mágica (com o discurso de que precisamos voltar a funcionar), ela será parte (querendo ou não seus defensores) do laboratório neoliberal que as classes dominantes preparam, aproveitando-se das fragilidades sociais trazidas pela pandemia do Covid-19.

Precisamos fazer aqui uma observação muito importante: nossa posição contrária ao “ensino” remoto não significa o descarte das TICs e do uso de todos os recursos e possibilidades que favoreçam o processo de ensino e aprendizagem. Porém, como

²³ A Adufes fez uma transmissão ao vivo sobre “Vigilância e controle via plataformas digitais educacionais”, destacando a capitalização do território digital pelos oligopólios de tecnologia, sobretudo Google e Microsoft. Cf. Adufes (2020e).

argumentam Melim e Moraes (2020, n.p.),

[...] professores e estudantes que recusam o ensino remoto o fazem porque estão preocupados com a mercadorização da educação e com a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. Sabemos que o trabalho e os estudos nas instituições de ensino já são, há tempos, mediados pelas denominadas tecnologias de informação e comunicação: os processos administrativos são todos tramitados em plataformas virtuais, trabalhadores/as, gestores/as e estudantes se comunicam através de emails e dos chamados “portais”, pesquisas acadêmicas são realizadas em sites de revistas científicas reconhecidas, notas e frequências dos/as estudantes são registradas também de forma virtual, etc. Pesquisas sobre os efeitos gerais da EàD sobre a educação demonstram que: há uma menor exigência na qualificação dos professores, que se reverte em menores salários e exigência de alta produtividade; ocorre perda de autonomia no trabalho didático e no processo educativo; apropriação do que é produzido pelo professor por empresas de tecnologia educacional; oligopolização e monopolização de empresas educacionais; foco em resultados, certificação no lugar da formação educacional e maior divisão do trabalho didático-pedagógico, dado que na EàD não existe um “corpo docente”, mas sim professores que, não raro, são chamados de “conteudistas” ou “autores”. Ou seja, não existe aqui nenhuma perspectiva “ludista” ou visão maniqueísta que reforce acriticamente a negação do uso das tecnologias, todavia, seu uso não é neutro e, no contexto de precarização intensa do trabalho e da educação enquanto política social pública, o arremedo do ensino remoto serve, em grande medida, para atender aos interesses mercantis do grande capital.

OS DESAFIOS DE ONTEM, HOJE E AMANHÃ

Consideramos que o enfrentamento às dificuldades que se colocam na perspectiva de transformação social não são novos e exigem de nós resistência e efetivo debate democrático. A partir do rigor das análises das experiências históricas, devemos tomar a realidade objetiva e buscar compreendê-la em sua totalidade. Do contrário, reforçaremos a “[...] constante e infatigável adaptação à sociedade regida pelo capital” (DUARTE, 2008, p. 11).

Não é novidade que a classe trabalhadora tenha que resistir às constantes investidas de desmonte da educação pública, historicamente alvo de desqualificação. Por isso, é preciso voltar sempre à história e seu movimento para que seja possível analisar rigorosamente os fenômenos do nosso tempo. O “ensino” remoto, tomado apressadamente como estratégia para responder à crise sanitária instalada, não tem condições de promover um efetivo processo formativo, seja porque as condições materiais em que se desenvolve não são adequadas, seja porque se assenta pedagogicamente em uma lógica que contraria o alcance da consciência transformadora.

Para sairmos de uma suposta “situação de ausência” (nas palavras do reitor da Ufes)²⁴, a Ufes dobrou-se e não soube responder adequadamente aos desafios desse período que atravessamos. Considerando o contexto anterior à pandemia, de desmonte da educação pública que segue em curso, o “ensino” remoto, justificado pela excepcionalidade, terá lugar certo para se constituir como mais uma possibilidade de usurpar da classe trabalhadora o acesso aos conhecimentos historicamente elaborados, também em tempos de normalidade. Daí a necessidade de nossa denúncia desse processo, bem como a resistência a ele.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, A. A.; MARTINS, L. M. A produção do conhecimento científico: relação sujeito-objeto e desenvolvimento do pensamento. **Interface [online]**, Botucatu, v. 11, n. 22, p. 313-325. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/icse/v11n22/10.pdf>. Acesso em 23/09/20.

ADELAIDE, J. **Madrepérolas aos poucos**. In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Vitória: Adufes, 2020. Seção “Fala, Docente!”. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/madrepérolas-aos-poucos/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Educação à distância (EaD) e suas implicações para a educação básica e superior**. Transmissão ao vivo com os professores Juliana Melim (Departamento de Serviço Social/Ufes) e os diretores da Adufes, Edson Cardoso e Ana Carolina Galvão. [S. l.: s. n.], 2020a. 1 vídeo (88 min). Publicado pelo canal Adufes Seção Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=wqpspothUNo&t=4205s>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **O ensino remoto e o teletrabalho na Ufes**. Transmissão ao vivo com representação das entidades dos três segmentos da Ufes (Ana Carolina Galvão, Emanuelle Kisse e Luar Santana). [S. l.: s. n.], 2020b. 1 vídeo (96 min). Publicado pelo canal Adufes Seção Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ywVx-kpqQP0&t=4s>. Acesso em 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Segmentos da Ufes reivindicam da reitoria debate democrático em defesa da Ufes**. Vitória: Adufes, 2020c. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/06/segmentos1-reivindicam-da-reitoria-debate-democratico-em-defesa-da-ufes/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **O trabalho docente nas universidades**. Transmissão ao vivo com as professoras da Ufes, Dulcinea Sarmento Rosemberg (aposentada, CCJE), Maria Elizabeth Barros de Barros (Departamento de Psicologia Institucional) e o professor da Faculdade de Educação da Universidade Estadual do

²⁴ Cf. Neves (2020).

Rio de Janeiro, Gaudêncio Frigotto. [S. l.: s. n.], 2020d. 1 vídeo (124 min). Publicado pelo canal Adufes Seção Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=8ZoHkV48w3c&t=1987s>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Vigilância e controle via plataformas digitais educacionais.** Transmissão ao vivo com Leonardo Ribeiro da Cruz, professor de sociologia da UFPA, e Rafael Bellan, do Departamento de Comunicação Social da Ufes. [S. l.: s. n.], 2020e. 1 vídeo (122 min). Publicado pelo canal Adufes Seção Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=h2HIIpFYm5M>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Modelo de retomada às aulas na Ufes é criticamente analisado no Centro de Educação.** Vitória: Adufes, 2020f. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/07/modelo-de-retomada-as-aulas-na-ufes-e-criticamente-analisado-no-centro-de-educacao/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Centros criticam falta de amplo debate sobre ensino remoto na Ufes.** Vitória: Adufes, 2020g. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/08/centros-criticam-falta-de-amplo-debate-sobre-ensino-remoto-na-ufes/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Plenária da comunidade acadêmica reivindica transmissão ao vivo das sessões dos Conselhos Superiores da Ufes sobre ensino remoto.** Vitória: Adufes, 2020h. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/08/plenaria-da-comunidade-academica-reinvindica-transmissao-ao-vivo-das-sessoes-dos-conselhos-superiores-da-ufes-sobre-ensino-remoto/> Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Ufes adota ensino remoto e aumenta o fosso da exclusão.** Vitória: Adufes, 2020i. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/08/ufes-adota-ensino-remoto-e-aumenta-o-fosso-da-exclusao/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Nota da diretoria da Adufes sobre a adoção do Earte.** Vitória: Adufes, 2020j. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/08/nota-da-diretoria-da-adufes-sobre-a-adocao-do-earte/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Ensino remoto:** precarização da universidade pública. Transmissão ao vivo com a participação de representantes dos três segmentos, membros do Cepe (técnicos: Felipe Skiter e Gustavo Cardoso), estudantes (Daniel Bermudes e Marcos Herkenhoff) e docentes (Rafael Gomes e Junia Zaidan) e diretoria da Adufes (Ana Carolina Galvão). Vitória: Adufes, 2020l. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xu9rjVC9Gek&t=9s>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes irá ao MPT para garantir condições de trabalho durante vigência do Earte.** Vitória: Adufes, 2020m. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/08/adufes-ira-ao-ministerio-publico-do-trabalho-para-garantir-condicoes-de-trabalho-durante-vigencia-do-earte/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes questiona condições de cumprimento de carga horária didática no Earte.** Vitória: Adufes, 2020n. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/09/adufes-questiona-condicoes-de-cumprimento-de-carga-horaria-didatica-no-earte/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes atua para garantir o respeito aos direitos dos professores enquanto durar o ensino remoto.** Vitória: Adufes, 2020o. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/09/adufes-atua-para-garantir-o-respeito-aos-direitos-dos-professores-enquanto-durar-o-ensino-remoto/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Nota técnica produzida pela Assessoria Jurídica do Andes-SN traz orientações sobre direito autoral e de imagem no contexto do ensino remoto.** Vitória: Adufes, 2020p. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/10/nota-tecnica-produzida-pela-assessoria-juridica-do-andes-sn-traz-orientacoes-sobre-direito-autoral-e-de-imagem-no-contexto-do-ensino-remoto/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Fique por Dentro.** Vitória: Adufes, 2020q. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/2020/12/20201026-FpD.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes realiza reunião com reitor e discute condições de trabalho, ensino remoto e Reforma Administrativa.** Vitória: Adufes, 2020r. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/11/adufes-realiza-reuniao-com-reitor-e-discute-condicoes-de-trabalho-ensino-remoto-e-reforma-administrativa/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes participa de audiência com MPT e faz nova reunião com a Reitoria para reivindicar condições de trabalho para a categoria.** Vitória: Adufes, 2020s. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/12/adufes-participa-de-audiencia-com-mpt-e-faz-nova-reuniao-com-a-reitoria-para-reivindicar-condicoes-de-trabalho-para-a-categoria/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes, Sintufes e DCE realizam reunião de emergência com a Reitoria da Ufes.** Vitória: Adufes, 2021a. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/03/adufes-sintufes-e-dce-realizam-reuniao-de-emergencia-com-a-reitoria-da-ufes/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes, Sintufes, DCE e suas bases participam de reunião com a reitoria.** Vitória: Adufes, 2021b. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/04/adufes-sintufes-dce-e-suas-bases-participam-de-reuniao-com-a-reitoria/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Transmissão dos conselhos superiores da Ufes: quando?** Vitória: Adufes, 2021c. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/05/transmissao-das-sessoes-dos-conselhos-superiores-da-ufes-quando/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Reitoria não dá andamento às reivindicações da categoria docente encaminhadas pela Ufes.** Vitória: Adufes, 2021d. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/06/reitoria-nao-da-andamento-as-reivindicacoes-da-categoria-docente-encaminhadas-pela-adufes/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES – 2021.** Vitória: Adufes, *Oppen Social*, 2021e.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 109, de 15 de março de 2021. Altera os arts. 29-A, 37, 49, 84, 163, 165, 167, 168 e 169 da Constituição Federal e os arts. 101 e 109 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; acrescenta à Constituição Federal os arts. 164-A, 167-A, 167-B, 167-C, 167-D, 167-E, 167-F e 167-G; revoga dispositivos do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e institui regras transitórias sobre redução de benefícios tributários; desvincula parcialmente o superávit financeiro de fundos públicos; e suspende condicionalidades para realização de despesas com concessão de auxílio emergencial residual para enfrentar as consequências sociais e econômicas da pandemia da Covid-19. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 mar. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc109.htm. Acesso em: 9 jun. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 3 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de

Ensino Médio em Tempo Integral. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 fev. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13415.htm. Acesso em: 8 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 6 jun. 2021.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 4 jun. 2021.

BRASIL. Resolução CNE/CP nº 2, de 22 de dezembro de 2017. Institui e orienta a implantação da Base Nacional Comum Curricular, a ser respeitada obrigatoriamente ao longo das etapas e respectivas modalidades no âmbito da Educação Básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 dez. 2017d. Disponível em: http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/historico/RESOLUCAOCNE_CP222DEDEZEMBRODE2017.pdf. Acesso em: 4 jun. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. **Diário oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 2 jun. 2021.

BELLAN, R. **O ensino remoto como laboratório do projeto neoliberal: temos alternativa?** In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Vitória: Adufes, 2020. Seção “Fala, Docente!”. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/o-ensino-remoto-como-laboratorio-do-projeto-neoliberal-temos-alternativa/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

DDP/PROGRAD. Diretoria de desenvolvimento pedagógico. Pró-Reitoria de Graduação. Universidade Federal do Espírito Santo. **Materiais dos Encontros Formativos para Docentes Ufes**. Vitória: Ufes, 2020. Disponível em: https://prograd.ufes.br/sites/prograd.ufes.br/files/field/anexo/materiais_encontros_formativos.pdf. Acesso em: 29 jun. 2021.

DUARTE, N. Concepções afirmativas e negativas sobre o ato de ensinar. **Cadernos**

CEDES [online], 1998, v. 19, n. 44, p. 85-106. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/tszLqmNTD9jH6PWR9gVgynN/?lang=pt>. Acesso em: 27 jun. 2021.

DUARTE, N. As pedagogias do aprender a aprender e algumas ilusões da assim chamada sociedade do conhecimento. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 18, p. 35-40, set./out./nov./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/KtKJTDHPd99JqYSGpQfD5pj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 jun. 2021.

DUARTE, N. **Sociedade do conhecimento ou sociedade das ilusões?** Quatro ensaios crítico-dialéticos em filosofia da educação. Campinas: Autores Associados, 2008.

GALVÃO, A. C. G. **Uma história na docência:** entre o apoio, o silêncio e a resistência. In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Vitória: Adufes, 2020. Seção “Fala, Docente!”. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/uma-historia-na-docencia-entre-o-apoio-o-silencio-e-a-resistencia/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

MARTINS, L. M. **A formação social da personalidade do professor:** um enfoque vi-gotskiano. Campinas: Autores Associados, 2011.

MARTINS, L. M. **O desenvolvimento do psiquismo e a educação escolar:** contribuições à luz da psicologia histórico-cultural e da pedagogia histórico-crítica. Campinas: Autores Associados, 2013.

MELIM, J. I.; MORAES, L. C. G. **Ensino remoto – por que dizemos não.** In: ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. Vitória: Adufes, 2020. Seção “Fala, Docente!”. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/contribuicao/ensino-remoto-por-que-dizemos-nao/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

NEVES, Lidia. **Em coletiva, reitor afirma:** O Earte é uma solução que nos tira de uma situação de ausência. Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória, 19 ago. 2020. Disponível em: <http://portal.ufes.br/conteudo/em-coletiva-reitor-afirma-oarte-e-uma-solucao-que-nos-tira-de-uma-situacao-de-ausencia>. Acesso em: 24 set. 2020.

PEC03220. Reforma administrativa. Darci de Matos. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa, Brasília, 3 set. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/690350-pec-muda-regras-para-futuros-servidores-e-altera-organizacao-da-administracao-publica/>. Acesso em: 2 jun. 2021.

SAVIANI, D. **Pedagogia histórico-crítica:** primeiras aproximações. 11. ed. rev. Campinas: Autores Associados, 2011.

SAVIANI, Dermeval; GALVÃO, Ana Carolina. Educação na pandemia: a falácia do “ensino” remoto. **Universidade e Sociedade**, Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, n. 67, p. 36-49, jan. 2021. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/0e74d85d3ea4a065b283db72641d4ada_1609774477.pdf. Acesso em: 21 jun. 2021.

CAPÍTULO 5

Educação infantil em tempos de “ensino” e trabalho remotos: o funcionamento do Centro de Educação Infantil Criarte/Ufes

Fernanda de Araújo Binatti Chiote¹

Luciana Pimentel Rhodes Gonçalves Soares²

Ana Carolina Galvão³

A EDUCAÇÃO INFANTIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA

A Educação Infantil (EI), primeira etapa da educação básica, conforme Art. 29 da atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (BRASIL, 1996), tem a obrigatoriedade de cumprimento de carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas, distribuída por um mínimo de 200 (duzentos) dias de trabalho educacional, conforme inciso II, Art. 31 da referida lei. No entanto, com a pandemia no novo coronavírus, as atividades presenciais ficaram inviabilizadas diante da necessidade de afastamento social para a garantia de condições de saúde da comunidade escolar e, consequentemente, da comunidade em geral, haja vista a alta transmissibilidade do vírus e as incertezas quanto ao tratamento da Covid-19.

Nessas circunstâncias, muitos foram os questionamentos em relação à continuidade do ano letivo de 2020 e, não menos intensa, a articulação da iniciativa privada a respeito dessa pauta – em grande medida presente nos pareceres do Conselho Nacional de Educação (CNE) (BRASIL, 2020c, 2020d, 2020e), na Lei nº 14.040/2020 (BRASIL, 2020b) e na Resolução CNE nº 02/2020 (2020a) –, e quanto à reorganização do calendário escolar de 2020, sempre à espreita de oportunidades lucrativas junto ao poder público.

A Medida Provisória nº 934, de 1 de abril de 2020 (BRASIL, 2020f), estabeleceu normas excepcionais para o ano letivo dispensando a educação básica da obrigatoriedade de cumprimento dos 200 dias letivos, desde que cumprida a carga horária mínima estabelecida pela LDB. Assim, sem perder de vista a preocupação primeira com a saúde, as escolas públicas, apesar de dificuldades, que são históricas e de várias ordens, voltaram a debater os desafios do contexto inesperado, apesar de nenhuma ação nacional de apoio aos entes federados. Desse modo, coube aos sistemas estaduais e municipais a possibilidade de se articularem junto a seus respectivos conselhos de educação e com outros atores sociais, estando submetidos às dificuldades e aos limites locais.

1 Doutora em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Centro de Educação Infantil Criarte (Ufes). E-mail: fbchiote@yahoo.com.br

2 Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Centro de Educação Infantil Criarte (Ufes). E-mail: lucianaprgs@gmail.com

3 Doutora em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista (Unesp/Araraquara), professora do Departamento de Teorias do Ensino e Práticas Educacionais e do Programa de Pós-graduação em Educação do Centro de Educação (Ufes). E-mail: galvao.marsiglia@gmail.com

No ano de 2021, seguimos sem um direcionamento nacional, ausência total do Ministério da Educação (MEC), cabendo a cada ente federado decidir sobre seu sistema de ensino. Se essa autonomia à primeira vista pode sugerir uma coerência no modo de lidar com a questão, visto que a depender do local há distintos cenários da pandemia, na verdade não se trata de uma ação coordenada e intencional, mas de um “salve-se quem puder” que aumenta as desigualdades e as mortes.

Com o número de casos de contaminação e de mortes pelo novo coronavírus fora de controle, muitos foram os debates em torno da reorganização do calendário escolar, centrados em estratégias para garantia da carga horária. A importância do processo de escolarização passou a ser proclamada. Uma preocupação retórica, transvestida de interesses privados já bastante assentes na política educacional e mais intensificados desde o golpe de 2016, coloca-se em detrimento dos debates acerca de possibilidades de reorganização do calendário escolar e sobre a possível incoerência da manutenção deste no contexto da pandemia, tendo em vista a afirmação da vida como princípio.

Se a importante função social da escola é legitimada na sociedade contemporânea, diante da excepcionalidade provocada pela pandemia, ficou ainda mais evidente que a instituição escolar é estratégica na vida social, não só como espaço de socialização do saber histórico, sua função primeira, mas também, no caso da escola pública, como espaço de desdobramento de outras políticas sociais. Dadas as contradições, também a escola é atravessada pelas desigualdades, que se mostraram ainda mais nesse cenário, haja vista, por exemplo, o debate quanto ao acesso às tecnologias da comunicação e da informação (TICs), que de modo algum se reduzem em si mesmas quando relacionadas à educação escolar, mas carregam consigo aspectos pedagógicos, a necessária formação de professores/as e, especialmente no contexto da pandemia, as condições objetivas de existência das pessoas, que deveriam ter como parâmetro o direito à vida com saúde e bem-estar.

No que se refere à EI e sua especificidade, por atender a crianças de 0 a 5 anos e 11 meses de idade, o desafio quanto à continuidade do ano letivo, interrompido em março de 2020, colocou-se ainda mais premente por parte daqueles que defendem essa etapa educacional e reconhecem a importância das lutas históricas pela valorização dos/as professores/as e do processo educativo na primeira infância, buscando superar o estigma maternal e assistencialista que ainda impera nessa etapa da escolarização. Somou-se a isso a preocupação com uma pauta ainda em voga, a educação domiciliar ou *homeschooling*⁴.

Diante da ausência de previsão legal para a EI desenvolver o que ficou conhecido como “ensino” remoto – que buscou denominar formas precarizadas de dar continui-

⁴ Importante destacar que a defesa da educação domiciliar é feita há algum tempo e desde a decisão do Supremo Tribunal Federal, no ano de 2018, que julgou em regime de repercussão geral o Recurso Extraordinário nº 888.815, projetos de lei vêm sendo apresentados para regulamentação dessa matéria. Ainda que não haja regulamentação específica, o Ministério da Educação (MEC) publicou, recentemente, uma cartilha fazendo ampla defesa do ensino domiciliar, em que cita exemplos de outros países, destaca personalidades que teriam estudado em casa e não na escola, apresenta depoimentos de famílias brasileiras que adotaram esse tipo de ensino e lista os projetos de lei a esse respeito. Além disso, utiliza a situação imposta pela pandemia para justificar a importância da regulamentação do ensino domiciliar para as famílias.

Cf. https://www.gov.br/mec/ptbr/media/acao_informacao/pdf/CartilhaEducaoDomiciliar_V1.pdf.

dade ao ensino⁵ –, a defesa de muitos/as pesquisadores/as e professores/as atuantes a favor da EI⁶ foi pela flexibilização também da carga horária de 800 horas e pela afirmação da importância da escola de EI e do oferecimento de algum suporte às crianças e famílias atendidas, estabelecendo vínculos e oferecendo orientações e apoio.

Em agosto de 2020, como resultado da continuidade do debate e da correlação de forças em torno do estabelecimento excepcional das normas educacionais, a MP nº 934 deu lugar à lei nº 14.040 (BRASIL, 2020b), de 18 de agosto de 2020, que, entre outras questões, dispensou a EI da obrigatoriedade de cumprimento dos 200 dias letivos (o que já havia sido garantido pela MP) e da carga horária de 800 horas. Ao mesmo tempo, ainda que a critério dos sistemas de ensino, permitiu o desenvolvimento de *atividades pedagógicas não presenciais* na EI (Art. 2º, § 4º, inciso I), o que foi detalhado mais adiante nos Pareceres nº 15 e 19 do CNE, ao proporem as diretrizes nacionais orientadoras para a implementação da Lei nº 14.040/2020 e, posteriormente, da Resolução nº 2 CNE, de 10 de dezembro de 2020. Precisamos destacar esse ponto e a linha tênue entre “ensino” remoto e outras propostas a distância que o envolvem, a depender das orientações dos sistemas de ensino para o período de suspensão do atendimento presencial.

Ainda que a Lei nº 14.040/2020 tenha se colocado nessa direção, apenas a partir de 18 de agosto de 2020, as escolas, desde a publicação da MP, já debatiam estratégias e, diante do tempo prolongado de suspensão das atividades presenciais, foi sendo perceptível que a tradicional reposição não seria possível. Assim, ainda que apenas para o estabelecimento de vínculos e orientações ao público atendido, um primeiro desafio interpunha-se (e ainda interpõe-se em muitos casos): a questão da conectividade e do acesso a equipamentos eletrônicos adequados, não só pelos/as alunos/as, mas pelos/as próprios/as professores/as. Muitas experiências compartilhadas entre docentes nesse período evidenciaram que mesmo antes dessa normativa as instituições já se voltavam a pensar em estratégias locais, o que demandou, principalmente dos/as professores/as, mobilização inicial, no intuito de conhecer mais a respeito da doença e dos protocolos sanitários necessários para prevenção e controle, sobre como organizar o trabalho docente a distância sem condições materiais suficientes, sobre as condições da comunidade escolar diante da pandemia, entre outras questões.

Assim, ainda que inicialmente algumas escolas públicas não estivessem desenvolvendo “ensino” remoto, em muitas, seus profissionais estavam em trabalho remoto, mesmo as de EI que, assim como as escolas de Ensino Fundamental e Médio, de alguma maneira buscaram dar atenção para alunos e famílias. Essa foi a situação do Centro de Educação Infantil (CEI) Criarte/Ufes, não só pelo fato dos/das docentes fazerem parte da carreira do magistério federal, o que implica também o desenvolvimento de

5 “Ensino” remoto não se refere à educação na modalidade à distância – EaD –, uma vez que possui características e regulamentação próprias, mas o “ensino” remoto (também chamado por outras nomenclaturas) refere-se a um arremedo de ensino, conforme Colemarx (2020).

6 Nessa direção, o Movimento Interfóruns de Educação Infantil no Brasil divulgou posicionamento público, em abril de 2020, relativo à proposta, naquele momento, de parecer do CNE sobre reorganização dos calendários escolares e atividades pedagógicas não presenciais durante o período de pandemia. Disponível em: <http://www.mieib.org.br/wp-content/uploads/2020/04/POSICIONAMENTO-MIEIB-PARA-O-CNE-FINAL-19.04.2020.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2021.

atividades de pesquisa, de extensão e administrativas, mas pelo fato da excepcionalidade desse momento (agravada certamente pelo caráter genocida do atual governo) ter nos colocado questões que invocaram uma resposta institucional a partir de nossa própria condição dentro da universidade.

EM BUSCA DE POSSIBILIDADES

O posicionamento do CEI Criarte foi por se colocar contrário ao “ensino” remoto⁷, não só por ser representativo da precarização e desvalorização do trabalho docente, mas também pela defesa por parte da instituição da impossibilidade do desenvolvimento de um ensino verdadeiramente desenvolvendo, haja vista que restringe sobremaneira as relações interpessoais, imprescindíveis ao processo educativo em todas as etapas, níveis e modalidades, especialmente na EI. É importante indicar que esse posicionamento inicial desdobrou-se em um intenso processo de debates na tentativa de superar “[...] a forte narrativa de lógica formal em que a oposição ao “ensino” remoto seria a volta ao presencial, colocando em risco a vida das pessoas” (SAVIANI; GALVÃO, 2021, p. 40), e, ainda concordando com os autores, que não se tratava de inexistência de possibilidades, mas de um posicionamento político.

Do ponto de vista do acesso às TICs, todas as famílias do CEI Criarte informaram, ao responderem a I Consulta Pública 2020⁸, que tinham acesso a equipamentos eletrônicos e à *internet*. Também os servidores vêm desenvolvendo o trabalho remoto por meio dessas tecnologias, logo, inicialmente, as condições de acesso da comunidade escolar puderam ser consideradas adequadas; contudo outras variáveis relacionam-se ao desenvolvimento do trabalho remoto, como as condições de saúde e de organização pessoal/familiar da comunidade escolar, que expressam, frequentemente neste contexto, a intensificação das contradições.

Isto posto, cabe-nos afirmar que os aspectos pedagógicos não são de menor importância nessa discussão. Pelo contrário, faz-se necessário, mais do que em outros momentos, a afirmação pedagógica da escola (e da EI, portanto) e o caráter educativo e intencional da educação escolar. Essas colocações caminham ao lado do importante e necessário papel das instituições escolares (e de EI, nesse caso) no sentido de orientar as famílias e até mesmo de se fazer presente na vida de seus alunos nesse momento ímpar. Têm o objetivo de trazer à tona o projeto já em curso de desconstrução da educação pública, destinada à classe trabalhadora, que vem ocorrendo não só pela depreciação dos/as professores/as e da usurpação do financiamento, mas pela via de um discurso perverso, estrategicamente combinado à pandemia e insistente, para que se faça crer, a partir da relevância das TICs, que há preocupação com o processo de ensino e aprendizagem na escola pública e, por sua “modernização”, quando

7 Em abril de 2020 o CEI Criarte divulgou “Carta aberta à comunidade escolar do CEI Criarte/Ufes” explicitando o posicionamento institucional contrário ao ensino não presencial. Disponível em:

https://criarte.ufes.br/sites/criarte.ufes.br/files/fjeld/anexo/carta_aberta_criarte_27-04-2020.pdf. Acesso em: 7 jun. 2021.

8 A Consulta Pública I foi realizada pelo CEI Criarte às famílias dos/as alunos/as atendidos/as no período de 27/06 a 03/06 e, posteriormente, foram realizadas a Consulta Pública II, no período de 06/08 a 03/08, e a Consulta Pública III, no período de 07/10 a 14/10.

na verdade são os interesses privados que estão acima de todas as coisas. Nesse sentido, a iniciativa educacional privada passa a ser uma referência para adoção do “ensino” remoto e mais uma vez o discurso dominante presta-se a comparar público e privado – destacando a eficiência deste e a baixa qualidade daquele – assentes em bases fundamentalmente desiguais, que são ocultadas para se apresentarem como equivalentes.

O investimento formativo nos aspectos pedagógicos é ainda mais negligenciado, embora as TICs sejam apresentadas nesse momento como saída à educação pública, encobrendo quem de fato se beneficia com sua ampliação nas escolas, que se faz (quando ela ocorre) precarizada de muitas maneiras e no fim das contas se sobrepõe à vida. Pela afirmação da vida em primeiro lugar, na busca por estratégias de acolhimento a seus alunos e famílias, sem prescindir dos aspectos pedagógicos implicados nessa escolha, o CEI Criarte vem desenvolvendo o que denominou de *Ações Afetivas e Sociais*, com vistas à manutenção de vínculos entre escola, família e crianças durante o período de suspensão de suas atividades presenciais por ocasião da pandemia.

Portanto, em uma tentativa de ir além do “ou A ou B”, sendo “A” o “ensino” remoto e “B” nenhuma proposição institucional, as Ações Afetivas e Sociais consistiram na elaboração, organização e divulgação de

[...] materiais/propostas de orientação às famílias com sugestões de ações educativas de caráter lúdico, recreativo, criativo e interativo para serem desenvolvidas com as crianças, com vistas a possibilitar a elas, por meio do apoio/auxílio de seus familiares, o contato afetivo entre criança e escola, bem como a aproximação de aprendizagens e de experiências significativas. (CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL CRIARTE, 2020, n.p.).

Também constituem as *Ações Afetivas e Sociais* a proposição de momentos formativos para a comunidade escolar, tanto para servidores, quanto para as famílias dos/as alunos/as atendidos/as, de maneira virtual, abordando temas relevantes para e sobre a EI, relacionados tanto ao momento em que vivemos atualmente, quanto a aspectos mais amplos referentes a essa etapa educacional⁹. No primeiro semestre do ano de 2021, a escola investiu na intensificação das propostas às crianças e em encontros mensais com as famílias e está prevista a realização de momentos formativos para a comunidade escolar no segundo semestre.

Pelo exposto, fica evidente que, embora as atividades presenciais estejam suspensas e diante do posicionamento contrário do CEI Criarte ao “ensino” remoto na Educação Infantil, o trabalho pedagógico e o compromisso do

⁹ No ano de 2020, especificamente para os servidores, o CEI Criarte promoveu os seguintes momentos formativos: “Oficina - Recursos do Padlet”; “Ações efetivas para enfrentamento da Covid em caso de retorno presencial no CEI Criarte” e “Noções básicas de cinema: do roteiro à edição”. Para as famílias dos alunos atendidos, extensivo aos servidores, propôs: “Ações afetivas e sociais: como auxiliar/apoiar as crianças?”; “Covid e Educação Infantil: o que precisamos saber?”; “Crianças em casa e trabalho remoto: como conciliar?”; “Saúde mental na pandemia: o excesso de telas e o sono das crianças”; “Transição na educação infantil”; “Aptidão física e saúde: a importância de ser uma pessoa ativa durante o isolamento social”; “Processos de alfabetização infantil: construção de bases”. Especificamente para as crianças promoveu lives comemorativas, explorando músicas, encenação e histórias.

CEI Criarte enquanto instituição educacional estão presentes. Nossa atuação também comparece em outras áreas como nos processos formativos da graduação, na pesquisa, na extensão e no desenvolvimento de atividades administrativas [...]. (CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL CRIARTE, 2021, n.p.).

Essa posição não significa falta de compromisso com o processo formativo das crianças atendidas, representa o contrário: a afirmação da verdadeira qualidade do ensino público; uma formação ético-política cujo objetivo é a construção de uma sociedade justa e igualitária; inclusão e permanência de todos; a saúde e a vida, em primeiro lugar (ADUFES, 2021).

No momento em que elaboramos este texto (junho/2021), as atividades de ensino permanecem suspensas em conformidade com o posicionamento inicial do CEI Criarte; pois não é possível nem admissível a transposição das aulas da EI para o formato virtual, principalmente no momento de excepcionalidade vivenciado, em que as orientações nacionais para a prática pedagógica não estão vinculadas a um projeto societário justo e igualitário. Conforme Saviani e Galvão (2021), a própria natureza da educação requer que seja presencial, pois refere-se a uma atividade não material, ou seja, segundo os autores, a educação é uma atividade cujo produto e ato de produção não se separam no processo. Assim, continuam: além de necessariamente ser um processo interpessoal entre professor e aluno – o que se poderia dizer que se dá, ainda que minimamente, nas atividades síncronas por meio das TICs – implica os elementos constitutivos da prática pedagógica, que não podem ser tomados isoladamente, quais sejam: forma, conteúdo e destinatário, tríade proposta por Martins (2013) como exigência do planejamento do ensino.

Portanto, as propostas não presenciais que o CEI Criarte vêm desenvolvendo não se configuram “ensino” remoto, mas estratégias importantes diante do cenário vivido. Foi uma alternativa que possibilitou chegar aos/às alunos/as e suas famílias conteúdos mais qualitativos e orientações quanto à importância de estarmos atentos, escola e pais, ao processo de desenvolvimento das crianças, especialmente no contexto atual.

TRABALHO REMOTO

Para o desenvolvimento das propostas anunciadas, os/as professores/as da instituição (e outros servidores, cuja natureza das atividades permite que sejam desenvolvidas a distância) estão no exercício do trabalho de maneira remota desde a suspensão das atividades presenciais no CEI Criarte, que se deu posteriormente à suspensão das atividades presenciais na universidade, em 23 de março, expressão de sua especificidade.

Em face disso e diante do fato do CEI Criarte não estar vinculado a um sistema de ensino como outras escolas da educação básica e sim à universidade, discutir e estabelecer seu funcionamento na pandemia vem se configurando como um desafio, porque as características dessa etapa educativa são bastante específicas em comparação às demais etapas e também ao ensino superior, o que requer, portanto, tratamento

diferenciado.

Embora o número de docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) na Ufes seja bastante reduzido, com apoio de servidores técnicos, vêm afirmando a importância do CEI Criarte, instituição escolar no interior da Ufes, que se coloca não apenas como promotora de ensino, mas fundamentalmente como campo de pesquisa e de extensão, com destaque para a contribuição que vem oferecendo para a formação inicial de professores de diferentes licenciaturas, além do atendimento recorrente a alunos/as dos cursos de Pedagogia, Nutrição e de Psicologia, entre outros. Dada sua natureza, apresenta questões que lhes são próprias e que merecem ser consideradas de maneira mais ampla pela universidade, inclusive quanto às regulamentações internas, em uma perspectiva democrática, especialmente no momento atual.

Ainda que o funcionamento do CEI Criarte tenha sido transposto para o formato a distância, cumprindo importante papel junto ao público atendido (o que não significa “ensino” remoto, conforme já salientado), esse funcionamento vem demandando cotidianamente de seus profissionais novos arranjos na rotina pessoal/familiar, nem sempre possíveis, mas ainda assim realizados.

Nesse sentido, para o desenvolvimento do trabalho remoto, desafios e dificuldades têm sido vividos. Algumas dificuldades da equipe docente foram compartilhadas nos momentos das reuniões virtuais de trabalho. Foi possível constatar não só o compartilhamento de equipamentos eletrônicos com filhos em idade escolar, que também estão submetidos a atividades a distância, mas a maior atenção necessária a eles por ocasião do afastamento social; professoras no exercício do trabalho remoto e cursando doutorado no formato ensino-aprendizagem remoto temporário (Earte) instituído pela Ufes, diante da real possibilidade de não terem concedido o afastamento das atividades acadêmicas para cursar a pós-graduação em virtude das dificuldades impostas pela pandemia a outras colegas de trabalho afastadas inicialmente para gozo desse direito, que precisaram interromper suas pesquisas in loco.

Com o trabalho remoto a própria dinâmica familiar ficou bastante alterada, uma vez que trabalho e ambiente doméstico misturam-se e impõem a todos os integrantes da casa os desdobramentos do trabalho que precisa ser realizado, ainda que invadindo a vida privada de cada um de nós. Também não podemos nos esquecer daqueles que perderam familiares/amigos/as nesse período e que sequer puderam viver o luto como culturalmente estamos habituados. Somam-se também a todas essas questões as especificidades das rotinas familiares, por exemplo no caso daqueles que são responsáveis diretamente pelo serviço doméstico e/ou pelo cuidado de idosos/as, o que também é uma realidade para alguns/algumas professores/as do CEI Criarte, além da ansiedade que tudo isso provoca.

Em uma ação coordenada entre diretoria e conselho de representantes da Adufes,

para contribuir com a comissão de acompanhamento ao ensino/trabalho remoto¹⁰, foi realizada uma consulta por *email* em outubro de 2020 à equipe docente do CEI Criarte com o objetivo de saber a respeito das dificuldades e possibilidades de 2020. Os desafios compartilhados informalmente nos momentos de trabalho remoto foram evidenciados.

A sensação, segundo uma professora, é de que é necessário estar de prontidão, *on line* durante 24 horas. Outra acrescentou que vive um aumento significativo do stress devido ao grande volume de trabalho somado ao confinamento e à falta de respeito ao descanso. Nessa direção, observamos que as demandas passaram a não ter horário para chegar, visto que cada um de nós tem trabalhado consoante à nova organização pessoal/familiar, além da tentativa de conciliar sua própria rotina às demandas mais amplas das famílias atendidas pelo CEI Criarte, especialmente quanto aos momentos formativos que ocorreram em 2020, em horário noturno, em desacordo com os horários de trabalho estabelecidos em tempos de normalidade, em uma tentativa de favorecer a participação do público atendido pela escola.

Outras questões que merecem ser apontadas são o excesso de reuniões virtuais (que são mais exaustivas) e de e-mails, o que nos tem exigido um longo tempo em frente das telas, e o aumento significativo do que já nos era requerido antes da pandemia para produzir nossas pesquisas, aulas e as demais atividades que fazem parte do nosso trabalho. Alguns/algumas professores/as, em resposta ao e-mail enviado, relataram incômodo, ressecamento e fadiga nos olhos, além de crises mais constantes de labirintite e dores na coluna.

Além disso, há de se ressaltar que também existem outras necessidades para realização do trabalho remoto que foram supridas pelos/as próprios/as professores/as, como aquisição de fone e de cadeira adequada; ampliação do pacote de dados da internet; recomposição do mobiliário/espço doméstico; estratégias para lidar com os barulhos externos, já que em alguns casos interferem diretamente no desenvolvimento das atividades; manutenção nos equipamentos eletrônicos, o que não é oferecido pela universidade; entre outras ações imprescindíveis para que se pudesse adequar o espaço doméstico ao novo formato de trabalho, que demandou recursos financeiros dos/as próprios/as professores/as. Saviani e Galvão (2021, p. 41) tratam dessa questão:

Mesmo considerando todos esses limites, redes de ensino estaduais e municipais, assim como diversas instituições públicas de ensino superior, lançaram mão do “ensino” remoto para cumprir o calendário escolar e o que se observou de maneira geral foi que as condições mínimas não foram preenchidas para a grande maioria dos alunos e também para uma parcela significativa dos professores, que, no mais das vezes, acabaram arcando com os custos e prejuízos de saúde física e mental decorrentes da intensificação e precarização do trabalho.

10 Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/09/convocacao-nesta-sexta-4-organizacao-da-comissao-de-acompanhamento-ao-ensino-trabalho-remoto/>. Acesso em: 5 jun. 2021.

Ainda que as *Ações Afetivas e Sociais* não se configurem “ensino” remoto, mobilizaram o uso das TICs e o desenvolvimento dessas ações não se faz apenas em sua face visível, àqueles a quem são destinadas, pois mobiliza debates, conhecimentos, estudos, sistematizações, dimensões próprias da natureza do trabalho educativo.

Os dados da pesquisa “Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia”, realizada pela Adufes, cujo objetivo foi analisar os impactos da pandemia no bem-estar dos professores da Ufes, levantando dados sobre questões pedagógicas e condições objetivas e subjetivas do trabalho remoto, confirmam as indicações anteriores dos/as professoras EBTT sobre o desenvolvimento do trabalho remoto. Todos/as professores/as (100%) em exercício no CEI Criarte, no período em que a pesquisa foi realizada, responderam ao questionário divulgado pela Adufes.

Obtivemos os seguintes resultados dos/as dez professores/as participantes da pesquisa e em trabalho remoto: 70% estão em trabalho remoto, ao mesmo tempo em que outro adulto que reside na casa; 50% têm filhos/as em idade escolar, o que traz implicações diferenciadas, haja vista a suspensão das aulas presenciais e o necessário afastamento social que, em muitos casos, impede/dificulta o estabelecimento de uma rede de apoio para cuidado e auxílio dos/as filhos/as; 40% são responsáveis pelo cuidado de pessoa(s) com deficiência, idosos/as e/ou com demandas específicas; 60% afirmaram que as tarefas domésticas aumentaram durante a pandemia, dificultando suas atividades profissionais; e 10% afirmaram que tais tarefas aumentaram parcialmente. Essas informações reiteram o quanto a dinâmica familiar precisou ser alterada para que o trabalho remoto venha sendo possível.

Além disso, 60% dos/as docentes afirmaram que a carga horária média de trabalho que vêm praticando está entre 8 e 10 horas diárias. Grande parte dos/as professores/as – 90% – informaram também que a infraestrutura utilizada para o trabalho remoto (mesmo que parcial) foi providenciada por eles/as mesmos/as, no que pese a disponibilização de *notebook* pela universidade em oportunidade anterior à pandemia. A esse respeito, afirmou uma docente: “[...] Este equipamento fez diferença no trabalho remoto”.

Os dados indicam que, a despeito dos desafios interpostos pela pandemia no âmbito da vida privada, o necessário trabalho remoto, apesar da falta de suporte para seu desenvolvimento, vem sendo realizado, principalmente a partir de organizações e estratégias individuais. Sabemos que a reorganização do trabalho para ocorrer de modo remoto requer inicialmente que se tenha, no mínimo, equipamentos e acesso à *internet*, mas que outras importantes variáveis incidem em sua organização e na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Entendemos que o direcionamento institucional acerca dos modos de organização do trabalho remoto na Ufes precisava ser amplamente evidenciado, buscando estratégias que permitissem conhecer as condições objetivas e subjetivas de todos/as os/as servidores. A falta de empenho nessa direção contribuiu para que cada um no âmbito de sua atuação mobilizasse seus próprios recursos e condições para garantir o exercício do trabalho, ainda que não dispusesse

das condições adequadas.

Que impactos essa falta de empenho no contexto da pandemia tem à saúde docente? Já percebemos impactos? Eles podem ser explicados genericamente apontando como causa a pandemia? Os dados da pesquisa realizada indicam, mais do que preocupações quanto à saúde, um alerta: entre uma série de sintomas possíveis de serem apresentados no exercício do trabalho remoto, sintomas ergonômicos, oftalmológicos, auditivos, adoecimento psíquico, cansaço físico, fadiga mental, insônia. Apenas uma docente assinalou a opção “Não apresento ou apresentei nenhum sintoma”.

Estamos em um cenário em que os ataques à classe trabalhadora vêm sendo cada vez mais intensificados, especialmente aos servidores públicos. Ainda que as reiteradas tentativas de desqualificação e desmonte do serviço público devam ser tratadas por nós impiedosamente, não podemos deixar de considerar que em alguma medida estamos a naturalizá-las, quando assumimos as condições de trabalho como responsabilidade individual. Determinações mais amplas e o sentido do trabalho na pandemia têm nos levado ao entendimento de que se trata de um momento atípico, que requer empenho de todos. Um sentido que nos captura e leva a sentir que cada um de nós pode sim se dedicar um pouco mais no sentido de fazer o que precisa ser feito; contudo, no cerne dessa questão, está a intencionalidade de se instituir ainda mais o trabalho precarizado, que usurpa a saúde dos trabalhadores, seja a curto ou a longo prazo, como projeto social mais amplo, valendo-se do contexto pandêmico. Revela-se, desse modo, no plano discursivo, apenas uma face do serviço público: seus limites e dificuldades de resposta social satisfatória. Oculta-se o desmonte já em curso e a falta de gestão verdadeiramente pública, além das muitas iniciativas que insistem em resistir em nome de um outro projeto social.

RETORNO ÀS ATIVIDADES PRESENCIAIS

Em atenção aos debates sobre a pandemia e o fechamento das escolas, especialmente os voltados à EI, mesmo antes da divulgação dos Planos de Contingência e Biossegurança da Ufes, os/as docentes do CEI Criarte debatiam possibilidades de retorno às atividades presenciais no momento em que as condições sanitárias fossem favoráveis. No mês de junho de 2020, a instituição divulgou o Plano de Biossegurança do CEI Criarte, que foi apreciado pelo Comitê Operativo de Emergência da Ufes (COE/Ufes), posteriormente, aprovado pelo Conselho Deliberativo do CEI Criarte e pelo Conselho Departamental do Centro de Educação (CE) e levado à ciência das instâncias superiores da universidade. Afirmando a vida como direito fundamental, algumas condicionalidades para o retorno foram consideradas no documento¹¹, mas, nesse momento, a vacina contra a Covid-19 ainda não era uma estratégia possível para contenção da doença.

Tendo como referência a primeira versão do Plano de Biossegurança da Ufes, o

¹¹ Taxa de transmissibilidade do vírus; ocupação dos leitos de Unidade de Terapia Intensiva (UTI); garantia de testagem da comunidade escolar para Covid-19 com frequência; condições adequadas de limpeza, o que implica a ampliação e intensificação desse serviço, que é oferecido por empresa terceirizada; intensificação da segurança, dado que a diminuição de circulação de pessoas provocada pelo afastamento social poderia representar insegurança.

Plano do CEI Criarte considerou três momentos: *primeiro momento*, suspensão das atividades presenciais, com previsão de continuidade em 2021, a depender das condições da pandemia; *segundo momento*, retorno escalonado das atividades presenciais, desde que atendidas as condicionalidades; *terceiro momento*, outras ações a serem adotadas pelo CEI Criarte mediante a possibilidade do surgimento de “novas ondas” da Covid-19, inclusive podendo retornar ao primeiro ou ao segundo momentos detalhados no documento. O Plano de Biossegurança do CEI Criarte está em processo de atualização, pois como podemos observar nas condicionalidades para retorno que apresenta, a vacinação não foi mencionada.

A pandemia seguiu fora de controle, mesmo que em alguns momentos em 2020 o retorno ao funcionamento presencial de algumas escolas no país tenha transmitido a ideia de que havia segurança sanitária suficiente para a circulação de alunos e profissionais da educação. Sem uma gestão nacional da pandemia comprometida com sua superação – acrescida à falta de informação, à negligência do governo federal em coordenar um plano estratégico, ao negacionismo da ciência –, iniciativas locais de reabertura de escolas precisaram ser descontinuadas e acabaram por intensificar ainda mais a disseminação do vírus, ao mesmo tempo em que contribuíram (e contribuem) para a naturalização das mais de 500 mil mortes causadas pelo novo coronavírus no Brasil.

O documento que apresenta o posicionamento do CEI Criarte em relação ao retorno presencial afirma: “Somos favoráveis a um retorno seguro”. Entretanto também questiona e explicita: “Mas o que significa um retorno seguro?” (CEI CRIARTE, 2021, p. 8). Um retorno seguro se dá em alinhamento às medidas indicadas pelos estudos científicos e, atualmente, ainda que muitos insistam irresponsavelmente na reabertura das escolas e outros, em grande medida, ao fazerem concessões à iniciativa privada, promovam a retomada das aulas presenciais (como no Espírito Santo, em que o governador estabeleceu diálogo exclusivo com o Sindicato das Empresas Particulares de Ensino – SINEPE)¹², a comunidade científica é insistente em dizer que a pandemia precisa ser controlada. Para tanto, é preciso adotar estratégias que garantam todas as condições para que os protocolos sanitários sejam cumpridos.

Considerar apenas a vacinação dos trabalhadores que atuam no ambiente escolar sem que seja imunizada uma parcela significativa da população (estimadamente 70%) é o mesmo que não apresentar um plano estratégico de vacinação articulado inteligentemente com os protocolos sanitários. Trata-se de uma medida perversa que, além de não resolver o problema da disseminação do vírus na velocidade que a situação exige (haja vista as novas variantes do novo coronavírus), permitindo que mais mortes ocorram, coloca a sociedade contra os/as professores/as que fazem análise crítica da realidade e defendem reponsabilidade para decidir quanto ao retorno às atividades

12 O Comitê interinstitucional para vacinação dos trabalhadores da educação, além do SINEPE, não incluiu nenhum outro sindicato (Portaria nº 090-R, de 14 de abril de 2021). https://sedu.es.gov.br/Media/sedu/Portarias%20e%20Editais/C%3%B3pia%20de%20Portaria_090_R_Comit%C3%AA_Interinstitucional_de_vacina%C3%A7%C3%A3o.pdf

escolares presenciais.

Além da consideração das condições objetivas do cenário mais amplo, o retorno presencial demanda também observar as necessidades específicas das escolas. No caso do CEI Criarte, um parecer do COE/Ufes, a partir de inspeção na instituição, indicou a necessidade de reformas para garantir a adoção de medidas que minimizem o risco de contágio pelo novo coronavírus, além da urgência de reparos na parte elétrica e estrutural do prédio, com vistas a atender as exigências sanitárias e de segurança padrão (as obras estão em andamento). No que se refere à limpeza da escola – que precisará ser ampliada e intensificada, não só por causa dos cuidados preventivos à Covid-19, mas pelo fato de já ser insuficiente para atendimento das demandas anteriores à pandemia –, é também considerada como aspecto fundamental para saúde de toda a comunidade escolar do CEI Criarte.

O Plano de Biossegurança do CEI Criarte (em atualização) – *segundo momento* – está diretamente relacionado aos incisos III e IV do Art. 1º do documento “Reorganização do calendário escolar em função da pandemia do novo coronavírus”, que prevê, para o momento em que as condicionalidades sanitárias acenarem positivamente para o retorno presencial,

III – Proposição de Atividades Pedagógicas Complementares concomitantes às atividades presenciais.

IV – Acolhimento no retorno das atividades presenciais pós-pandemia da COVID-19, conforme Plano de Biossegurança do Cei Criarte. (CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL CRIARTE, 2020, p. 17).

Contudo a gestão criminosa da pandemia pelo governo federal vem inviabilizando o avanço do que foi planejado. O CEI Criarte, portanto, segue no desenvolvimento das *Ações Afetivas e Sociais*, estratégia prevista no *primeiro momento* do seu Plano de Biossegurança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Resolução nº 32/2020 CEPE-Ufes, atualizada pela Resolução nº 59/2020 CEPE-Ufes, que regulamenta os encargos docentes da universidade, estabelece que a carga horária didático-aula dos/as professores/as EBTT que trabalham exclusivamente no CEI Criarte deva ser substituída pelo desenvolvimento de atividades relacionadas à sua competência profissional enquanto estiverem suspensas as atividades presenciais na instituição. Assim, conforme assinalado, as atividades de pesquisa, extensão e administrativas seguem sendo desenvolvidas, além daquelas relacionadas à necessária dinâmica escolar no contexto da pandemia, as *Ações Afetivas e Sociais*, também já destacadas, ainda que muitos tenham sido os esforços empreendidos e as dificuldades encontradas.

A experiência do CEI Criarte com a pandemia coloca-nos diante da necessária re-

flexão crítica sobre possibilidades para esta etapa da educação básica nesse tempo chamado excepcional. Vem se desenvolvendo como uma tentativa de, além de dar algum apoio e suporte ao público que atende, estabelecer um diálogo entre docentes, demais servidores e famílias atendidas, no sentido de contribuir para a compreensão da EI como etapa relevante na formação das crianças, a qual não é alheia ao que se passa na realidade.

Conforme Saviani (2001, p. 212), pensar sobre a prática pedagógica exige que seja considerada como ação que dá respostas e apresenta alternativas. Para tanto, precisará se voltar aos “[...] problemas da existência, isto é, sobre o homem atuando dialeticamente no mundo num processo de transformação”. O ponto de partida, portanto, precisa ser a realidade que se apresenta imediatamente e, por meio da análise, espera-se que seja essencialmente compreendida. É, pois, a reflexão que parte da ação a qualificando de modo que possa intervir e modificar a realidade; pois só assim a reflexão é completa, adverte o autor.

Essa experiência busca também afirmar que o trabalho educativo na escola requer relações interpessoais e atuação de professores qualificados, que são imprescindíveis no processo de apropriação/criação/renovação dos conhecimentos historicamente produzidos pela humanidade e que adaptações ou arremedos (COLEMARX, 2020) não cumprem essa função.

Desse modo, entendemos que é preciso atuar nesse momento de crise sem perder de vista a necessidade de repensar nossa existência e o que podemos fazer para o alcance de uma vida coletiva justa. Apesar do cenário insistir no contrário, que possamos construir esperança. Assim, embora a função primeira da escola seja possibilitar o enriquecimento do ser humano por meio da garantia do acesso ao patrimônio histórico-cultural e desde a modernidade ser legitimada socialmente como instituição educativa, esse enriquecimento não se dá apenas na escola por meio do ensino (SAVIANI; GALVÃO, 2021), uma vez que a instituição escolar pode orquestrar outras formas de possibilitar esse enriquecimento. A experiência do CEI Criarte apresentada, não sem contradições, vem tentando apontar para essa direção.

REFERÊNCIAS

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Diretoria da Adufes apresenta reflexões sobre a vacinação, os grupos prioritários e as instituições de ensino.** Vitória: Adufes, 2021. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/03/diretoria-da-adufes-apresenta-reflexoes-sobre-a-vacinacao-os-grupos-prioritarios-e-as-instituicoes-de-ensino/>. Acesso em: 28 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES – 2021.** Vitória: Adufes, Oppen Social, 2021.

BRASIL. Resolução CNE/CP nº 2, de 10 de dezembro de 2020. Institui Diretrizes Na-

cionais orientadoras para a implementação dos dispositivos da Lei nº 14.040, de 18 de agosto de 2020, que estabelece normas educacionais excepcionais a serem adotadas pelos sistemas de ensino, instituições e redes escolares, públicas, privadas, comunitárias e confessionais, durante o estado de calamidade reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 dez. 2020a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cne/cpn-2-de-10-de-dezembro-de-2020-293526006>. Acesso em: 6 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.040 de 18 de agosto de 2020. Estabelece normas educacionais excepcionais a serem adotadas durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020; e altera a Lei nº 11.947, de 16 de junho de 2009. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 ago. 2020b. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=4&data=19/08/2020>. Acesso em: 18 set. 2020.

BRASIL. Parecer CNE/CP nº 11, de 07 de julho de 2020. Orientações Educacionais para a Realização de Aulas e Atividades Pedagógicas Presenciais e Não Presenciais no contexto da Pandemia. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 ago. 2020c. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=148391-pcp011-20&category_slug=julho-2020-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 5 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CP nº 9, de 08 de junho de 2020. Reexame do Parecer CNE/CP nº 5/2020, que tratou da reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da Pandemia da COVID-19. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 jul. 2020d. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=147041-pcp009-20&category_slug=junho-2020-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 3 jun. 2021.

BRASIL. Parecer CNE/CP nº 5, de 28 de abril de 2020. Reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da Pandemia da COVID-19. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 jun. 2020e. Disponível em: https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/pdf/CNE_PAR_CNECPN52020.pdf. Acesso em: 2 jun. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 934 de 2020. Estabelece normas excepcionais sobre o ano letivo da educação básica e do ensino superior decorrentes das medidas para enfrentamento da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 abr. 2020f. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141349>. Acesso em: 18 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 18 set. 2020.

CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL CRIARTE. **Reorganização do calendário escolar em função da pandemia do novo coronavírus**. Vitória: Centro de Educação/Ufes, 2020. Disponível em: https://criarte.ufes.br/sites/criarte.ufes.br/files/field/anexo/reorganizacao_do_calendario_escolar_versao_final.pdf. Acesso em: 28 jun. 2021.

CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL CRIARTE. **Posicionamento político e pedagógico do CEI Criarte/CE/Ufes acerca do retorno presencial nesta unidade de educação infantil**. Vitória: Centro de Educação/Ufes, 2021. Disponível em: https://criarte.ufes.br/sites/criarte.ufes.br/files/field/anexo/posicionamento_politico_e_pedagogico_do_cei_criarte_ce_ufes_acerca_do_retorno_presencial_nesta_unidade_de_educacao_infantil_1.pdf. Acesso em: 28 jun. 2021.

COLEMARX – Coletivo de estudos em Marxismo e Educação. **Em defesa da educação pública comprometida com a igualdade social**: porque os trabalhadores não devem aceitar aulas remotas. Rio de Janeiro: Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Faculdade Federal do Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://colemarx.educacao.ufrj.br/wp-content/uploads/2020/09/Colemarx-texto-cri%CC%81tico-EaD-2.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

MARTINS, Lígia Márcia. **O desenvolvimento do psiquismo e a educação escolar**: contribuições à luz da psicologia histórico-cultural e da pedagogia histórico-crítica. Campinas: Autores Associados, 2013.

SAVIANI, Dermeval. Antecedentes, origem e desenvolvimento da pedagogia histórico-crítica. In: MARSIGLIA, A. C. G. (org.). **Pedagogia histórico-crítica**: 30 anos. Campinas: Autores Associados, 2011. p. 197-225.

SAVIANI, Dermeval; GALVÃO, Ana Carolina. Educação na pandemia: a falácia do “ensino” remoto. **Universidade e Sociedade**, Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, n. 67, p. 36-49, jan. 2021. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/0e74d85d3ea4a065b283db72641d4ada_1609774477.pdf. Acesso em: 21 jun. 2021.

CAPÍTULO 6

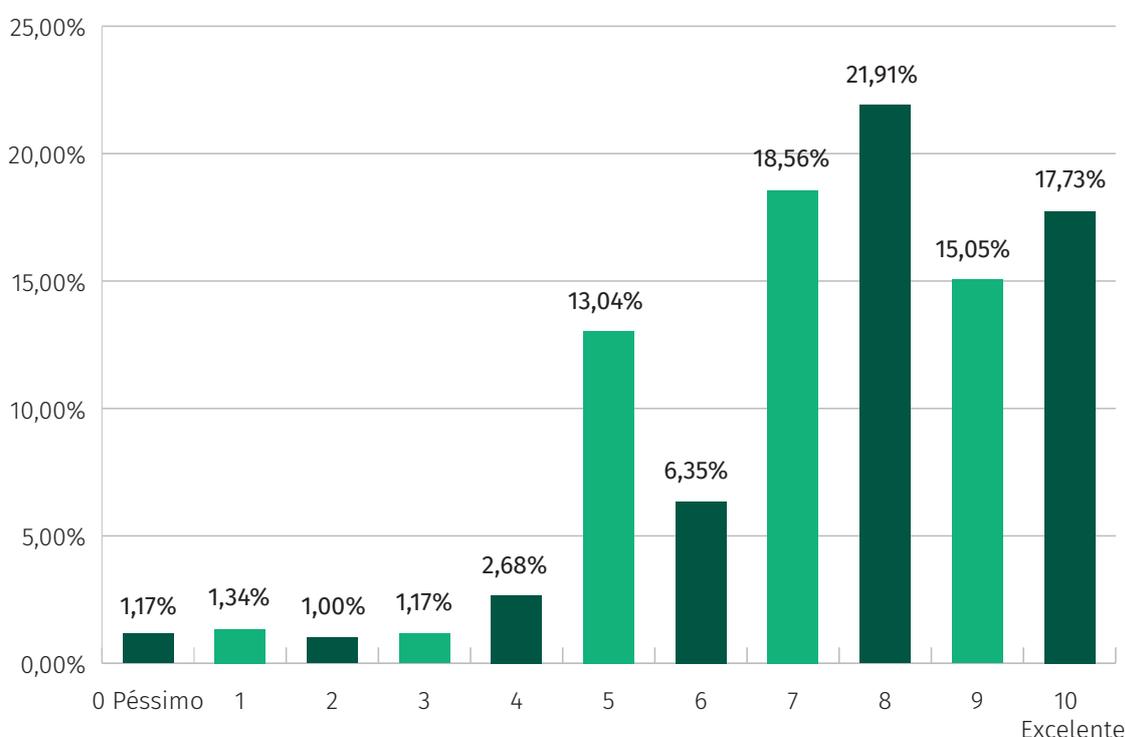
Gestão sindical, pandemia e a luta por uma universidade democrática

Ana Carolina Galvão¹

Junia C. S. M. Zaidan²

Com o objetivo de discussão final desse caderno, destacaremos a avaliação da categoria sobre a atuação da Adufes durante a pandemia. Como podemos observar no Gráfico 1, 73,25% dos respondentes atribuíram entre 7 e 10 pontos para a avaliação da atuação do sindicato.

Gráfico 1 – Avaliação da atuação da Adufes durante a pandemia



Fonte: Adufes (2021g).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

Para poder ampliar a discussão sobre essa avaliação, tomamos como referência a última questão aberta da pesquisa: “Utilize este espaço para compartilhar um pouco sobre sua rotina, dificuldades, solicitar orientações, dar sugestões para ações do sindicato, e o que você achar pertinente, como falar sobre as condições das universidades e

¹ Presidenta da Adufes (gestão Adufes Propositiva e Plural - 2019-2021), doutora em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista (Unesp/Araraquara), professora do Departamento de Teorias do Ensino e Práticas Educacionais e do Programa de Pós-graduação em Educação do Centro de Educação (Ufes). E-mail: adufesdiretoria@gmail.com

² Secretária-geral da Adufes (gestão Adufes Propositiva e Plural - 2019-2021), doutora em Linguística pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Professora do Departamento de Línguas e Letras (Ufes). E-mail: junia.mattos@hotmail.com

da educação pública em geral, contando sua história, trajetória e dando sua opinião”. Entre as 288 respostas para esse item, algumas delas continham apenas o texto “sem comentários” ou “nada para manifestar”.

Entre aquelas/es que fizeram referência à Adufes ou a ações que devem ser realizadas pelo sindicato, tivemos 38 manifestações. As respostas foram transcritas na íntegra³, no anexo C. Dividimos os comentários em sete blocos: 1) Manifestações sobre a pesquisa; 2) Atuação da Adufes; 3) Ensino remoto; 4) Comunidade acadêmica; 5) Sindicato como espaço de diversidade e dissenso; 6) Relação com a Administração Central da Ufes; 7) Sugestões dos/das docentes.

MANIFESTAÇÕES SOBRE A PESQUISA

Três pessoas escreveram exclusivamente sobre o questionário (docentes identificados pelos números de 1 a 3). Outras cinco pessoas (docentes identificados pelos números de 4 a 8) mencionaram a pesquisa, mas também fizeram comentários adicionais (que serão recuperados adiante). A seguir, transcrevemos apenas os excertos que tratam do questionário aplicado.

Esta pesquisa está atrasada 1 ano. (Docente 1).

O questionário estava um pouco enviesado. Acho que veio tarde demais também. A iniciativa deveria ter acontecido bem antes e refeita [sic] periodicamente, como forma de diagnóstico de situação e acompanhamento. (Docente 2).

Em relação a este questionário, penso que seria importante justificar o porquê de solicitar a identificação do professor, inclusive com SIAPE. (Docente 3).

Em primeiro lugar, parablenzo o sindicato pela organização do questionário e por sua atuação durante a pandemia. (Docente 4).

Bem, nunca imaginei que uma administração da Adufes pautada em diversidade fosse se tornar, em tão pouco tempo, a mais autoritária que já vi nesses quase dez anos de UFES. Um atropelo de (péssimas) medidas tomadas sem discussão, sem correlação clara com os interesses dos docentes e, em alguns casos, utilizando dinheiro do Sindicato (um exemplo óbvio é a contratação de uma empresa para enviar esse questionário). (Docente 5).

Gostaria de parabenizar a Adufes pelo questionário cuidadoso e pela atuação aguerrida em defesa da Universidade pública e do trabalho docente. (Docente 6).

Não entendi a razão de ter sido contratada uma empresa para fazer este

³ As transcrições dos relatos dos/as docentes estão exatamente como foram colocadas nas respostas, tendo sido mantidos problemas de digitação.

questionário. As perguntas não permitem uma análise adequada pois além de muitas delas serem extremamente subjetivas e conterem opções de respostas objetivas, tratam de assuntos já discutidos no âmbito da universidade, em reuniões periódicas com a prograd nos centros. (Docente 7).

Parabéns pela iniciativa da pesquisa e pelas frentes ocupadas. (Docente 8).

A diretoria da Adufes considera essencial dar visibilidade a todas as opiniões registradas e entende que todas elas devem ser não apenas respeitadas, mas respondidas, na medida do possível, uma vez que a diretoria é órgão executivo, eleita para cumprir e fazer cumprir o Regimento Interno da entidade e o Estatuto do Andes-SN. Assim, entre os objetivos da Adufes, encontramos subsídios para a realização da pesquisa nos seguintes termos presentes no Art. 7º do Regimento de nossa seção sindical (ADUFES, 2009, n.p.):

IV - promover estudos, seminários e conclaves, no sentido do aprimoramento do ensino superior.

[...]

VI - divulgar, junto à comunidade, os problemas do ensino superior, com objetivo de obter apoio para sua solução;

[...]

VIII - lutar pelo ensino público, gratuito e de qualidade no Brasil.

IX - lutar por melhores condições de trabalho e elevação do nível das atividades de ensino, pesquisa e extensão nas instituições de ensino superior [...].

Todos estes objetivos se integram à realização **inédita** de uma pesquisa por nossa seção sindical, que se mostrou coerente com os princípios que fundamentam o projeto de educação e de universidade que defendemos e necessária para a categoria perante a deterioração das condições de trabalho hoje atestadas. Tal realização foi discutida e aprovada pela Comissão da Adufes de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto, a qual fez chamamentos à base em geral, bem como aos Grupos de Trabalho e Conselho de Representantes. Registramos que o reconhecimento da importância da pesquisa aparece em algumas das respostas anteriormente citadas.

Consideramos superada a questão levantada em relação ao Siape, uma vez que na Introdução desse Caderno já foi mencionado que “[...] foi solicitado **sem obrigatoriedade**, o preenchimento de dados pessoais, somente com o objetivo de monitoramento pela empresa contratada” (grifo nosso).

Em relação ao tempo levado para efetuar a pesquisa, ressaltamos que o Earte foi aprovado em 18 de agosto de 2020, a Comissão de Acompanhamento ao Trabalho/

Ensino Remoto foi apresentada em Assembleia Geral da categoria em 27 de agosto de 2020 e sua primeira reunião ocorre em 4 de setembro⁴. Assim, como se nota, o trabalho foi tão ágil quanto possível e com a criação da comissão, sua primeira tarefa foi estabelecer uma metodologia de trabalho e as ações que seriam realizadas.

A comissão fez 11 reuniões entre setembro de 2020 e julho de 2021 e desencadeou diversas ações, como reuniões com o Departamento de Atenção à Saúde (DAS) e Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), elaboração de um formulário de acompanhamento jurídico ao trabalho remoto, elaboração e publicação do material *Trabalho Remoto na Ufes – Caderno 1* (ADUFES, 2020h), discussão sobre as perguntas do questionário – tanto de docentes em exercício como de aposentados/as⁵ –, análise dos primeiros resultados da pesquisa, formulação de cruzamento de dados para a versão final, discussão analítica teórico-conceitual acerca da pesquisa de docentes em exercício.

Outrossim, conforme também já destacado na Introdução, a sobrecarga de trabalho de todos/as, em que se incluem os/as integrantes da comissão, bem como a urgência de finalização da pesquisa justificam a contratação da prestação de serviços externos para aplicação do questionário. Contudo, como também já registrado na Introdução, a comissão “[...] ficou encarregada de proceder à análise a partir dos referenciais teóricos que consideram concepções críticas sobre a realidade e em consonância com todas as defesas empreendidas pelo Andes-SN e pela Adufes”.

Vale sublinhar que a atuação no sindicato, em qualquer instância, é de natureza militante e voluntária, portanto não contabilizada na jornada de trabalho dos/as professores/as⁶, o que exige empenho, dedicação e compromisso ético-político dos/as envolvidos/as, que lutam contra a exploração do trabalho, que estão igualmente submetidos/as às condições adversas de cumprimento de suas atividades na Ufes e, portanto, para responder à altura do desafio e ser coerente com o que defendemos, não poderíamos explorar a força de trabalho de nossos/as colegas.

Sobre o aspecto financeiro da contratação da empresa para a realização da pesquisa, a Adufes aprovou seu orçamento em Assembleia Geral realizada em 19 de março de 2021, apresentou seus balancetes mensais e balanço anual com a devida regularidade e respondeu a todas as solicitações feitas pelo Conselho Fiscal da entidade. Assim, primando pela total transparência em suas ações, a gestão da Adufes fez a devida análise financeira e jurídica antes de aprovar a contratação do serviço para aplicação, monitoramento e tabulação dos resultados do questionário. Ademais, o dispêndio de recursos com a pesquisa, como já demonstrado, está justificado dentro dos objetivos do sindicato, não constituindo, portanto, um desvio de finalidades da entidade.

Também é relevante observar que a aplicação da pesquisa por ente externo garantiu a preservação do anonimato dos/as participantes e, com uma atuação profissionalizada e independente, a pesquisa alcançou um número de docentes bastante expressivo,

4 Cf. Adufes (2020e).

5 Os resultados da pesquisa com aposentados/as será objeto do próximo caderno da Adufes.

6 Exceto no caso da Presidência e Secretaria-Geral da Adufes, dispensadas integral ou parcialmente apenas dos encargos didático-aulas, conforme Resolução nº 60/1992-Cepe.

como já relatado em nossa Introdução.

ATUAÇÃO DA ADUFES

Os/as docentes destacaram as ações do sindicato de cuidado com a saúde da categoria, intervenções relacionadas às condições de trabalho, a luta pela educação pública de qualidade e, em especial, em sua modalidade presencial. Também foram citados: **o acompanhamento às obras do CEI Criarte, a vacinação, a sobrecarga de trabalho das mulheres e o alegado “atropelo”, por parte da Adufes, nas tomadas de decisões.** Estes são os pontos aos quais dedicaremos algumas palavras nesta seção. Primeiramente, vejamos os excertos das respostas:

[...] a direção tem atuado a [sic] melhor maneira possível, procurando defender um trabalho digno para a categoria. (Docente 4).

[...] atropelo de (péssimas) medidas tomadas sem discussão, sem correlação clara com os interesses dos docentes. (Docente 5).

Tenho certeza que sem as ações encaminhadas pela associação docente muitos dos impasses que vivemos hoje estariam ainda mais agudizados. (Docente 6).

O papel da Adufes é crucial neste momento, tanto para nós [sic] ajudar a lidar com esses entraves internos quanto com as ameaças extensão que se avolumam a cada dia (excerto). (Docente 9).

Acho que o sindicato tem feito o que deveria fazer. Lutando por uma educação de qualidade para todos. Embora não participe muito das Assembleias, as decisões do meu sindicato definida em Assembleia, assumo todas. (Docente 10).

Gostara de usar o espaço para elogiar o protagonismo da Adufes em defender melhores condições de trabalho para os docentes da Ufes. (Docente 15).

O maior problema do servidor público é o atual governo. Espero que o sindicato ao qual sou filiado atue para proteger os meus direitos legítimos de ser humano e trabalhador. (Docente 18).

Gostaria de ver a universidade e a adufes atuando ativamente em questões como a sobrecarga de trabalho das mulheres, eu tenho 3 filhos que estão com aulas remotas e eu e meu esposo precisamos também dar suporte a eles. Um de meus filhos possui dificuldade de aprendizado, o que exige dedicação intensa a suas atividades. Não tenho conhecimento de nenhuma proposta da universidade neste sentido. Além disso, o suporte a realização de pesquisas não tem sido observado, porém a cobrança de prazos e resultados continuam. (Docente 23).

Minha sugestão é que o sindicato acompanhe as ações em andamento na Criarte, no que tange à estrutura física, principalmente. No entanto, qto às demandas EBTT a Adufes já está atenta e bastante atuante. (Docente 26).

Gostaria que a ADUFES, e também o sindicato nacional, pressionassem o governo para voltar atenção à vacinação na educação (excerto). (Docente 27).

Acho que a ADUFES tem feito um bom trabalho de enfrentamento durante a pandemia. (Docente 29).

Em relação ao **CEI Criarte**, sempre que instada pelos/as docentes, a Adufes tem acompanhado não apenas as questões de infraestrutura física, mas também outros aspectos laborais, realizando reuniões com os/as professores/as e com a Direção do Centro de Educação sempre que necessário.

Sobre a **vacinação** (não apenas da categoria docente), na primeira quinzena de março de 2021, a Diretoria da Adufes já apresentava reflexões à categoria e à sociedade civil sobre a vacinação, os grupos prioritários e as instituições de ensino, salientando que

[...] mesmo com vacinação das/os trabalhadoras/es da educação, as instituições de ensino precisam de mecanismos de rastreamento de casos, protocolo de biossegurança para funcionamento, fornecimento de equipamentos individuais de segurança, investimentos em instalações (a exemplo de medidas para melhoria da circulação de ar (reformas), frequência de higienização (funcionários e insumos) e até mesmo mais salas de aula para manutenção de distanciamento recomendado, dentre outras), testagem em massa, protocolos de biossegurança para fechamento etc. (ADUFES, 2021a, n.p.).

Em 26 de março, a Adufes se reuniu com a Reitoria, juntamente com o Sindicato dos Trabalhadores da Ufes (Sintufes) e o Diretório Central dos Estudantes (DCE), ocasião em que se colocou em discussão não apenas a imunização dos profissionais da educação, mas os critérios que seriam adotados. Assim,

[...] foi sugerido que com a máxima urgência seja convocada uma reunião das entidades e Reitoria com a Secretaria de Saúde (Sesa) para reivindicar transparência e gestão coletiva desse processo. [...] A Reitoria considerou a iniciativa importante e se comprometeu a buscar a Sesa para essa reunião conjunta com urgência, inclusive acionando Secretarias Municipais, se for o caso. (ADUFES, 2021b, n.p.).

Essa reunião conjunta chegou a ser agendada, mas foi cancelada e nunca aconteceu. Em abril de 2021, quando finalmente a Reitoria, por interpelação das entidades, realizou uma reunião aberta, a Adufes voltou a manifestar posição pública diante dos

critérios adotados pelo governo do estado para vacinação dos/as trabalhadores/as da educação, conforme noticiado pelo jornalismo do sindicato.

A presidenta da Adufes pediu que a Reitoria tome seu lugar e assuma sua responsabilidade social sobre a vacinação. “A Ufes precisa marcar posição de forma explícita, transparente, inequívoca e em alto e bom som sobre esse processo de imunização. A Adufes é pela vida, pela defesa da vacinação de todas e todos. Não vamos compactuar com propostas de calendários de vacinação que não levem em consideração todas e todos para que se pense em retorno presencial seguro. Não vamos compactuar com o início de vacinação e volta às aulas sem que haja imunização em massa, que é a única forma de controle da disseminação do vírus. Vacinar profissionais da educação, com todos os problemas de critérios ou ausência deles, para poder colocar todo mundo de volta em sala de aula deve nos causar, no mínimo, revolta e indignação”, afirmou Ana Carolina. (ADUFES, 2021c, n.p.).

Somando-nos ao Sindicato dos Servidores Municipais de Vitória (Sindsmuvi) e Sindicato Nacional dos Servidores da Educação Básica, Profissional e Tecnológica - Seção Sindical do Ifes (Sinasefe-Ifes), ainda em abril, por duas vezes, tentamos atendimento diretamente pela Sesa para debater a pauta da imunização e também nunca obtivemos resposta.

No dia 29 de abril, a categoria docente da Ufes reuniu-se em Assembleia e discutiu diversos pontos, entre eles, a vacinação. O tema voltou à pauta da Assembleia de 13 de maio, ocasião em que

Foi aprovado o posicionamento sobre a vacinação contra a Covid-19, elaborado em conjunto com outras entidades da educação e a assembleia aprovou encaminhamentos próprios à Ufes. Entre os pontos defendidos estão a garantia de vacinação de todas/os as/os profissionais da educação, inclusive terceirizadas/os e que, independente de cargo ou tipo de contratação, a vacinação seja prioritária às/aos trabalhadoras/es que estão atuando presencialmente. Durante a plenária também foi aprovada a inserção de outros tópicos, sugeridos pelas/os docentes, como a garantia de condições sanitárias, de infraestrutura, aquisição de equipamentos necessários o retorno presencial, quando ele for possível e discussão prévia com toda a comunidade universitária, de um plano detalhado de retorno, do qual resulte normativa dos conselhos superiores sobre as exigências relativas não apenas às dimensões materiais, mas também sobre condutas individuais contra o novo coronavírus. (ADUFES, 2021e, n.p.).

As reivindicações da categoria foram enviadas à Reitoria e à Progep. Da parte da

Reitoria, recebemos o seguinte retorno⁷:

Estamos aberto à discussão com os representantes da comunidade universitária sobre os critérios para a vacinação dos trabalhadores da educação superior, e juntamente com o representante do IFES levamos a sugestão à Coordenação do Comitê para redação da Resolução, que deverá regulamentar a vacinação dos trabalhadores da educação superior como parte do Plano Operacional da Estratégia de Vacinação contra a COVID-19 do Espírito Santo.

Já a Progep, informou (em junho) não ter acesso à lista de docentes já vacinados (o que revela que a universidade desconhece a repercussão da imunização sobre sua comunidade) e que

[...] a partir de 26 de maio de 2021, como anunciado em coletiva de imprensa e nota publicada no Portal da Ufes no mesmo dia, a gestão e operacionalização da vacinação dos trabalhadores da educação no Espírito Santo passou a ser de responsabilidade dos Municípios por meio das Secretarias Municipais de Saúde, e o público da educação superior foi incluído no grupo prioritário⁸.

Dessa forma, nenhuma das iniciativas da Adufes foi efetivamente respondida pela Sesa nem pela Administração Central da Ufes, apesar de nossas insistentes intervenções. O sindicato expressou sua preocupação com

[...] a mensagem que chega à sociedade quando se diz que está sendo realizada a imunização de profissionais da educação. “Se não há doses, critérios e inclusão de todas e todos, é falso dizer que a vacinação está sendo feita, de fato. Isso é muito perverso, porque coloca a população contra os trabalhadores da educação”, salienta. Por fim, Ana lembra que no caso da Ufes, a vacinação das/os trabalhadoras/es é insuficiente para o retorno presencial, uma vez que estudantes também precisam ser imunizados. (ADUFES, 2021f, n.p.).

Mas por que nos incomodarmos com um tema já vencido? Afinal, a imunização já está em curso. Porque não basta **iniciar** a imunização; porque trata-se da necessidade de discutir um plano sanitário e educacional para a universidade; porque a vacinação é **uma** das peças dessa multifacetada crise sanitária, o que exige, institucionalmente, que tenhamos também outras medidas de prevenção e de planejamento para o retorno seguro, somente quando possível. E tudo isso continua em aberto.

No tocante à **sobrecarga de trabalho das mulheres**, já em setembro de 2020 a Adufes questionou as condições de cumprimento da carga horária no Earte e divulgou

7 Sequencial 5, documento avulso nº 23068.028071/2021-21. Disponível em: <https://protocolo.ufes.br/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

8 Sequencial 3, documento avulso nº 23068.028872/2021-96. Disponível em: <https://protocolo.ufes.br/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

orientação de requerimento de carga horária especial em caso de impossibilidade de seu cumprimento integral (ADUFES, 2020g). Além disso, tanto na publicação *Trabalho Remoto na Ufes – Caderno 1* (ADUFES, 2020h), quanto neste material ora publicado, a questão das mulheres desponta como tema importante a ser considerado, razão pela qual o sindicato prepara, para seu próximo caderno, uma discussão específica a respeito. Por outro lado, todos os esforços empreendidos pelas condições de trabalho sempre incluem, certamente, a preocupação com o atravessamento de gênero, que precisa ser assumido como pauta indispensável de luta por toda a categoria.

Um último aspecto para nossa reflexão neste bloco diz respeito ao que se considerou um “[...] atropelo [da Adufes] de (péssimas) medidas tomadas sem discussão, sem correlação clara com os interesses dos docentes” (Docente 5).

Em primeiro lugar, cumpre lembrar, com dados quantitativos, as atividades realizadas pelo sindicato durante os anos de 2020 e 2021⁹, em que a livre expressão de sua base tem sido franqueada.

1. Transmissões ao vivo: 24. Somadas, as lives já alcançaram mais de 19 mil pessoas.
2. Visitas a departamentos, conselhos departamentais, fóruns, colegiados de graduação e pós-graduação: 84.
3. Plenárias acadêmicas (realizadas em conjunto com Sintufes e DCE): 2.
4. Plenárias da Adufes¹⁰: 11.
5. Assembleias¹¹: 10, todas com quórum.
6. Conselho de Representantes (reuniões ordinárias, extraordinárias e setoriais): 8.
7. Criação do Espaço “Fala, Docente!”, um canal livre de divulgação de textos da base.
8. Grupos de Trabalho (GTs): divulgação de todas as reuniões convocadas pelo Andes-SN, com possibilidade de participação pela base, além de reuniões dos GTs locais, conforme disponibilidade dos membros.

Esse breve arrazoado expressa que a Adufes, apesar da pandemia e todas as condições adversas à mobilização, não apenas trouxe a categoria para o sindicato, mas também foi aos locais de trabalho (ainda que virtualmente) e promoveu amplo espaço de discussão e debates dos temas de interesse dos/as docentes.

Considerando que apenas 7,36% dos/as professores/as avaliaram a Adufes com nota inferior a cinco, 19,39% atribuíram notas 5 ou 6 e 73,25% avaliaram com notas entre 7 e 10, não nos parece factível afirmar que as medidas e posicionamentos da Adufes foram inadequados aos interesses da categoria. Corroboram nossa análise as próprias respostas dos/as docentes para a seguinte questão: “Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a Adufes poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?”. Podemos analisar tais dados na Tabela 1.

9 Até julho de 2021.

10 Todas as plenárias tiveram caráter não deliberativo e foram promovidas antes da autorização para realização de assembleias virtuais pela Lei 14.010/2020.

11 A primeira assembleia de 2020 foi realizada presencialmente, em 5 de março.

Tabela 1 – Trabalho, ensino remoto e jornada de trabalho: apoio da Adufes

Opiniões sobre apoio ao trabalho remoto ADUFES	%	N.
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	71,84%	444
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	65,53%	405
Ações em prol da qualidade de ensino	57,44%	355
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	47,57%	294
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	43,04%	266
Colaborar com as instâncias da UFES	35,76%	221
Auxiliar o trabalho remoto	20,39%	126
Outro (especifique)	8,41%	52
TOTAL	-	618

Fonte: Adufes (2021g).

Nota: extraído de *Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES*.

O que a Adufes fez durante todo esse período corresponde às marcações feitas pelos/as professores/as. Afinal, ao pedir a suspensão do calendário acadêmico; reivindicar mobiliário, equipamentos, custeios, jornadas adequadas, aumento do intervalo entre os semestres letivos; interpelar a Ufes sobre vacinação, medidas que estão sendo adotadas para o retorno presencial quando possível; o sindicato, por meio dos debates com a base, foi ao encontro das principais demandas da categoria, considerando as quatro opções mais selecionadas por professores/as. Sobre a colaboração com instâncias da Ufes e apoio ao ensino remoto, abordaremos a seguir.

ENSINO REMOTO

Os comentários que destacamos nesta seção dizem respeito à postura da Adufes em relação ao ensino remoto, seja em relação à sua concepção ou à forma como a Adufes se colocou diante de sua discussão, implantação e desenvolvimento. A seguir, transcrevemos os excertos para apontamentos.

A questão mais grave, no meu entendimento, é a falta de pró-atividade na questão do Ensino Remoto. A postura de tentar combater de qualquer forma de ensino remoto é péssima. Isso atrasou e prejudicou a implementação do Earte e perdemos uma grande oportunidade de tomar o protagonismo nesse ponto que é inevitável no futuro próximo. Parece que se estivéssemos no início do século XX, a gestão da Adufes estaria defendendo que os automóveis nunca substituiriam os cavalos. Seja por novas pandemias no

futuro e/ou evoluções tecnológicas, o ensino remoto é um caminho sem volta, em especial na educação no ensino superior. O papel do Sindicato deveria ser o de trabalhar para tornar essa transição inclusiva e menos traumática, tanto para os estudantes quanto para os docentes. Ao invés disso, nosso Sindicato se fecha ouvindo ideias de docentes veteranos ou aposentados. É preciso ficar claro que essas mudanças não irão afetar a vida dessas pessoas, elas mudarão a vida de docentes que, como eu, estão integrados com as tecnologias atuais e irão trabalhar por, no mínimo, mais trinta anos nesta Instituição. (Docente 5).

[...] lendo ontem o resumo da reunião dos conselhos superiores, considero que as universidades federais brasileiras de uma forma geral estão sendo virulentamente atacadas de diversas formas e têm tomado decisões que muitas vezes fragilizam sua estrutura e o seu papel social. Mas essa situação catastrófica já tinha sido alertada em discussões da Adufes e das comissões de departamentos e centros. Se nos resignarmos ao fatalismo, seremos ainda mais invadidos pela violência neoliberal. (Docente 6).

O sindicato parece querer lutar contra um fantasma. É curioso que seja exigido da universidade a aquisição de material que todo docente certamente já possui. O sindicato talvez não conheça todo o material produzido pela universidade para auxiliar no trabalho remoto: vídeos explicativos da utilização das plataformas, etc. (Docente 7).

[...] às vezes acho que algumas coisas são muito direcionadas de antemão, o que às vezes me gera certo desconforto em mim - isso tem a ver com o que vou colocar aqui, a seguir: acredito que esses experimentos de Earte serão melhor avaliados daqui a algum tempo, embora eu sinta que sim, possui inúmeros problemas... (Docente 17).

Acho que agora é o momento de lutar pela vacina e a volta às aulas presenciais com vacinas e realizar a crítica ao homeoffice, pois me parece que o governo vai querer impor essa agenda para as universidades, visto que estão economizando rios de dinheiro com o ensino remoto. (Docente 21).

Penso que a Adufes deveria ter se unido a UFES para apoiar os professores na realização das aulas no modo remoto. A UFES capacitou e orientou os professores e disponibilizou tecnologia de muito bom nível, como o pacote G Suite, com o uso do Classroom e Google Meet e também o Gmail. Cabe aos professores se preparem para esse novo modelo e a ADUFES poderia ter ajudado. Não basta criticar, mas sim propor ações que permitam o ensino de qualidade em um momento difícil para todos. No meu caso, tenho acesso e facilidade com uso dessas tecnologias, e o curso dado pela UFES

para uso do G Suite e produção de vídeos foi excelente. Também disponho de equipamentos e condições necessárias. Mas, pode haver professores com essa necessidade, de aquisição de equipamentos, móveis, entre outros e poderia ter havido melhor orientação e apoio na aquisição. Exemplo, se a cadeira que o professor tem em casa atende às condições ergométricas. A Adufes poderia ter feito mais para ajudar os professores na sua preparação para o trabalho remoto. Fazer lives para criticar é muito fácil. O difícil e necessário é realizar ações que ajudem a UFES e os docentes a superarem as dificuldades impostas pela realidade. (Docente 34).

[...] penso que o EART é/pode ser um momento ara o professor repensar sua pratica e estudar sobre as metodologia de ensino e aprender com tudo isso. Considero que está sendo difícil lidar com todas essas mudanças e mais com esse desgoverno do país. Acredito no potencial da adufes para auxiliar os docentes. (Docente 37).

Lutar contra a modalidade de ensino remoto não foi algo feito isoladamente em relação à base da Adufes (como indicam os próprios excertos e o conjunto analítico da pesquisa) nem tampouco distante das indicações do Andes-SN¹², discutidas nos CONADs extraordinários¹³, reuniões conjuntas dos setores das IFES e IEES/IMES¹⁴, de grupos de trabalho¹⁵. Também consideramos a contribuição de diferentes autores¹⁶, tanto de nossa seção sindical quanto de outras instituições de ensino e coletivos, que vêm se dedicando ao estudo das implicações do ensino remoto.

Em nenhum momento houve por parte da Adufes o desprezo do uso das tecnologias no ensino, como mencionado no capítulo 4 deste material, *Aspectos pedagógicos da implantação do “ensino” remoto na Ufes*. Em nosso entendimento,

A tecnologia, desde a origem do ser humano, não é outra coisa senão extensão dos braços humanos, visando facilitar seu trabalho. E hoje, com o advento da automação, toda a humanidade poderia viver confortavelmente com um mínimo de horas de trabalho diário, liberando o tempo disponível para o cultivo do espírito, abrindo-se para as formas estéticas, ou seja, para a apreciação das coisas e das pessoas pelo que elas são em si mesmas, sem outro objetivo senão o de relacionar-se com elas. O avanço da tecnologia vem para propiciar a liberação, e, portanto, a possibilidade de que nos encontremos mais entre as pessoas e não para separar e isolar cada uma no seu computador. Agora, o que impede a generalização desse

12 Cf. Andes-SN (2020a, 2020b, 2020d, 2020e, 2020h).

13 Cf. Andes-SN (2020g, 2021).

14 Reuniões Conjuntas dos setores das IFES e das IEES-IMES: 29/05/2020, 02/07/2020, 27 e 28/08/2020, 08/12/2020, 06/02/2021, 28/04/2021, 14/05/2021, 15/06/2021. A Adufes esteve presente em todas as reuniões.

15 Cf. Andes-SN (2020c, 2020f).

16 A exemplo de: ABRANTES et al. (2020); ADUFES (2020b); ADUFMAT S. SIND (2020); COLEMARX (2020a, 2020b); FARAGE, COSTA, SILVA (2021); FRANCO et al. (2020); FRIGOTTO (2021); LEHER (2020); MAGALHÃES et al. (2021); MANCEBO (2020); MELIM e MORAES (2021); NASCIMENTO e CRUZ (2021); SAVIANI e GALVÃO (2021); ZAIDAN e GALVÃO (2020).

estágio de aumento do tempo livre para usufruto do lazer e o cultivo do espírito é a apropriação privada dos meios de produção e dos produtos do trabalho fazendo com que, de meios de libertação dos indivíduos humanos do trabalho pesado, e meio de redução do tempo de trabalho socialmente necessário, a tecnologia se converta em instrumento de submissão da força de trabalho a um tempo sem limite, conduzindo-a à exaustão. Foi isso que aconteceu na revolução industrial com a introdução da maquinaria, que levou os trabalhadores a destruir as máquinas. Mas, as máquinas viriam a facilitar seu trabalho, portanto não eram suas inimigas. Seus inimigos eram os donos das máquinas, que se serviam delas para impor um ritmo alucinante à atividade dos trabalhadores. É essa situação que se manifesta agora, com as novas tecnologias expressando-se no fenômeno que vem sendo chamado de uberização do trabalho. (SAVIANI; GALVÃO, 2021, p. 39).

Por reconhecer que as críticas merecem nossa consideração e reflexão, registramos nossa avaliação de que é desrespeitoso afirmar que o sindicato “[...] se fecha ouvindo ideias de docentes veteranos ou aposentados” (Docente 5). O espaço sindical não descarta a participação e colaboração de **nenhum/a** docente, esteja em exercício ou aposentado/a. Nossa base tem mais de 35% de professores/as aposentados/as e o fortalecimento da categoria se dá com a contribuição também dessas pessoas. Ademais, a aposentadoria não pode representar o descarte de uma história de vida, de luta e de compromisso com a universidade pública e popular, que será afetada em seu todo pela precarização do trabalho e esvaziamento da educação presencial.

No que diz respeito à reivindicação da Adufes de fornecimento pela Ufes de material para execução do trabalho/ensino remoto, o que mostra a pesquisa contradiz a afirmação do Docente 7, segundo quem “[...] certamente todo docente já possui”. Fosse assim, não teríamos **95,38%** de respondentes afirmando que a infraestrutura que utilizam foi providenciada por eles/as mesmos/as. E, ainda, sublinhamos que vídeos tutoriais e breves formações (como aquelas oferecidas pela Ufes) são insuficientes, tanto do ponto de vista de operacionalização das ferramentas, quanto do ponto de vista pedagógico, como já discutimos no capítulo 4.

Alguns dos comentários se dirigiram à atuação da Adufes no apoio ao ensino remoto. Assim, 43,04% (266 docentes) assinalaram que o sindicato deveria realizar “Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas” e 20,39% (126 docentes) marcaram a opção “Auxiliar o trabalho remoto”. Entretanto, entre estas centenas de respondentes, como verificamos, poucos/as foram os/as professores/as que atribuíram à Adufes a responsabilidade de garantir o suporte ao Earte, o que é coerente quando cruzamos esse dado com aqueles em que, para os/as docentes, a Ufes deveria custear ou garantir oferta de equipamentos (69,90%), mobiliário (50,65%) e despesas do trabalho remoto (50,32%).

Uma vez que a Adufes não deixou de buscar as condições de trabalho para que

os/as docentes cumprissem suas atividades, mas sem abrir mão de condições minimamente dignas, o sindicato desempenhou seu papel. Contudo não fecharam-se os olhos para as concepções que balizam as decisões tomadas e as consequências que trazem/trarão.

COMUNIDADE ACADÊMICA

Dois comentários de docentes referiram-se à integração das pautas da Adufes com os demais segmentos, em especial, com estudantes. Também é mencionado o aspecto de independência sindical em relação a partidos políticos, que será abordado na próxima seção, quando o mesmo trecho será recuperado, tendo sido aqui inserido, antecipadamente, para contextualizar o fragmento.

Entendo que os Sindicatos foram criados com propósito suprapartidários, onde não é exigido um alinhamento ideológico completo de seus membros. O objetivo final não é concordarmos, mas sim, lutarmos de forma unida pelos direitos de nossa classe. Aqui lembro que sem os estudantes nossa carreira perde o propósito, mais ainda assim somos docentes e não discentes. (Docente 5).

A adufes deveria apoiar exclusivamente professores e não estudantes. (Docente 11).

A Adufes sempre fez e continua fazendo ações integradas com os demais segmentos da universidade, bem como com fóruns, movimentos sociais, outros sindicatos e centrais sindicais. Trata-se de uma concepção a respeito das táticas para as lutas que historicamente encampamos. Especificamente no âmbito da Ufes, se voltarmos ao já citado Art. 7º do Regimento de nossa seção sindical, que apresenta os objetivos da entidade, temos:

V - promover a integração entre professores, estudantes e servidores técnico-administrativos;

VI - divulgar, junto à comunidade, os problemas do ensino superior, com objetivo de obter apoio para sua solução;

VII - estimular a excelência acadêmica de professores e estudantes;

VIII - lutar pelo ensino público, gratuito e de qualidade no Brasil;

IX - lutar por melhores condições de trabalho e elevação do nível das atividades de ensino, pesquisa e extensão nas instituições de ensino superior. (ADUFES, 2009, grifos nossos).

Além do aspecto regimental, é importante afirmar que nenhuma luta da classe trabalhadora será bem-sucedida se nos colocarmos de forma corporativista diante

dos desafios impostos pela sociedade do capital. Ao reivindicar condições de trabalho adequadas, amplia-se sobre estudantes e técnicos a incidência dos enfrentamentos que fazemos, tendo em vista a qualidade da educação que preconizamos.

Ainda que, como gestão, tenhamos discordâncias em relação às premissas de “Missão, Visão e Valores”, uma vez que são conceitos estratégicos empresariais, até mesmo na “Missão” da Ufes encontramos

Garantir a formação humana, acadêmica e profissional com excelência, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, com a produção de avanços científicos, tecnológicos, educacionais, culturais, sociais e de inovação, e a promoção dos direitos e da inclusão social. (UFES, 2021, p. 22).

Ela expressa, portanto, a centralidade da **formação**, o que não pode nos deixar apartados/as como categoria do restante da comunidade acadêmica; contudo não há subsídios para a alegação de que estudantes e/ou técnicos/as estejam sendo priorizados nas ações da Adufes, de modo que reiteramos nossa convicção a respeito de atuarmos em observância à finalidade do sindicato.

SINDICATO COMO ESPAÇO DE DIVERSIDADE E DISSENSO

O sindicalismo como movimento de trabalhadores/as está inserido no contexto mais amplo da organização política do país, em que a política institucionalizada tem expressão na forma partido. Embora o sindicato deva atuar de modo independente de partidos (e também em relação a igrejas e à própria Reitoria), cumpre reconhecer sua importância para a ocupação dos espaços de poder por representantes dos interesses dos/as trabalhadores/as. Questões relativas à atuação sindical e sua relação com partidos políticos foram levantadas por alguns/algumas docentes. Por exemplo,

Sugiro que a Adufes ser [sic] mais imparcial com questões partidárias, ser mais prática e menos política, sem esquerda nem direita, mas com todos juntos em equilíbrio. Acredito que haveria maior participação dos docentes. (Docente 19).

O sindicato poderia deixar de lado as ações político-partidárias e focar nas ações político-institucionais. Foca-se muito fora e peça-se nas ações e atitudes internas. (Docente 36).

A afirmação do/da docente 19 reflete tanto a desqualificação da política quanto a introjeção do discurso da neutralidade difundido pelo ultraliberalismo econômico. A antipolítica naturalizou-se de tal modo que posicionamentos contundentes a respeito de temas diversos – intra ou interinstitucionais – não raro são caracterizados como “partidários”, inclusive como se o termo fosse inerentemente negativo. Reiterando sua não-vinculação e autonomia em relação a organizações partidárias, a gestão atual da Adufes documenta suas ações, publiciza seus posicionamentos e disponibiliza a

memória de suas deliberações, seja por meio de atas das reuniões da diretoria e das Assembleias Gerais (AG) – rigorosamente em dia, no site do sindicato –, seja por meio de seus canais de comunicação. São processos cotidianos da Adufes dos quais toda a base pode e deve participar, disputando ideias e os espaços, por meio do debate fértil à crítica e construindo coletivamente posições, seja pelas discussões e votações nas AG, propositura de pautas para os GTs, concorrendo a assentos no Conselho de Representantes, seja submetendo seu nome à apreciação da AG para representar o sindicato em congressos como delegados/as – em que ideias e propostas de ação política também são disputadas. Assim, por autônoma que seja, a Adufes jamais se furta à tomada de posição, de modo afirmativo a respeito do lado em que está – evidentemente, da classe trabalhadora –, combatendo pensamentos e políticas de silenciamento e apagamento das diferenças, que é o que o insidioso discurso do “nem esquerda nem direita” promove. O sindicato não é vinculado a partidos, mas situa-se à esquerda, o que significa postar-se nas trincheiras pela transformação da sociedade profundamente desigual em que vivemos.

De forma semelhante, o/a docente 36 também dá a ver o pendor para a antipolítica, como se não houvesse, no âmbito político-partidário, vias imprescindíveis para as lutas que encampamos, ainda que partidos não constituam nosso campo de atuação. Os comentários mencionados constam da presente seção por representarem uma postura de extrema gravidade, sobretudo considerando o estado policial em que vivemos, o caráter persecutório do governo de Jair Bolsonaro e a ampliação da ultradireita, que alterou sensivelmente a correlação de forças de modo periclitante para a classe trabalhadora, incluindo a ameaça de fechamento de regime, proferida constantemente e sem pejo pelo presidente. Desse modo, o momento é justamente para que se fortaleçam organizações dentro da institucionalidade – partidos, associações, federações – ou no âmbito dos movimentos, incluindo o sindical. Essa posição em nada implica conivência, vinculação ou dependência de partidos. Segundo o Art. 7º do Regimento da Adufes (2009), cabe-nos:

XIII - buscar a integração com movimentos e entidades nacionais e internacionais que lutam por princípios que expressam a defesa dos interesses dos docentes; [...]

XIV - buscar a integração com movimentos e entidades de trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho e de vida e pela livre organização sindical;

XV - lutar pela democratização da sociedade brasileira.

Como se evidencia nestes fragmentos de nosso Regimento, o posicionamento de nossa entidade é de compromisso com a construção de uma sociedade democrática, o que inscreve, necessariamente, a existência de partidos e, portanto, no caso do movimento sindical, que se pautem suprapartidariamente e não apartidariamente. Quanto

à segunda parte da afirmação feita pelo/a docente 36, segundo quem “Foca-se muito fora e peça-se [sic] nas ações e atitudes internas”, note-se a incongruência desta concepção, em relação ao regimento, que caracterizaremos com insular. O sindicato não é uma ilha, mas uma entidade, como preveem os Incisos XIII e XIV, que se integra aos movimentos e entidades externos à universidade. Os enfrentamentos que fazemos pelas condições de trabalho, carreira e salário específicos à categoria docente e à educação superior são lastreados e ganham sentido no conjunto das lutas travadas pelos movimentos e entidades externos à universidade. Aliás, é o compromisso com um projeto de educação – que se compromete com certo projeto de nação – que dignifica nossa luta por uma categoria específica como a docente.

Desde seu início, a gestão da Adufes tem fortalecido e, ademais, ampliado sua atuação interinstitucional. Atuamos organicamente, com os diversos movimentos e entidades da educação (Sintufes, Sindismuvi, Sinasefe, os coletivos da educação básica), movimentos de servidores (tanto o Movimento em Defesa de Direitos e Serviços Públicos de Qualidade quanto a Campanha Vida de Servidor), fóruns (Fórum Capixaba de Lutas Sociais, Fórum Estadual de Educação, Fórum Capixaba em Defesa da Vida dos Trabalhadores). Participamos, seja com apoio financeiro, na construção e/ou comparecimento em ações como: Breque dos Motoristas de Aplicativos; intervenção urbana realizada pelo Conselho Estadual LGBTQIA+ e Fórum Estadual LGBT do ES; ato em menção ao Dia Nacional de Combate ao Abuso e Exploração Sexual Contra Crianças e Adolescentes, realizado pelo Fórum Estadual de Aprendizagem, proteção ao Adolescente Trabalhador e Erradicação do Trabalho Infantil do ES (Feapeti); Evento do Movimento Nacional Quilombo Raça e Classe; Cursinhos AfirmAção; Levante contra o Feminicídio no ES; manifestações pelo “Fora, Bolsonaro!”; Dia Internacional das Mulheres - 8 de março; iniciativas diversas da Auditoria Cidadã da Dívida (nacional e local); contra a Reforma da Previdência da PMV; Grito dos Excluídos; Campanha da Fraternidade.

Ainda comentaremos a afirmação do/da docente 36 em relação à alegada insuficiência de nossa atuação “nas ações e atitudes internas”, relacionando-a ao que declara o/a docente 16:

Gostaria que a ação do sindicato fosse proativa no sentido de se antecipar aos problemas e não ficar gerando problemas. O sindicato deve, a principio, atender a todos os filiados e não somente a uma ala política. (Docente 16).

Nossa atuação institucional tem sido intensa e constante, mesmo tendo assumido poucos meses antes do início da pandemia, que nos impôs desafios sem precedentes na história do país. Embora discutamos na seção que se segue nossa atuação em relação à Administração Central, registramos, a respeito do que afirmam os/as docentes 36 e 16, que nós nos antecipamos à Reitoria na discussão da suspensão do calendário em 2020 e na discussão do ensino remoto, tendo advertido, por meio de diversas publicações e pronunciamentos por vídeo, que a não suspensão do calendário traria a direta consequência da instalação do ensino remoto a qualquer custo. Além

disso, nós nos antecipamos ao início da vacinação e estamos tentando nos antecipar à discussão do retorno presencial, mesmo com todas as dificuldades colocadas pela reitoria. Decerto há uma leitura possível a respeito de “criar problemas”, se feita pela chave de quem tem interesse em fazer valerem as próprias decisões, sem abrir espaço para o amplo debate a respeito de todos os temas aos quais nos antecipamos desde o início da pandemia. Por não transigirmos na construção de uma gestão participativa da universidade, vincada na não exclusão e em uma dinâmica democrática em seus processos internos, criamos problemas, de fato, para os que transigem.

O que se depreende da alegação do/a docente 16 de que não são atendidos/as todos/as os/as filiados/as, mas apenas “uma ala política” é que suas posições políticas e expectativas a respeito da atuação política do sindicato não estão sendo atendidas, mas isso é diferente de atendimento dos/das filiados (em relação às múltiplas e cotidianas demandas, sejam jurídicas, de saúde, de assessoria na resolução de questões laborais nos locais de trabalho). Porém, se o que o/a docente quer dizer com “atender a todos os filiados” é sinônimo de pautar a luta política conforme todos/as os/as sindicalizados/as esperam que pautemos, estamos fazendo justamente o que o voto na atual gestão conferiu, uma vez que o projeto eleito apresentou democraticamente sua plataforma com propostas, disputando com outras chapas e vencendo o pleito em 2019. O dissenso é constitutivo de uma entidade como a nossa, daí ser importante nomearmos adequadamente: ao invés de atendermos a “uma ala política”, o que temos feito é dar consequência a um projeto de gestão eleito pela maioria dos/das docentes, submetendo-nos, com transparência, à constante avaliação, por meio da escuta, diálogo e participação franqueados a todos/as. Nessa mesma linha atinente ao suposto privilégio de grupos pequenos, “nichos”, o/a docente 5 afirma que a atual gestão se presta a

[...] tomar ações afirmativas para seu próprio nicho, esse formado por núcleos estudantis e docentes veteranos e/ou aposentados. Essas atitudes reforçam a marginalização do Sindicato, pois, cada vez mais, ele se torna um “clube privativo” de pessoas que ficam reforçando as mesmas ideias umas para as outras. Esse é o pior que podemos ter em uma administração progressista que se autodenomina “plural”. O sentido de plural aqui parece ser concordar com todas as pautas defendidas pelo núcleo duro e quem não preenche todos os requisitos é excluído. Entendo que os Sindicatos foram criados com propósito suprapartidários, onde não é exigido um alinhamento ideológico completo de seus membros. (Docente 5).

Alguns aspectos desse comentário foram endereçados anteriormente, mas merece nota o tratamento conferido a docentes aposentados/as ou de longa trajetória no sindicato. A atual gestão não comunga com uma postura de desqualificação nem de desrespeito a qualquer sindicalizado/a, esteja em exercício ou aposentado/a, seja recém-sindicalizado/a ou “veterano/a”, tenha sido ou não membro de diretorias ante-

riores, entre outros traços de diferença que nos constituem individual e coletivamente. Os espaços da entidade seguem abertos à incidência da base, que pode se dar de diversas formas, como indicamos anteriormente. Se, por um lado, afirmamos nosso dissenso e heterogeneidade constitutivos e não cultivamos a credulidade em um movimento sindical “harmonioso”, sem contradições, por outro lado, temos que fomentar continuamente o debate para que as diferenças se salientem, as consciências sejam disputadas e a entidade caminhe para as ações construídas coletivamente, como se pode depreender do comentário do/da docente 8, com o qual corroboramos.

[...] necessidade que sinto de espaços de organização política dos professores, como sugeri em uma das questões. O contexto sanitário é assombroso e o político igualmente. Se já não temos a classe unida em tempos ditos normais, na pandemia isso ficou ainda mais dificultado. Parabéns pela iniciativa da pesquisa e pelas frentes ocupadas. Seguimos todos nós, ainda que sós! (Docente 8).

RELAÇÃO COM A ADMINISTRAÇÃO CENTRAL DA UFES

Mencionamos na seção anterior a imprescindível autonomia e independência do sindicato em relação a partidos, igrejas e à Reitoria. No entanto, é necessário reiterar nossa posição face às alterações da conjuntura, em diálogo com o que afirmaram alguns/algumas docentes.

[...] relação tumultuada com a Reitoria, onde ao invés de uma abordagem pragmática pelos interesses dos docentes, foi decidido [sic] um enfrentamento sem causa justa (Docente 5).

Atuar de modo mais colaborativo com a administração central, unidades e departamentos. (Docente 13).

Entendo que o sindicato deve sempre colaborar com a gestão, pesquisa, extensão e ensino. (Docente 12).

A “abordagem pragmática” a que nos dedicamos tem sido justamente a rejeição da instauração a qualquer custo do ensino remoto, cujas implicações estão inequivocamente documentadas na pesquisa ora apresentada e analisada. Focalizar as condições objetivas de vida de docentes, sua saúde física e mental, a estrutura ergonômica e telemática para sua atuação laboral, bem como a vida real de estudantes massivamente excluídos/as dos processos decisórios e também pedagógicos é exatamente o que podemos designar como abordagem pragmática. No que tange à ideia de colaboração com a gestão, presente nas afirmações dos/das docentes 12 e 13, temos sempre a disposição de colaborar, quando há observância dos processos democráticos, efetivamente inclusivos e pautados no projeto que venceu a eleição para a reitoria, sobretudo diante do fato da não nomeação da reitora eleita, professora Ethel Maciel.

Fora desses marcos, a ideia de colaboração jamais deve prescindir dos princípios do movimento sindical e daqueles previstos em nosso regimento, que incluem a autonomia e independência em nossa relação com a reitoria.

Proseguimos para abordar mais um aspecto de nossa relação com a Administração Central da Ufes.

A saída da Adufes de comitês envolvendo a reitoria para, imediatamente depois, criar as próprias comissões mostram que a administração não lida bem com o contraditório no sentido real da palavra. (Docente 5).

[...] por parte da Adufes, eu sinceramente não entendi o desligamento das discussões importantes do grupo de trabalho de enfrentamento da Covid-19. Isso prejudicou toda a conversa sobre os próximos passos a serem tomados pela universidade, incluindo a implementação do ensino remoto. Às vezes, somente ser contrário a um tema não é suficiente, como o ensino remoto. É necessário também participar das decisões da implementação do tema para não se ter um agravamento nas condições dessa decisão. Para explicar melhor, o ensino remoto foi implementado de qualquer forma, independentemente da posição da Adufes. No entanto, uma vez implementado, a Adufes deveria participar mais das decisões de forma a se ter um impacto menor da qualidade do ensino e de vida dos professores. (Docente 14).

Diante da urgência na tomada de decisões imposta pela pandemia em março de 2020, a Adufes prontamente atendeu ao convite da Reitoria para compor um Grupo de Trabalho de enfrentamento à Covid-19, responsável pela elaboração do Plano de Biossegurança. Nosso sindicato compareceu a diversas reuniões entre 28 de abril e 03 de junho de 2020, apresentou sugestões para a coleta de dados feita por meio da pesquisa da Reitoria, participou da construção coletiva das análises dos dados obtidos, que serviram de base para a elaboração do Plano de Contingência da Ufes. Uma vez encaminhadas as ações iniciais, em contexto de aguda adversidade, sem precedentes e com a consolidação de uma rotina prevista para se estender sem previsibilidade, a Adufes retirou-se do GT e voltou à sua atuação exclusivamente sindical, que, por natureza, se distingue sensivelmente, da atuação de uma reitoria. Os interesses do movimento sindical (luta por condições de trabalho, carreira, salário, entre outros) podem coincidir, mas também colidir com os da institucionalidade. Portanto, a saída da Adufes da Comissão deu-se tanto por ter “[...] atingido o objetivo a que se propunha, a saber, acompanhar a elaboração de propostas de ações para o período de isolamento social e replanejamento das atividades, com base no diagnóstico realizado por meio de questionário” (ADUFES, 2020c) quanto por compreender a imprescindível autonomia que deve manter em relação à instituição, assegurando-se, assim, a liberdade para empreender os tensionamentos que inclusive se fizeram necessários, como os dados

da presente pesquisa mostram de forma inequívoca. Acrescentemos, a respeito das questões de biossegurança, o comentário do/da docente 24:

Assim, como estmaos [sic] conhecendo o coronavírus, a UFES deve implantar uma comissão de biossegurança para criar um protocolo para os diferentes tipos de laboratórios e aula práticas que temos. Isso em nenhum momento pode ser atribuição dos professores, que quase na sua totalidade não entendem de biossegurança. Mesmo os profissionais da saúde não são especialistas em biossegurança. Sugiro que a ADUFES foque neste tema durante suas discussões com a administração da UFES. (Docente 24).

As necessidades apontadas pelo/pela docente já eram preocupação da Adufes ainda em 2020, quando se delineou – por diversas ocasiões, inclusive com concretização efetiva e desastrosa na Educação Básica do ES – o retorno presencial sem que tivesse/tenha ocorrido a vacinação em massa da população. O plano sanitário e educacional a ser discutido e construído pela comunidade acadêmica – e não por decisões de gabinete ou de conselheiros sem consulta ao coletivo mais amplo – tem sido objeto de interpelações da Adufes à Administração Central, até agora, sem êxito em seu propósito de provocar ampliação da discussão e garantir a construção efetivamente coletiva que vá ao encontro das necessidades de todas e todos.

O/a docente 22 menciona a questão da saúde mental e do que chama de “treinamento” para atuação didática.

Acho que a ADUFES deveria abortar [sic] alguns pontos como: saúde mental dos docentes, possibilitar treinamento ao docente para a criação de melhores aulas no modo de ensino remoto (pois eu entendo que esse é um meio complementar que pode ajudar no aprendizado escolar, mesmo com a volta do ensino presencial), e a valorização da carreira docente. (Docente 22).

Embora já estejamos abordando o tema da saúde tanto em nossas intervenções cotidianas relativas às condições de trabalho quanto no material analítico de que este último capítulo faz parte, este fragmento figura na presente seção devido à ligação que tem com a relação que temos construído com a Administração Central, qual seja, de incisiva reivindicação de uma gestão democrática e, ultimamente, de denúncia das condições laborais, que têm ocasionado adoecimento mental. Quanto ao “treinamento”, mencionado pelo/a docente 22, a natureza da atividade sindical não inclui esse tipo de ação, sobretudo em vista da posição nacional assumida pelo Andes-SN e ratificada localmente em defesa do ensino presencial. O/a docente 23 aborda as ações de solidariedade.

Outro ponto fundamental e que é um dos pilares da universidade pública é sua interação e atuação junto a comunidade em seu entorno. No centro em

que atuo não vejo nenhuma ação de solidariedade por parte dos dirigentes, apenas discussões vazias sobre temas pouco relevantes neste momento para a comunidade carente. Porque não fornecer alimento gratuito a comunidade por meio do refeitório universitário? Os alimentos produzidos na fazenda experimental não poderiam auxiliar os carentes? (Docente 23).

A Adufes implementou ações de solidariedade perante os impactos da pandemia já no primeiro semestre de alteração da rotina acadêmica, com realocação de recursos financeiros para diversas iniciativas. Desde então, acumularam-se diversas etapas de atuação solidária, seja no fornecimento de materiais e equipamentos para a prevenção ao novo coronavírus, seja contra a fome e insegurança alimentar, em articulação com múltiplas iniciativas no Espírito Santo¹⁷. No momento, em sua quarta etapa de campanha individual, a Adufes também contribuiu com a campanha de solidariedade realizada pela Administração Central (iniciada em maio de 2021).

O/a docente 25 faz apontamentos relativos às condições de trabalho – que têm sido pautadas incessantemente pela Adufes, produzindo, inclusive, tensionamentos que se estendem a outras áreas, mencionadas pelos/as docentes 20 e 31, como capacitação para o teletrabalho e estrutura da universidade para o eventual retorno presencial.

Atuar junto a Ufes no sentido de garantir o funcionamento das ferramentas online, pois temos tido muitas “quedas” do AVA, do e-mail e do portal do professor. (Docente 25).

Muitos professores estão sem equipamento adequado. Muitos com problemas ergonômicos. Eu mesma tive que comprar uma cadeira que custou R\$1.900,00. Acredito que o sindicato pode intermediar um diálogo entre os professores e a reitoria. Precisamos redefinir o Arte. (Docente 20).

Gostaria que o sindicato buscasse meios de nos ajudar a adequar a universidade ao novo normal (com pandemia). Sabendo que o coronavírus não deixará de existir, precisamos buscar meios de adequar a universidade a essa nova realidade. Mais locais de limpeza, mais salas e laboratórios que permitam o distanciamento social. Enfim, o Arte é emergencial e não a saída para essa situação. Enquanto estamos com o Arte, as adequações precisam ser realizadas para permitir o início do modo híbrido. (Docente 31).

Esforços para estabelecer diálogo com a Reitoria, de que fala o/a docente 20, têm sido envidados pela Adufes desde o início da pandemia. Registramos, nesse sentido, que o reitor, na reunião aberta que foi realizada por solicitação das entidades, em 15 de abril de 2021, deixou bastante explícito como lida com sua comunidade, quando respondeu sobre o adoecimento docente dizendo que quem precisar pode procurar o DAS e que pode também tirar licença (ADUFES, 2021c).

¹⁷ Cf. Adufes (2020a, 2020d, 2020f, 2021d).

A preocupação com adequação física da universidade apontada pelo/a docente 31 converge com a da atual gestão da Adufes. Apesar de nossa tentativa de provocar o debate amplo para a construção participativa de vias de enfrentamento à Covid-19 em um eventual retorno, a Administração Central segue sem responder a contento as solicitações oficiadas e sem abrir diálogo com a comunidade acadêmica. Consideramos grave a situação, daí apresentarmos os seguintes subsídios para nossa afirmação: (a) Em 31/3/2020, pedimos uma agenda mensal com a reitoria (Ofício 10/2020), que nunca foi concretizada; (b) Em 18/6/2020, solicitamos a realização de plenárias virtuais (Ofício 27/2020) para que se franqueasse voz à comunidade de estudantes, docentes e técnicos, mas não houve retorno; (c) reiteramos o pedido de plenárias virtuais em 31/8/2020 (Ofício 37/2020) e nada aconteceu; (d) Em 16/11/20 (Ofício 54/2020 e seguintes), fizemos nova solicitação. O que fez a reitoria, mesmo depois de nossa insistência? Arquivou o pedido. Além disso, neste ano de 2021, em 15/4, sob acusação dirigida à Adufes de romper o combinado, fizemos uma reunião aberta, em que ficou patente a insatisfação do reitor nomeado, o professor Paulo Vargas, em dialogar abertamente (ADUFES, 2021c).

Cabe mencionar que as intervenções empreendidas pelo sindicato visam ao bem público. Buscamos resguardar os interesses da categoria, contribuimos com reformulação e proposição de diversas resoluções, que nem sempre são colocadas em apreciação pela Reitoria.

SUGESTÕES DOS/DAS DOCENTES

A sondagem retornou diversas sugestões da base da Adufes e também por parte de docentes não sindicalizados/as, que mostraram interesse por nossa entidade. Os/as docentes 6 e 38 ressaltam a importância da visibilidade de nossas atividades universitárias:

[...] minha sugestão é promovermos cada vez mais debates de reconhecimento da nossa própria universidade (que já vem sendo feito pela adufes) e de valorização da história das universidades brasileiras e seu acúmulo de lutas. Me deparo com pessoas na universidade que (ao que parece) não sabem muito bem aonde estão, mas mesmo assim se arvoram em pensar normativas e resoluções para um coletivo, não raro à maneira de pequenas universidades privadas que nem atuam em pesquisa (não estou dizendo isso de forma elitista). Penso que inventariando mais esse histórico e contrastando-o com nossa realidade atual teremos mais sobriedade para pensar nos rumos que gostaríamos que tomasse nossa universidade. (Docente 6).

SUGIRO QUE O SINDICATO ELABORE PLANEJAMENTO DE PROJETOS VOLTADOS PARA A QUALIDADE DO TRABALHO DO DOCENTE NA UFES USANDO O SISTEMA DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA OU A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. (Docente 38).

O/a docente 6 aborda a universidade no contexto mais amplo de sua situacionalidade histórica, bem como a dos sujeitos que nela convivem, o que aponta para a importância de construir a memória das lutas travadas por uma educação pública – e não privada, nem tampouco orientada por parâmetros privatistas, como pontua. Também depreende-se da sugestão do/a docente 6 a atuação sindical como imprescindível ao momento de aguda crise que vivemos, que inclui, ainda que não exclusivamente, a reforma administrativa (PEC32, em tramitação), que destruirá o serviço público em seu conjunto. Tomamos a sugestão do/da docente 38 como uma indicação para que se dê visibilidade ao trabalho docente, embora também se possa interpretar sua contribuição como uma solicitação para que se **aprimore** o trabalho docente, em cujo caso, seguiremos abertos à escuta sobre como o “sistema de inovação tecnológica ou a inteligência artificial” por ele/a mencionados figurariam nas atividades sindicais, que tem traços próprios. Objeto de apreciação da Comissão da Adufes de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto, as referidas sugestões poderão ser, posteriormente, encaminhadas ao Conselho de Representantes do sindicato para deliberação. A visibilização de nosso trabalho também emerge em outras falas, como a do/a docente 28:

O sindicato deveria ter uma estrutura profissional de marketing digital que divulgue a atuação de professores no ensino, pesquisa e extensão para a sociedade em geral. (Docente 28).

A Adufes tem tomado esta tarefa de sublinhar a importância do que fazemos, do que a universidade pública representa para a sociedade, pois tem se revelado como uma das instituições mais importantes neste momento histórico. Além de travar a luta contra o Future-se, temos nos mobilizado contra a privatização “por dentro”, articulando e coordenando um fórum com mais de 40 entidades no ES (centrais, sindicatos, associações, coletivos, movimentos populares), o Movimento em Defesa de Direitos e Serviços Públicos de Qualidade, visando ao rechaço à reforma administrativa. Porém também entendemos que nos compete afirmar nossas produções, a particularidade de cada área que nossos *campi* recobrem e, sobretudo, mostrar tanto à comunidade acadêmica quanto à externa o que é a Ufes. A Campanha Vida de Servidor¹⁸ está em operação desde 2020, com expressiva repercussão e engajamento nas redes, difundindo conteúdos que fazem frente às distorções sobre o serviço público, ou seja, contrapondo-se ao discurso falacioso da mídia comercial e do próprio governo, segundo quem, servidores seriam “vagabundos”. Por meio de diagnóstico de nosso público, valendo-se de linguagem direta e estratégias comunicacionais que dialogam com diferentes camadas do público (tipo e extensão de texto, multimodalidade, recurso a memes, entre outros), a Campanha Vida de Servidor vai ao encontro do que sugerem os docentes mencionados acima.

Por sua vez, a *websérie*¹⁹ “Adufes nos Centros” iniciou-se em 2021, possibilitando

18 Cf. <https://vidadeservidor.com.br/>

19 Cf. a playlist da websérie no canal da Adufes: https://www.youtube.com/playlist?list=PL-MJsoKb0BwIF5VuT_SshnB3_MfKQQ2s

uma visão aproximada da realidade de cada centro, “onde a Ufes é feita”. Trata-se de uma imensa e diversificada população, uma gigantesca inteligência coletiva, com amplíssimo espectro de atuação, que precisa ser tanto visibilizada e reconhecida pela sociedade quanto incluída – crítica e criativamente – nos processos internos que a têm deixado à margem das decisões, sobretudo durante a pandemia. A *websérie*, portanto, cumpre esse papel de sublinhar a singularidade de cada centro, de humanizar nossas relações e também de denunciar os cortes orçamentários como parte de um projeto de privatização ao qual manteremos o enfrentamento.

Registremos, ainda, a participação da Adufes no Comitê em Defesa da Ufes, composto pela Reitoria e representantes dos segmentos discente (DCE) e de técnicos (Sintufes). Temos participado de reuniões e outras ações, na confiança de que pode ser uma das vias para o efetivo diálogo que aguarda realização. A seguir, o último bloco de sugestões, que exibem, invariavelmente, como ponto de toque a preocupação com saúde física e mental.

Acredito que os/as professores/as precisamos de suporte em todas as instâncias (emocional, pedagógica, jurídica etc.). [...] domino a tecnologia o suficiente para me virar com o EARTE. Assim sendo, eu especificamente não me considero necessitado de nenhum suporte técnico no momento. Ao contrário, tenho colegas de departamento que seriam bastante agraciados se pudessem contar com suporte tecnológico da ADUFES, se pudessem contar com algum tipo de suporte emocional (psicólogos/as? - sei que o DAS/UFES já oferece, mas parece que esse tipo de ajuda, quanto mais melhor neste momento), suporte com atividades físicas on-line, enfim... tudo o que for possível e estiver ao alcance da ADUFES fazer... (Docente 29).

[...] sugiro a parceria entre a Adufes e talvez o departamento de psicologia para um acompanhamento aos professores que sentem necessidade disso. (Docente 30).

Quanto ao sindicato, creio que poderia centrar esforços neste sentido, atuando para garantir a sanidade física e mental dos docentes da Ufes. (Docente 32).

Sugestão: Programa de meditação todos os dias em vários horários na página da ADUFES. (Docente 33).

Assinalemos, primeiramente, a necessidade de submeter algumas sugestões à apreciação da Comissão da Adufes de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto, como mencionamos anteriormente, a respeito do comentário do/da docente 38. São elas: a oferta de programa de meditação, de atendimento psicológico por parte do Departamento de Psicologia e suporte tecnológico. Uma vez consideradas, em observância ao escopo da ação sindical, poderão ser eventualmente encaminhadas pela Comissão ao

Conselho de Representantes da Adufes.

O segundo aspecto abordado diz respeito ao alto nível de adoecimento da categoria, que se pode verificar tanto recorrendo aos dados estatísticos, quantitativos, quanto às respostas espontâneas, ora apresentadas, que disponibilizam dados qualitativos para nossa análise. O fato de indicações relacionadas às providências para com a saúde mental da categoria figurarem nas sugestões é evidência incontestável tanto da confiança que se deposita na entidade sindical - daí reafirmarmos nossa intransigência em relação a uma gestão da universidade que priorize o humano e não a tecnocracia - como das lacunas perceptíveis deixadas pela Administração Central nesse campo.

Finalizamos este capítulo encaminhando-nos para a conclusão deste caderno, na certeza de que a construção e fortalecimento coletivo de nossa entidade tem muitos desafios, mas também com confiança de que o comprometimento que assumimos nesse período foi amparado por nossa base e pelos princípios do programa que elegeu a atual diretoria e a certeza de que converge com as lutas encampadas pelo Andes-SN e demais espaços de luta da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, A. A.; PASQUALINI, J. C.; DIAS, M. S.; BASTOS, F. Cada um por si e as atividades não-presenciais contra todos. In: LIMA FILHO, P. A. (org.). **Setas contra o capital**. Marília: Lutas Anticapital, 2020. p. 269-280.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Regimento Interno**. Vitória: Adufes, 2009. Disponível em: <http://adufes.org.br/portal/images/publicacoes/Regimento%20Interno%20Adufes.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Campanhas de solidariedade contra os impactos do coronavírus no ES**. Vitória: Adufes, 2020a. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/04/campanhas-de-solidariedade-contra-os-impactos-do-coronavirus-no-es/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES (Org). **A Ufes e o ensino remoto em tempos de pandemia**. Vitória: Adufes, 2020b. Disponível em: https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/2020/12/cartilha_Material-Adufes-ensino-remoto.pdf. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes retira-se do Grupo de Trabalho da Ufes que elabora propostas para período de isolamento social**. Vitória: Adufes, 2020c. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/06/adufes-retira-se-do-grupo-de-trabalho-da-ufes-que-elabora-propostas-para-periodo-de-isolamento-social/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes realiza novas ações de solidariedade direcionadas aos impactos do coronavírus**. Vitória: Adufes, 2020d. Disponível

em: <https://wp.adufes.org.br/2020/06/adufes1-reliza-novas-aco-es-de-solidariedade-direcionadas-aos-impactos-do-coronavirus/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Convocação – Nesta sexta, 4:** organização da Comissão de acompanhamento ao ensino/trabalho remoto. Vitória: Adufes, 2020e. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/09/convocacao-nesta-sexta-4-organizacao-da-comissao-de-acompanhamento-ao-ensino-trabalho-remoto/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Reunião do Conselho de Representantes define entidades selecionadas para a terceira etapa de apoio financeiro da Adufes.** Vitória: Adufes, 2020f. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/09/reuniao-do-conselho-de-representantes-define-entidades-selecionadas-para-a-terceira-etapa-de-apoio-financeiro-da-adufes/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes questiona condições de cumprimento de carga horária didática no Earte.** Vitória: Adufes, 2020g. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/09/adufes-questiona-condicoes-de-cumprimento-de-carga-horaria-didatica-no-earte/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES (Org). **Trabalho Remoto na Ufes – Caderno 1.** Vitória: Adufes, 2020h. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/Adufes-Caderno1-Trabalho-Remoto-na-Ufes.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Diretoria da Adufes apresenta reflexões sobre a vacinação, os grupos prioritários e as instituições de ensino.** Vitória: Adufes, 2021a. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/03/diretoria-da-adufes-apresenta-reflexoes-sobre-a-vacinacao-os-grupos-prioritarios-e-as-instituicoes-de-ensino/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes, Sintufes e DCE realizam reunião de emergência com a Reitoria da Ufes.** Vitória: Adufes, 2021b. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/03/adufes-sintufes-e-dce-realizam-reuniao-de-emergencia-com-a-reitoria-da-ufes/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes, Sintufes, DCE e suas bases participam de reunião com a Reitoria.** Vitória: Adufes, 2021c. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/04/adufes-sintufes-dce-e-suas-bases-participam-de-reuniao-com-a-reitoria/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Inscrições abertas para o edital da Adufes “Luzimar dos Santos Luciano” de apoio financeiro a ações de solidariedade.** Vitória: Adufes, 2021d. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/05/inscricoes-abertas-para-o-edital-da-adufes-luzimar-dos-santos-luciano-de-apoio-financeiro-a-aco-es-de-solidariedade/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Assembleia delibera sobre paralisação, elege comissão da Unimed e se posiciona sobre vacinação.** Vitória: Adufes, 2021e. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/05/9461/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Adufes tenta discutir a imunização da comunidade acadêmica com a Reitoria e continua sem respostas.** Vitória: Adufes, 2021f. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/05/adufes-tenta-discutir-a-imunizacao-da-comunidade-academica-com-a-reitoria-e-continua-sem-respostas/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ADUFES. Associação dos Docentes da UFES. **Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes em exercício da UFES – 2021.** Vitória: Adufes, *Oppen Social*, 2021g.

ADUFMAT S.SIND. Associação dos Docentes da Universidade Federal de Mato Grosso. **Estudantes sem escolas, escolas sem estudantes.** É possível flexibilizar a educação? Grupo de Trabalho em Política e Formação Sindical. Cuiabá: AdufMat, 2020. Disponível em: <http://www.adufmat.org.br/portal/index.php/prestando-contas/category/3-documentos-diversos#>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Ensino a Distância e trabalho remoto nas instituições de educação.** Transmissão ao vivo. [S. l.: s. n.], 2020a. 1 vídeo (90 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=diLIJPmxw1E&t=46s>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Notas preliminares sobre educação a distância (EaD) e trabalho remoto do(a)s docentes em tempos de pandemia.** Circular n.173/2020. Brasília: Andes-SN, 2020b. Disponível em: <https://www.andes.org.br/sites/circulares>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Trabalho Remoto, EaD e desafios do movimento docente na pandemia.** Transmissão ao vivo. [S. l.: s. n.], 2020c. 1 vídeo (69 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BUnOgRy9VDY>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Ensino remoto em substituição ao presencial? Tô fora! InformAndes.** n. 106, jul. 2020d. Disponível em: https://issuu.com/andessn/docs/informandes_-_julho_2020_-_hi. Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Nota Técnica – Questões complementares relativas à implementação do Ensino Remoto – Considerações jurídicas preliminares.** Circular n. 284/2020. Brasília, Andes-SN, 2020e. Disponível em: <https://www.andes.org.br/sites/circulares>.

Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Projeto do capital para a educação:** o ensino remoto e o desmonte do trabalho docente. Brasília: Andes-SN, 2020f. v. 4. Disponível em: https://issuu.com/andessn/docs/cartilha_ensino_remoto. Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Carta do 9º CONAD Extraordinário, ocorrido entre os dias 28 e 30 de setembro de 2020.** Circular n.333/2020. Brasília: Andes-SN, 2020g. Disponível em: <https://www.andes.org.br/sites/circulares>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Nota Técnica Ensino remoto e o direito autoral e o direito de imagem do(a)s docentes – Delineamentos iniciais, produzida pela AJN.** Circular n. 347/2020. Brasília: Andes-SN, 2020h. Disponível em: <https://www.andes.org.br/sites/circulares>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN. **Relatório final do 11º CONAD Extraordinário do ANDES-Sindicato Nacional.** Realizado por meio eletrônico, nos dias 27 de março e 03 de abril de 2021. Circular n. 135/2021. Brasília: Andes-SN, 2021. Disponível em: <https://www.andes.org.br/sites/circulares>. Acesso em: 21 jul. 2021.

COLEMARX. Coletivo de Estudos em Marxismo e Educação. **Em defesa da educação pública comprometida com a igualdade social:** porque os trabalhadores não devem aceitar aulas remotas. Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Educação; Faculdade de Educação; Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, 2020a. Disponível em: <https://colemarx.educacao.ufrj.br/wp-content/uploads/2020/09/Colemarx-texto-cri%CC%81tico-EaD-2.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2021.

COLEMARX. Coletivo de Estudos em Marxismo e Educação. **Universidades Públicas e aulas remotas: nenhum estudante pode ser excluído.** Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Educação; Faculdade de Educação; Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, 2020b. Disponível em: <https://colemarx.educacao.ufrj.br/wp-content/uploads/2020/09/COLEMARX-Universidades-pu%CC%81blicas-e-aulas-remotas-nenhum-estudante-pode-ser-exclui%CC%81do-1.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2021.

FRANCO, A. F. *et al.* **Ponderações sobre o ensino escolar em tempos de quarentena: carta às professoras e professores brasileiros.** [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.sintese.org.br/download/ponderacoes-sobre-o-ensino-escolar-em-tempos-de-quarentena-carta-as-professoras-e-professores-brasileiros/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

FARAGE, E. J.; COSTA, A. J. S.; SILVA, L. B. A educação superior em tempos de pan-

demia: a agudização do projeto do capital através do ensino remoto emergencial. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 13, n. 1, p. 226-257, mai. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/43757>. Acesso em: 21 jul. 2021.

FRIGOTTO, G. Pandemia, mercantilização da educação e resistências populares. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 13, n. 1, p. 636-652, mai. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/44442>. Acesso em: 21 jul. 2021.

LEHER, R. Universidades públicas, aulas remotas e os desafios da ameaça neofascista no Brasil: notas para ações táticas emergenciais. **Carta Maior**, 2 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Educacao/Universidades-publicas-aulas-remotas-e-os-desafios-da-ameaca-neofascista-no-Brasil/54/47699>. Acesso em: 21 jul. 2021.

MAGALHÃES, J. et al. (org.). **Trabalho docente sob fogo cruzado**. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2021. v. 2.

MANCEBO, D. Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. **Revista USP**, (127), p. 105-116, dez. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/180086/166676>. Acesso em: 21 jul. 2021.

MELIM, J. I.; MORAES, L. C. G. Projeto neoliberal, ensino remoto e pandemia: professores entre o luto e a luta. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 13, n. 1, p. 198-225, mai. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/43547>. Acesso em: 21 jul. 2021.

NASCIMENTO, L. S.; CRUZ, A. G. Educação em tempos de pandemia e o fortalecimento da educação a distância no ensino superior: as oportunidades do lucrativo mercado educacional. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 13, n. 1, p. 258-276, mai. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/43565>. Acesso em: 21 jul. 2021.

SAVIANI, Dermeval; GALVÃO, Ana Carolina. Educação na pandemia: a falácia do “ensino” remoto. **Universidade e Sociedade**, Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, n. 67, p. 36-49, jan. 2021. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/0e74d85d3ea4a065b283db72641d4ada_1609774477.pdf. Acesso em: 19 jun. 2021.

UFES. Universidade Federal do Espírito Santo. **Resolução n. 5/2021**. Vitória: Conselho Universitário da Universidade Federal do Espírito Santo, 2021. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_05.2021_-_pdi-parte_1.pdf. Acesso em: 21 jul. 2021.

Z Aidan, J. M.; Galvão, A. C. Covid-19 e os abutres do setor educacional: a superexploração da força de trabalho escancarada. In: Augusto, C. B.; Santos, R. D. (org.). **Pandemias e pandemônio no Brasil**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 261-278.

CONCLUSÃO PROVISÓRIA

O encerramento de um trabalho é sempre abertura para o novo

O material ora apresentado teve como objetivo divulgar os resultados e análises da pesquisa “Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia, desenhada pela Comissão da Adufes de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto, constituída para promover a escuta e o diálogo com a comunidade acadêmica, a fim de construir proposições à Administração Central da Universidade e acolher as demandas de docentes. De modo específico, a pesquisa, realizada entre março e abril de 2021, pautou sobretudo os impactos da pandemia no bem-estar da categoria docente, bem como os atravessamentos pedagógicos, objetivos e subjetivos do trabalho remoto nesse processo.

Respondido voluntariamente por 642 docentes em exercício, o questionário autorrespondido que compôs a pesquisa alcançou professores/as filiados/as ou não ao sindicato.

As análises contemplam informações sobre o perfil dos/as docentes que responderam à pesquisa questões de saúde, de condições de trabalho e suas consequências e sobre como os aspectos pedagógicos envolvem o ensino, divididos em duas contribuições, uma de abordagem geral e outra focalizando especificamente o Centro de Educação Infantil Criarte, escola de educação infantil sediada na Ufes. Por fim, membros da diretoria da Adufes respondem aos comentários espontaneamente registrados por docentes sobre o sindicalismo no contexto pandêmico e sobre a relação da diretoria com a Administração Central da universidade.

Situadas em campos diversos, as perspectivas teóricas e político-ideológicas em que as análises se inscrevem plasmam, de diversas formas, tanto as concepções sobre trabalho, saúde e educação que cultivamos como entidade sindical nacional, quanto a posicionalidade específica da diretoria da Adufes a respeito de nosso papel neste tempo histórico.

Cunha, Rosemberg e Barros lembram-nos, no presente volume, que “como em outros espaços laborais, o ambiente universitário é igualmente um campo de lutas em que o trabalho não se restringe ao fazer mecânico [...]”. Foi nesse sentido de luta junto dos/as trabalhadores/as (tanto os/as que elaboraram as questões quanto os/as que as responderam) que a pesquisa contribuiu para uma aproximação, um gesto de conhecer a adversa realidade de nossa comunidade ante a tantas imposições institucionais que, ao “diminuírem a potência da vida”, geraram o adoecimento aqui fartamente documentado.

Malgrado nossa perplexidade diante das questões de saúde e da deterioração dos espaços de efetivo debate e escuta na Ufes, a pesquisa não se propôs nem tampouco

se encerrou em um tom fatalista, mas oportunizou, além da denúncia subsidiada pelos problemas a serem enfrentados, também a indicação de “[...] pistas de que outros modos de viver-trabalhar podem ser colocados em curso para que o trabalho não produza apenas adoecimento, mas também saúde” (CUNHA; ROSEMBERG; BARROS, neste volume, p. 48).

Acessar as condições de trabalho da categoria, a partir do lugar que o fizemos – de docentes não apenas da direção de um sindicato, mas também de sua base, incluindo docentes que estiveram em oposição à atual gestão durante a campanha eleitoral em 2019 –, traz para a mesa de discussão perspectivas imprescindíveis, cuja validade se avulta, convocando a categoria, os demais segmentos e a Administração Central à reflexão e ação, como sintetizam nossas colegas:

A infraestrutura precária e desassistida; a ampliação da jornada encetada pela manutenção do calendário acadêmico, por pressões, cobranças e intimidação; bem como a suscetibilidade a diversas formas de assédio mencionadas na pesquisa são emblemáticas da condição da classe trabalhadora sob a lógica ultraliberal em franco processo de instalação no Brasil. Contudo o novo imperativo histórico a nós imposto pela pandemia – no sentido de uma solidariedade intransigente para com a fragilidade de cada um/uma, o medo, a incerteza, o cansaço, o adoecimento mental e físico e as incontáveis perdas que continuamos a computar diariamente neste tempo sem precedentes – tem sido tão ignorado quanto silenciado pela instituição, que, podendo adotar outra política, assume o papel de ratificadora de um sistema integrado de opressão e exploração que inscreve incontáveis formas de violência. (MORAES; ZAIDAN, neste volume, p. 62).

Sob a máxima ultraliberal de que “a universidade não pode parar” – como se não tivéssemos nos mantido trabalhando incessantemente – vimos e continuamos vendo o tratamento lacunar, para dizer o mínimo, da dimensão pedagógica. Galvão, Chiote e Soares são contundentes ao apontar que a adoção aligeirada do “ensino” remoto como resposta à pandemia está longe de propiciar um efetivo processo formativo – daí, um ensino aspeado –: “[...] seja porque as condições materiais em que se desenvolve não são adequadas, seja porque se assenta pedagogicamente em uma lógica que contraria o alcance da consciência transformadora” (GALVÃO; CHIOTE; SOARES, neste volume, p. 80).

Recorrendo aos dados levantados pela pesquisa, nossas colegas ampliaram nossa compreensão sobre a gravidade do atual contexto e, ao mesmo tempo, possibilitaram o delineamento de uma agenda de luta, que inclui, entre outros aspectos: a intransigência em relação à imprescindibilidade de professores/as (que a lógica do “ensino” remoto abre precedentes para descartar); o reconhecimento do caráter particular de cada área, a natureza específica de cada forma de conhecimento e, portanto, sua refratibilidade a qualquer investida homogeneizante e apagadora da diversidade; a resistência ao discurso meritocrático, individualista, que responsabiliza exclusivamente

os sujeitos por seu “êxito” ou “fracasso”, como se o papel do Estado em fornecer-lhes as condições para aprender não fossem determinantes. Condensa-se, no fragmento a seguir, a memória da política adotada durante a pandemia por nossa Administração Central e, de igual modo, a resposta em que temos insistido.

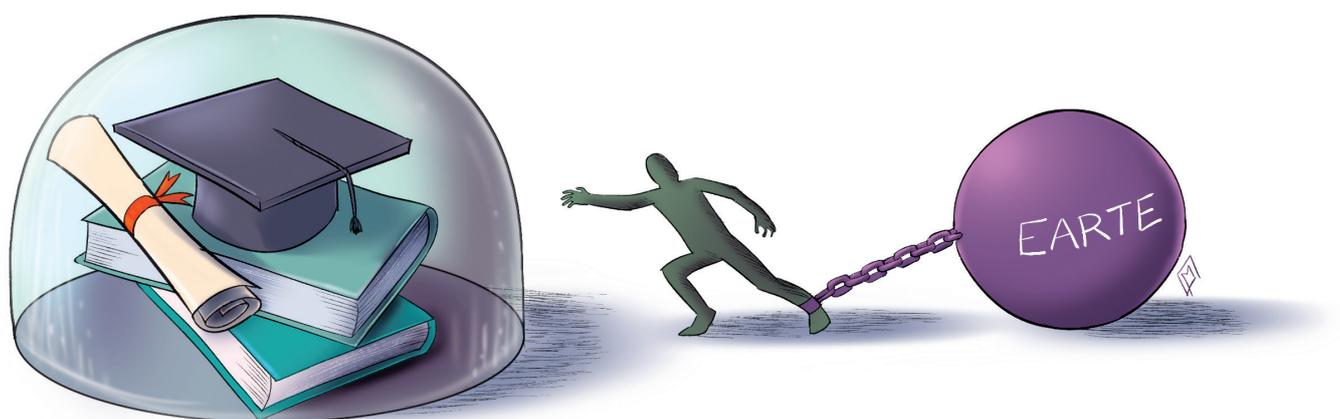
Para sairmos de uma suposta “situação de ausência” (nas palavras do reitor da Ufes), a Ufes dobrou-se e não soube responder adequadamente aos desafios desse período que atravessamos. Considerando o contexto anterior à pandemia, de desmonte da educação pública que segue em curso, o “ensino” remoto, justificado pela excepcionalidade, terá lugar certo para se constituir como mais uma possibilidade de usurpar da classe trabalhadora o acesso aos conhecimentos historicamente elaborados, também em tempos de normalidade. Daí a necessidade de nossa denúncia desse processo, bem como a resistência a ele. (GALVÃO; CHIOTE; SOARES, neste volume, p. 81).

Este material se quis afirmativo da luta coletiva como imperativo que se sublinha neste momento de erosão dos espaços democráticos – da qual a Ufes é apenas emblemática – em todo o país. Momento em que a retirada de direitos que se aprofunda em todos os campos é processo que ganha ímpeto por meio de projetos como a contrarreforma administrativa, entre tantas outras investidas do capital sobre a classe trabalhadora. Daí a primeira pessoa do plural ser própria da caminhada em que, às vezes, empoeiramos nossos pés, titubeamos no ânimo, turvamos nossa visão. Plural que é legião de braços, pernas e mentes. Galvão e Zaidan apontam, ao final deste volume a disposição da Adufes em se manter nesta trilha, rumo ao comum.

Os espaços da entidade seguem abertos à incidência da base, que pode se dar de diversas formas [...]. Se, por um lado, afirmamos nosso dissenso e heterogeneidade constitutivos e não cultivamos a credulidade em um movimento sindical “harmonioso”, sem contradições, por outro lado, temos que fomentar continuamente o debate para que as diferenças se salientem, as consciências sejam disputadas e a entidade caminhe para as ações construídas coletivamente [...]. (GALVÃO; ZAIDAN, neste volume, p. 120).

O título de “conclusão provisória” toma como perspectiva a continuidade das ações do sindicato e a obrigatória necessidade de seguirmos, ombro a ombro, na luta por direitos, serviços públicos de qualidade e uma educação que tenha como horizonte o melhor atendimento aos anseios da classe trabalhadora.

Diretoria da Adufes
Gestão Adufes Propositiva e Plural
Biênio 2019-2021



ANEXO A

Pergunta	Descrição
Qual a sua categoria?	Sou docente em exercício ou aposentado (a) colaborador (a) (com vínculo institucional) Sou docente aposentado (a)
Filiação:	Sou filiado (a) à Adufes Não sou filiado (a) à Adufes
Em qual campus da UFES você trabalha?	Goiabeiras Maruípe Alegre São Mateus
Qual o seu centro de ensino ?	Centro de Artes (CAR) Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAE) Centro de Ciências Exatas (CCE) Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS) Centro de Ciências Naturais e Humanas (CCHN) Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE) Centro de Ciências da Saúde (CCS) Centro de Educação (CE) Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes) Centro Tecnológico (CT)
Qual o seu departamento?	Lista de departamentos por centro
Há quanto tempo você trabalha na UFES?	1 ano ou menos De 2 a 5 anos De 6 a 10 anos De 11 a 20 anos Mais de 20 anos
Qual o seu gênero?	Feminino Masculino Prefiro não dizer
Qual a sua raça?	Amarela Branca Indígena Parda Preta Prefiro não dizer
Qual a sua idade?	Resposta
Você possui algum tipo de deficiência?	Sim Não Prefiro não dizer
Em qual município você reside?	AFONSO CLÁUDIO ALEGRE ANCHETA ATÍLIO VIVÁQUA BOM JESUS DO NORTE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM CARIACICA COLATINA CONCEIÇÃO DA BARRA DOMINGOS MARTINS DORES DO RIO PRETO FUNDAÇÃO GUARAPARI GUAÇUÍ JAGUARÉ JERÔNIMO MONTEIRO SANTA LEOPOLDINA SANTA MARIA DE JETIBÁ SANTA TERESA SERRA SÃO MATEUS VILA VELHA VITÓRIA ÁGUA DOCE DO NORTE
Além de você, com quantas pessoas você reside?	Resposta
Você reside com pessoas adultas?	Sim Não
Além de você, quantas destas pessoas que moram com você estão em trabalho remoto?	Resposta
Tem filhos?	Sim Não
Quantos filhos você tem?	Resposta
Qual a idade do (s) seu (s) filho (s) ?	Resposta
Você é responsável pelo cuidado de pessoa (s) com deficiência, idosos e/ou com demandas específicas?	Sim Não Prefiro não dizer
Você integra o grupo de risco para a COVID-19?	Sim Não Prefiro não dizer
Você considera que o trabalho remoto aumentou a jornada de trabalho e/ou intensificou suas atividades?	Sim Não
Em média, você trabalha diariamente:	Até 8h De 8h a 10h Mais de 10h
Para você, as tarefas domésticas aumentaram durante a pandemia, dificultando suas atividades profissionais?	Sim Não Parcialmente

Você possui a infraestrutura necessária para o trabalho remoto?	Sim
	Não
	Parcialmente
Você possui em casa um espaço disponível para o trabalho remoto?	Sim
	Não
	Parcialmente
A infraestrutura que você utiliza para o trabalho remoto (mesmo que parcial) foi providenciada por quem?	Pela universidade
	Por mim mesmo (a)
	Não foi providenciada
Você recebeu da UFES formação adequada para utilização de ferramentas tecnológicas necessárias ao trabalho remoto?	Sim
	Não
	Parcialmente
E de outras instituições, você recebeu formação adequada para utilização de ferramentas tecnológicas necessárias ao trabalho remoto?	Sim
	Não
	Parcialmente
Você já precisou lidar com invasão cibernética em alguma atividade que participou ou ofertou?	Sim
	Não
Denunciou essa invasão em algum lugar?	Sim
	Não
Você já demandou da UFES alguma das assistências a seguir para as atividades remotas?	
Equipamentos de informática adequados à execução das atividades (computador, notebook, fone de ouvido, caixa de som, microfone, mouse etc.);	Não selecionado
	Selecionado
Mobiliários adequados à execução das atividades (cadeira ergonômica, apoios para pés e punhos, suporte de tela, mesa etc.);	Não selecionado
	Selecionado
Apoio para acessibilidade a deficientes (alunos e/ou docentes).	Não selecionado
	Selecionado
Acesso à internet de qualidade.	Não selecionado
	Selecionado
Nunca demandei assistência da UFES para as atividades remotas	Não selecionado
	Selecionado
Outros (especifique)	Resposta
Você recorreu a alguém para procurar ajuda/orientação/intervenção?	Sim
	Não
	Não demandei assistência da UFES para atividades remotas
A quem você recorreu?	
Direção de Centro	Não selecionado
	Selecionado
Chefia de Departamento	Não selecionado
	Selecionado
Naufes	Não selecionado
	Selecionado
Bolsistas Paepe	Não selecionado
	Selecionado
Colegas do Departamento	Não selecionado
	Selecionado
Estudantes	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Sua demanda foi atendida?	Sim
	Parcialmente
	Não
Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	
Deveria custear ou garantir a oferta de equipamentos de informática adequados à execução das atividades remotas (computador, notebook, fone de ouvido, caixa de som, microfone, mouse etc.);	Não selecionado
	Selecionado
Deveria custear ou garantir a oferta de mobiliários adequados à execução das atividades remotas (cadeira ergonômica, apoios para pés e punhos, suporte de tela, mesa etc.);	Não selecionado
	Selecionado
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.);	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a AUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	Não selecionado
	Selecionado
Ações em prol da qualidade de ensino	Não selecionado
	Selecionado
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	Não selecionado
	Selecionado
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	Não selecionado
	Selecionado
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	Não selecionado
	Selecionado
Colaborar com as instâncias da UFES	Não selecionado
	Selecionado
Auxiliar o trabalho remoto	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Você considera que as medidas do governo impactam o trabalho de servidores (as) públicos, trabalhadores (as) da educação e a qualidade da educação pública oferecida à sociedade?	Sim
	Não
	Parcialmente
Durante o trabalho remoto você sofreu ou está sofrendo assédio moral?	Sim
	Não
	Prefiro não dizer
Durante o trabalho remoto você sofreu ou está sofrendo assédio sexual?	Sim
	Não
	Prefiro não dizer

Agora, vamos apresentar alguns sintomas. Assinale aqueles que você tem apresentado ou já apresentou durante o trabalho remoto.	
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	Não selecionado
	Selecionado
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	Não selecionado
	Selecionado
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos, etc.).	Não selecionado
	Selecionado
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	Não selecionado
	Selecionado
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico, etc.).	Não selecionado
	Selecionado
Pressão arterial	Não selecionado
	Selecionado
Problemas gástricos	Não selecionado
	Selecionado
Fadiga/cansaço físico	Não selecionado
	Selecionado
Fadiga mental	Não selecionado
	Selecionado
Insônia e/ou dificuldade para dormir	Não selecionado
	Selecionado
Alterações no apetite	Não selecionado
	Selecionado
Prefiro não dizer	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
	Sim
Alguns desses sintomas você já tinha antes de iniciar o trabalho remoto, mas foram agravados pelas condições de trabalho atual?	Não
	Parcialmente
	Prefiro não dizer
	Não apresento ou apresentei nenhum sintoma durante o trabalho remoto
	Sim
	Não
Você utilizou ou tem utilizado algum medicamento para conter e/ou amenizar algum desses sintomas?	Prefiro não dizer
	Não apresento ou apresentei nenhum sintoma durante o trabalho remoto
	Sim
Você buscou ou pretende buscar ajuda profissional para lidar melhor com algum sintoma ou demanda psicológica?	Não
	Prefiro não dizer
	Sim
Você buscou ou pretende buscar ajuda profissional para lidar melhor com algum sintoma ou demanda física?	Não
	Prefiro não dizer
	Sim
Você foi afastado (a) do trabalho no período da pandemia por questões de saúde?	Não
	Prefiro não dizer
	Até 1 mês
Por quanto tempo você ficou afastado?	De 1 mês e 1 dia até 3 meses
	De 3 meses e 1 dia até 6 meses
	De 6 meses e 1 dia até 9 meses
	Mais de 9 meses
	Sim
Você já teve COVID-19?	Não
	Prefiro não dizer
	Sim
Durante a pandemia, você vivenciou o luto por perda de familiar(es) ou amigo(s)?	Não
	Prefiro não dizer
	Magistério Superior
Você é docente da carreira:	EBTT
	Sim
Você ministrou ou ministra disciplina (s) no Ensino Remoto Emergencial e Temporário (Earte)?	Não
	Graduação
No Earte você ministrou ou ministra aulas para:	Pós-graduação
	Ambas
	Não atuou no Earte
	Qual (quais) plataforma (s) você utiliza ou utilizou no Earte?
Google meet	Não selecionado
	Selecionado
Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP)	Não selecionado
	Selecionado
Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) – Ufes	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
	Apenas softwares livres (Linux, Open Office, Apache, GIMP etc.)
Você utiliza ou utilizou no Earte que tipo de softwares?	Apenas softwares com propriedade (Microsoft Windows, Word, c. Excel, Google Chrome, Adobe Reader etc.)
	Ambos
	Não sei dizer
	Sim
Você incorporou seu e-mail institucional ao Google?	Não
	Não sei dizer
	Sim
Você tinha experiência com Ensino à Distância (EAD) antes do Earte?	Não
	Sim
Sua experiência com o Ensino à Distância (EAD) foi como:	
Docente (Graduação / Pós-graduação)	Não selecionado
	Selecionado
Tutora ou tutor	Não selecionado
	Selecionado
Estudante	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta

Você já sabia utilizar ferramentas tecnológicas e se sentiu confortável no Earte?	Sim
	Não
	Parcialmente
Você aprendeu a utilizar ferramentas tecnológicas no ensino com a implantação do Earte e se sente confortável?	Sim
	Não
	Parcialmente
Você considera que o ensino remoto constrange a liberdade de ensinar, aprender, o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas?	Sim
	Não
	Parcialmente
Na organização de suas aulas, as atividades síncronas correspondem a:	25% da carga horária da disciplina
	Entre 25% e 50% da carga horária da disciplina
	Entre 50% a 75% da carga horária da disciplina
	Acima de 75% da carga horária da disciplina
Nas atividades assíncronas, você utiliza:	
Fóruns de discussão	Não selecionado
	Selecionado
Troca de mensagens por e-mail com estudantes	Não selecionado
	Selecionado
Troca de mensagens por aplicativos com estudantes (whatsapp, telegram, messenger etc.)	Não selecionado
	Selecionado
Vídeos disponíveis na internet	Não selecionado
	Selecionado
Vídeos criados por mim e disponibilizados na internet	Não selecionado
	Selecionado
Textos disponíveis na internet em plataformas acadêmicas (scielo, BDTD, banco da Capes, Portal Domínio Público, revistas científicas, bibliotecas digitais de universidades etc.)	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
No Earte, é preciso que o protagonismo seja das (os) estudantes.	Concordo totalmente
	Concordo parcialmente
	Não concordo, nem discordo
	Discordo parcialmente
	Discordo totalmente
Sinto-me frustrada (o) com minhas aulas no Earte.	Sim
	Não
	Parcialmente
Comparado com o ensino presencial, você avalia a aprendizagem no Earte:	Muito melhor
	Melhor
	Semelhante
	Pior
	Muito pior
Considero que minhas aulas no Earte estão contribuindo para efetuar uma formação integral dos (as) estudantes (provocar a problematização da realidade em que vivemos).	Concordo totalmente
	Concordo parcialmente
	Não concordo, nem discordo
	Discordo parcialmente
	Discordo totalmente
Você ministrou ou ministra disciplina (s) no Ensino Remoto Emergencial e Temporário (Earte)?	Sim
	Não
Você concorda com a proposição das Ações Afetivas e Sociais promovidas pelo CEI Criarte?	Sim
	Não
	Parcialmente
No Earte você ministrou ou ministra aulas para?	Graduação
	Pós-graduação
	Ambas
	Não atuo no Earte
Qual (quais) plataforma (s) você utiliza ou utilizou no Earte?	
Google meet	Não selecionado
	Selecionado
Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP)	Não selecionado
	Selecionado
Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) - Ufes	Não selecionado
	Selecionado
Não atuo no Earte	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Qual (quais) plataforma (s) você utiliza ou utilizou no desenvolvimento das Ações Afetivas e Sociais?	
Google meet	Não selecionado
	Selecionado
Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP)	Não selecionado
	Selecionado
Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) - Ufes	Não selecionado
	Selecionado
Outras (especifique)	Resposta
Você utiliza ou utilizou no Earte:	Apenas softwares livres (Linux, Open Office, Apache, GIMP etc.)
	Apenas softwares com propriedade (Microsoft Windows, Word, c. Excel, Google Chrome, Adobe Reader etc.)
	Ambos
	Não sei dizer
	Não atuo no Earte
Você utiliza ou utilizou no desenvolvimento das Ações Afetivas e Sociais:	Apenas softwares livres (Linux, Open Office, Apache, GIMP etc.)
	Apenas softwares com propriedade (Microsoft Windows, Word, Excel, Google Chrome, Adobe Reader etc.)
	Ambos
	Não sei dizer
Você incorporou seu e-mail institucional ao Google?	Sim
	Não
	Não sei dizer
Você tinha experiência com Ensino à Distância (EAD) antes das atividades remotas?	Sim
	Não

Sua experiência com o Ensino à Distância (EAD) foi como:	
Docente (Graduação / Pós-graduação)	Não selecionado
	Selecionado
Tutora ou Tutor	Não selecionado
	Selecionado
Estudante	Não selecionado
	Selecionado
Outras (especifique)	Resposta
Sobre a utilização de ferramentas tecnológicas no ensino, você:	
Já sabia utilizar ferramentas tecnológicas no ensino antes das atividades remotas (Earte e/ou Ações Afetivas e Sociais) e me sinto confortável com seu uso.	Sim
	Não
	Parcialmente
Aprendi a utilizar ferramentas tecnológicas no ensino com a implantação das atividades remotas (Earte e/ou Ações Afetivas e Sociais) e me sinto confortável com seu uso.	Sim
	Não
	Parcialmente
Na organização de suas aulas, as atividades síncronas do Earte correspondem a:	25% da carga horária da disciplina
	Entre 25% e 50% da carga horária da disciplina
	Entre 50% a 75% da carga horária da disciplina
	Acima de 75% da carga horária da disciplina
	Não atuo no Earte
Qual (quais) plataforma (s) você utiliza ou utilizou no desenvolvimento das Ações Afetivas e Sociais?	
Fóruns de discussão	Não selecionado
	Selecionado
Troca de mensagens por e-mail com estudantes	Não selecionado
	Selecionado
Troca de mensagens por aplicativos com estudantes (whatsapp, telegram, messenger etc.)	Não selecionado
	Selecionado
Vídeos disponíveis na internet	Não selecionado
	Selecionado
Vídeos criados por mim e disponibilizados na internet	Não selecionado
	Selecionado
Textos disponíveis na internet em plataformas acadêmicas (scielo, BDTD, banco da Capes, Portal Domínio Público, revistas científicas, bibliotecas digitais de universidades etc.)	Não selecionado
	Selecionado
Não atuo no Earte	Não selecionado
	Selecionado
Outros (especifique)	Resposta
Sinto-me frustrada (o) com o desenvolvimento das Ações Afetivas e Sociais.	Sim
	Não
	Parcialmente
Sinto-me frustrada (o) com minhas aulas no Earte.	Sim
	Não
	Parcialmente
	Não atuo no Earte
Estou satisfeita (o) com a participação dos alunos e suas famílias no desenvolvimento das Ações Afetivas e Sociais.	Sim
	Não
	Parcialmente
Comparado com o ensino presencial, avalio a aprendizagem no Earte, como:	Muito melhor
	Melhor
	Semelhante
	Pior
	Muito pior
	Não atuo no Earte
	Concordo totalmente
Considero que as Ações Afetivas e Sociais estão contribuindo para o desenvolvimento integral das crianças por meio das interações e brincadeiras	Concordo parcialmente
	Não concordo, nem discordo
	Discordo parcialmente
	Discordo totalmente
	Concordo totalmente
Considero que minhas aulas no Earte estão contribuindo para efetuar uma formação integral das/os estudantes (provocar a problematização da realidade em que vivemos).	Concordo parcialmente
	Não concordo, nem discordo
	Discordo parcialmente
	Discordo totalmente
	Não atuo no Earte
Utilize este espaço para compartilhar um pouco sobre sua rotina, dificuldades, solicitar orientações, dar sugestões para ações do sindicato, e o que você achar pertinente, como falar sobre as condições das universidades e da educação pública em geral, contando sua história, trajetória e dando sua opinião.	Resposta
A Comissão de Acompanhamento do trabalho/ ensino remoto da Adufes gostaria de fazer contato com você . Você gostaria de se manifestar de alguma das formas?	Gravar um áudio-depoimento
	Gravar um vídeo-depoimento
	Tratar de outros assuntos
	No momento, não tenho interesse em me manifestar por nenhuma das formas acima
Em uma escala de 0 a 10, sendo 0 péssimo e 10 excelente, como você avalia a atuação da Adufes durante a pandemia?	Não selecionado
	Selecionado
	2
	3
	4
	5
	5
	6
	7
	8
	9
10	
Autorizo a Adufes entrar em contato comigo, de acordo com os Relatos realizados?	Sim
	Não

Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia

Docentes em exercício da UFES - 2021



oppen
social  adufes

Objetivo da pesquisa

Analisar os **impactos da pandemia** no bem-estar da categoria, levantando dados sobre questões pedagógicas e condições objetivas e subjetivas do trabalho remoto.

Com os resultados, a Adufes espera buscar as melhores formas de atender às/aos professoras/es e intervir na realidade neste momento na Universidade, além de produzir um registro histórico sobre o funcionamento da Ufes durante a pandemia.

Temas

- 1 Metodologia, Comitê de Ética e LGPD
- 2 Questionário e Universo da Pesquisa
- 3 Vínculo Institucional e Informações Sociodemográficas
- 4 Trabalho e Ensino Remoto: Jornada de Trabalho - Atividades
- 5 Trabalho e Ensino Remoto: Infraestrutura e Tecnologia
- 6 Jornada de trabalho: Apoio, medidas do governo e assédio moral
- 7 Jornada de trabalho: Apoio da UFES e Adufes
- 8 Jornada de trabalho : Saúde e sintomas durante o trabalho remoto
- 9 Jornada de trabalho : Saúde e Covid 19
- 10 Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial: Docentes de carreira
- 11 Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial: Docentes EBTT
- 12 Relatos



Metodologia de aplicação do questionário

O questionário foi **autorrespondido**, por meio de link online, disponibilizado nos canais de comunicação da Adufes. O link também foi encaminhado aos docentes, com apoio da empresa de pesquisa contratada. O link ficou disponível para preenchimento entre **os dias 18 de março e 07 de abril de 2021**.



Aprovação em Comitê de Ética

A Resolução CNS 510/2016, Art. 1º, Parágrafo Único, Inciso V, não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP “pesquisa com bancos de dados, cujas informações são agregadas, sem possibilidade de identificação individual”.

A pesquisa da Adufes utilizou o banco de dados de docentes filiados, sendo gerenciada por empresa externa contratada para sua realização.

O contrato firmado estabelece que a empresa se compromete “a guardar o sigilo ético-empresarial necessário, por tempo indeterminado, sobre dados, documentos, especificações técnicas e comerciais, metodologias, inovações e quaisquer outras informações da contratante, sobre as quais a contratada vier a ter acesso durante a execução do presente Contrato, não podendo divulgar ou reproduzir sob qualquer pretexto, sob pena de quebra de Contrato, sujeito à plena rescisão, além das sanções legais pertinentes”.

Na pesquisa foi solicitado, **sem obrigatoriedade**, o preenchimento de dados pessoais, de modo a monitorar o questionário, sendo que o sindicato só tem acesso aos dados agregados.

Ao final do preenchimento, se desejasse, a/o docente poderia disponibilizar seus dados para contato da Comissão da Adufes de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto.

A pesquisa realizada pela Adufes não teve necessidade de aprovação em Comitê de Ética da Universidade por não ser pesquisa da instituição e se enquadrar em pesquisa de opinião cujo propósito é coletar informações para aprimorar ainda mais seus serviços ofertados.

Lei Geral de Proteção aos Dados (LGPD)



Seguindo os padrões da Lei Geral de Proteção aos Dados, a base de dados tratada foi encaminhada à Adufes anonimizada, ou seja, sem possibilidade de identificação de seu respondente, apenas com o código de cada resposta.



O instrumento de coleta foi elaborado pela Adufes, com apoio para revisão da Oppen Social e foi dividido em nove sessões:

1. Apresentação da Pesquisa
2. Controle
3. Dados Pessoais
4. Vínculo Institucional
5. Informações Sociodemográficas
6. Sobre trabalho e Ensino remoto
7. Relatos
8. Consentimento
9. Agradecimentos

Questionário

- **642** docentes em exercício participaram da pesquisa.
- Destes, **56** (8,72%) preencheram parcialmente e **586** (91,28%) o preencheram integralmente.
- Dado que não se trata de um tipo de avaliação que exige rigor estatístico, por conta de algum tipo de avaliação de impacto por exemplo, toda as resposta foram mantidas.
- No entanto, este preenchimento parcial significa que nos próximos slides, os totais finais das tabelas irão variar.
- Do total de respondentes, **83,02%** (533) são filiados à Adufes e **16,98%** (109) não.

Universo da Pesquisa

- **Base da Adufes: 1739 docentes.**
- Em exercício: 1106 docentes.
- Respondentes: 533 docentes em exercício filiados (48,19% da base).
- “Para questionários online, em que não há qualquer relacionamento prévio com os destinatários, uma taxa de resposta de 20% a 30% é considerada excelente. Uma taxa de resposta de 10% a 15% é um palpite mais conservador e seguro, caso ainda não tenha aplicado questionários à sua população” (Survey Monkey).
- Grau de confiança (99%), margem de erro (4%).



Universo da Pesquisa

- **Docentes efetivos na Ufes: 1780.**
- Respondentes: 642 docentes (36,06% da base).
- “Para questionários online, em que não há qualquer relacionamento prévio com os destinatários, uma taxa de resposta de 20% a 30% é considerada excelente. Uma taxa de resposta de 10% a 15% é um palpite mais conservador e seguro, caso ainda não tenha aplicado questionários à sua população” (Survey Monkey).
- Grau de confiança (99%), margem de erro (< 4%).



Universo da Pesquisa



Universo da Pesquisa

Centros de Ensino

Dos 642 docentes que iniciaram o preenchimento do questionário, 56 (8,72%) preencheram parcialmente e 586 (91,28%) o preencheram integralmente. Este preenchimento parcial significa que alguns docentes iniciaram o questionário, mas não foram até o final. Esta variação ficará evidente nos próximos slides, dado que algumas questões receberam mais respostas que outras.

Total de respondentes, por Centro de Ensino (preenchimento integral e parcial) – Docentes em exercício, 2021.

Centro de Ensino	%	N.
Centro de Ciências Naturais e Humanas (CCHN)	21,18%	136
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	14,33%	92
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	12,77%	82
Centro de Educação (CE)	10,28%	66
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	9,50%	61
Centro de Artes (CAR)	7,01%	45
Centro de Ciências Exatas (CCE)	6,23%	40
Centro Tecnológico (CT)	5,92%	38
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAIE)	4,83%	31
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	4,52%	29
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	3,43%	22
TOTAL	100,00%	642

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Docentes em exercício da UFES

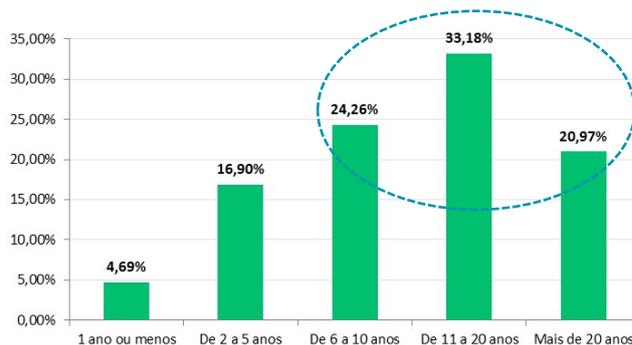
Vínculo Institucional e Informações Sociodemográficas



Vínculo Institucional e Informações Sociodemográficas

Do total de respondentes, **33,18%** trabalha na UFES entre 11 e 20, **24,26%** entre 6 e 10 anos e outra parcela significativa de **20,97%** trabalham na UFES há mais de 20 anos.

Tempo de Trabalho na UFES – Docentes em exercício, 2021



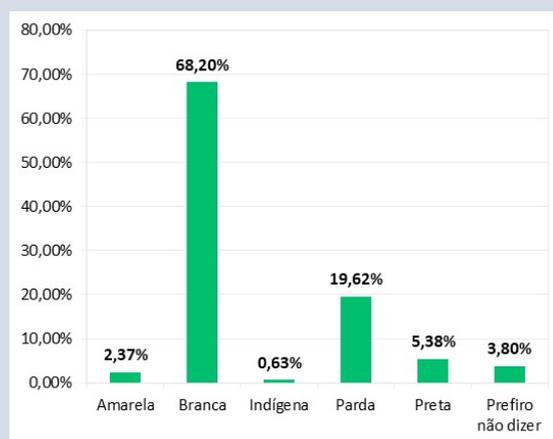
Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Vínculo Institucional e Informações Sociodemográficas

Perfil

- **55,06%** dos respondentes são mulheres e;
- **44,15%** são homens e **0,79%** preferiram não dizer o gênero.
- A maioria são brancos (**68,20%**)
- Pretos (5,38%) e pardos (19,62%), totalizam **25%**.
- As outras raças, incluindo aquela que preferiram não dizer, somam **6,8%** (amarela 2,37%, indígena 0,63%, não declararam 5,38%).
- Do total de respondentes, **4,27%** apontaram que possuem algum tipo de deficiência.

Raça declarada Docentes em exercício, 2021



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.



Vínculo Institucional e Informações Sociodemográficas

Perfil

- Há registros de pelo menos 20 municípios declarados como de residência, com destaque para a capital e Vila Velha na Região Metropolitana, somando **73,89%**. Em seguida aparecem São Mateus (**8,70%**), Alegre (**7,44%**) e Cariacica (**1,27%**).
- Nos grupos seguintes aparecem: Guaçuí, Guarapari e Jerônimo Monteiro, com **0,47%** o que corresponde a 3 pessoas;
- Em seguida, Cachoeiro de Itapemirim, Conceição da Barra, Domingos Martins e Santa Teresa com **0,32%** em cada município, o que corresponde a pelo menos 2 pessoas;
- Por último os municípios com apenas 1 morador (**0,16%**): Afonso Cláudio, Água Doce do Norte, Anchieta, Atílio Vivácqua, Bom Jesus do Norte, Colatina, Dolores do Rio Preto, Fundão, Jaguaré, Santa Leopoldina, Santa Maria de Jetibá.

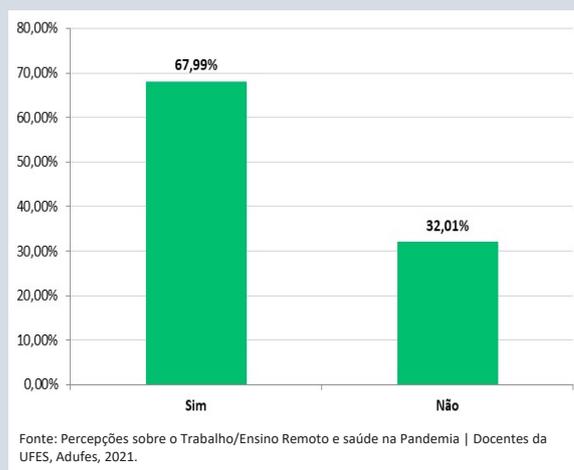


- 80,06%** responderam que vivem com outras pessoas adultas;
- Em média os docentes vivem com pelo menos **2 pessoas adultas, além dele**, em seu domicílio;
- Dentre os que responderam que vivem com outros adultos, em média, **há pelo mais 1 pessoa em casa**, que também está fazendo trabalho remoto.

Vínculo Institucional e Informações Sociodemográficas

Perfil

- 67,99%** dos respondentes possuem filhos (as).
- Dentre os docentes que possuem filhos, em média são **1,76**.
- 0,79%** preferiram não dizer o gênero.
- 23,61%** dos respondentes disseram que cuidam de pessoas com deficiência, idosos e / ou com demandas específicas.



Trabalho e Ensino remoto

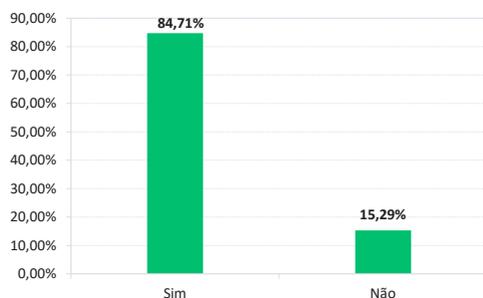


Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho

84,71% dos respondentes afirmaram que o Trabalho remoto intensificou as atividades.

Trabalho remoto intensificou as atividades – Docentes em exercício

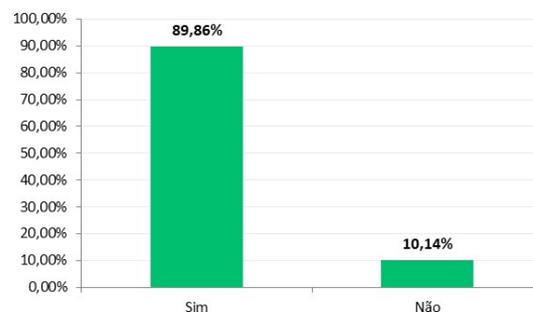


Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Se observadas somente as mulheres, a proporção é suavemente maior. **89,86%** afirmaram que foram impactadas pela intensificação do trabalho e apenas 10,14% disseram que não.



Trabalho remoto intensificou as atividades – Docentes mulheres em exercício



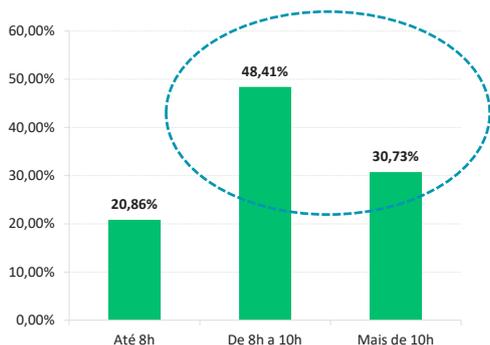
Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho

30,73% dos respondentes afirmaram que estão com uma carga horária de mais de 10 horas.

Carga horária média diária – Docentes em exercício

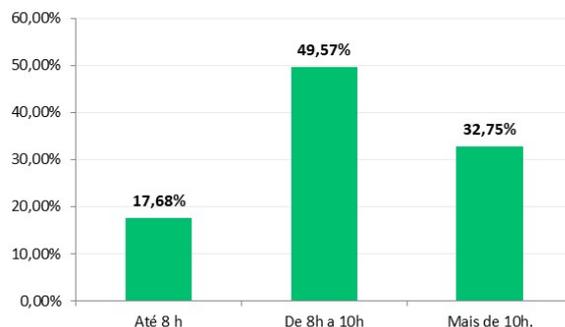


Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Dentre as mulheres este percentual é de **32,75%**.



Carga horária média diária – Docentes mulheres em exercício

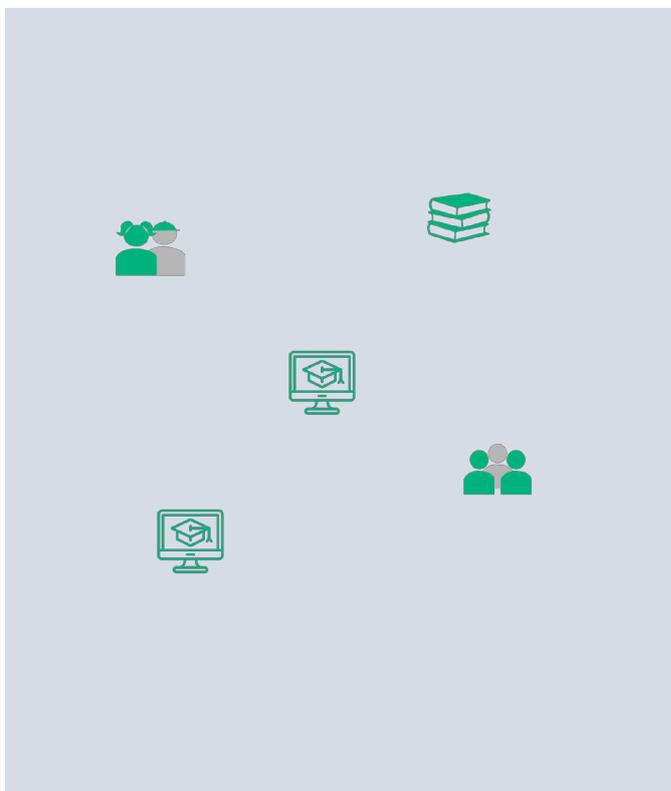


Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho

71,18% dos respondentes (*considerando 628 docentes*) disseram que as atividades domésticas aumentaram durante a pandemia, dificultando as atividades profissionais. 16,72% disseram que foram afetadas/os parcialmente e apenas 12,10% responderam que as atividades profissionais não foram dificultadas.



Trabalho e Ensino remoto

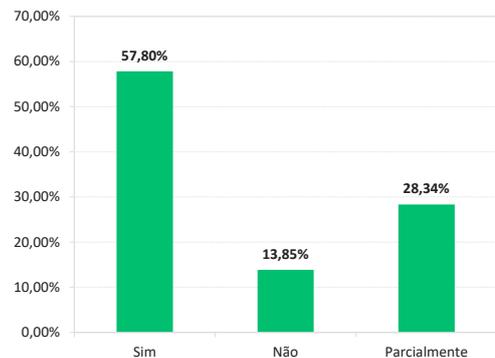
Jornada de trabalho: Infraestrutura e Tecnologia

- **13,22%** dos respondentes afirmaram que não possuem infraestrutura para o trabalho remoto.
- **13,85%** não possuem espaço disponível em casa para o trabalho, corroborando com o percentual anterior
- **95,38%** dos respondentes disseram que a infraestrutura que eles utilizam foram providenciadas por eles mesmos.
- Há ainda **3,34%** que disseram que a infraestrutura foi providenciada pela Universidade e **1,27%** não foi providenciada.

Infraestrutura para trabalho remoto	%	N.
Sim	49,04%	308
Parcialmente	37,74%	237
Não	13,22%	83
TOTAL	100,00%	628

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Espaço disponível em casa para trabalho remoto – Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

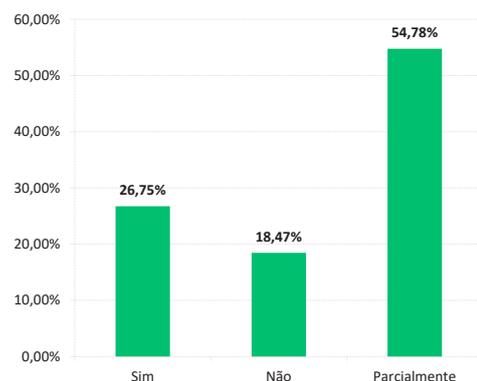
Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Infraestrutura e Tecnologia

- **81,53%** dos respondentes (*considerando 628 docentes*) afirmaram que já receberam ou receberam formação parcial para utilização de ferramentas tecnológicas.
- De outras instituições apenas **27,07%** disseram que receberam ou receberam parcialmente.



Formação para utilização de ferramentas tecnológicas necessárias ao trabalho fornecidas pela UFES – Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

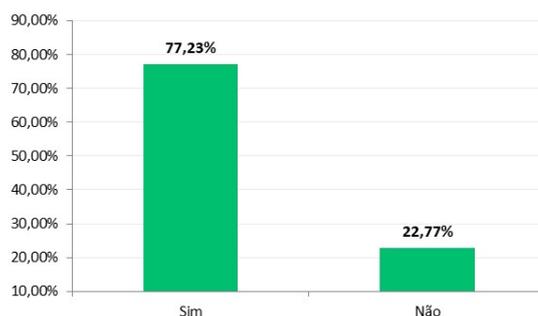
Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Infraestrutura e Tecnologia

- **16,56%** dos respondentes que disseram que já sofreram com algum tipo de invasão cibernética, o que corresponde a 104 docentes em números absolutos.
- Dentre estes que sofreram invasão, apenas **26,92%** denunciaram em algum lugar.
- **77,23%** dos docentes autorizou a Adufes a entrar em contato e apenas **22,77%** disseram que não.



Já precisou lidar com invasão cibernética em alguma atividade x autorização para a Adufes entrar em contato - – Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Infraestrutura e Tecnologia

Assistências para atividades remotas	%	N.
Nunca demandei assistência da UFES para as atividades remotas	67,46%	423
Equipamentos de informática adequados à execução das atividades (computador, notebook, fone de ouvido, caixa de som, microfone, mouse etc.);	19,62%	123
Mobiliários adequados à execução das atividades (cadeira ergonômica, apoios para pés e punhos, suporte de tela, mesa etc.);	3,83%	24
Acesso à internet de qualidade.	2,87%	18
Apoio para acessibilidade a deficientes (alunos e/ou docentes).	2,55%	16
Outros (especifique)	12,12%	76
TOTAL	-	627

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.
Nota: Os dados somam mais de 100% pois na questão era permitido escolher mais de uma opção.

- 67,46% dos respondentes nunca demandaram assistência da UFES para as atividades remotas, no entanto dentre estes, um percentual baixo de 2,2% indicaram outras opções.
- 40,99% demandaram algo, desde mobiliário até apoio para acessibilidade a deficientes.
- Dentre aqueles que disseram que providenciaram a infraestrutura por eles mesmos, que são pelo menos **95,38%** dos docentes, 69,1% nunca demandaram assistência da UFES para as atividades remotas.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Infraestrutura e Tecnologia

Exemplos de respostas sobre infraestrutura e tecnologia.

Consultei o chefe do departamento sobre fornecimento de equipamentos de informática, tais como webcam, mesa digitalizadora, etc. e o mesmo informou que a UFES não forneceria.

A demanda por equipamento não foi atendida

Não tive abertura para solicitar nada da lista acima. Mas penso que deveria ter apoio para os equipamentos .

Não havia instância onde demandar, sempre nos foi dito que auxílio seria apenas a estudantes.

Demandei para meu departamento, mas foi informado que não teríamos.

Não me foi dado oportunidade para isso.

Demandei auxílio para compreender o uso da plataforma digital. Em nenhum momento nos foi ofertado auxílio material para equipamento ou custeio de internet.

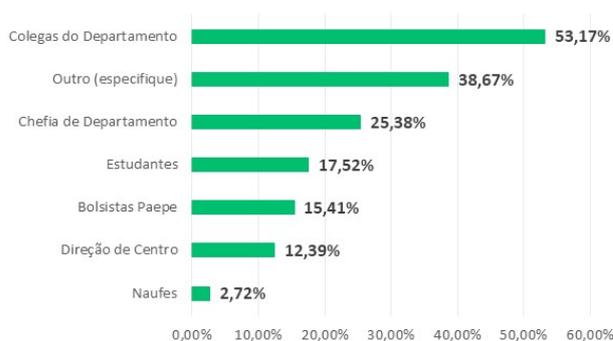
Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Apoio



Recorreu a alguém ou alguma instituição/ ator para procurar ajuda ou intervenção – Docentes em exercício

- **52,79%** dos respondentes afirmaram que recorreram a alguém para procurar ajuda ou intervenção.
- Destes que recorreram a alguém ou alguma instituição, citaram diferentes instâncias, que estão elucidadas no gráfico.
- **57,40%** tiveram suas demandas atendidas e **35,35%** as demandas foram atendidas parcialmente.



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Apoio



É possível observar por pessoa ou instituição, o percentual dos docentes que tiveram suas demandas atendidas. A coluna de percentual das demandas atendidas está classificada do maior para o menor.

Alguém ou alguma instituição	Demanda atendida		Atendida parcialmente		Demanda não atendida		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Outro (especifique)	79	61,7	42	32,8	7	5,5	128	100
Direção de Centro	24	58,5	9	22,0	8	19,5	41	100
Chefia de Departamento	48	57,1	24	28,6	12	14,3	84	100
Bolsistas Paepe	29	56,9	22	43,1	0	0,0	51	100
Naufes	5	55,6	4	44,4	0	0,0	9	100
Estudantes	31	53,4	27	46,6	0	0,0	58	100
Colegas do Departamento	94	53,4	79	44,9	3	1,7	176	100

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Apoio



Interessante notar que parte das respostas para “outros”, cita opções disponíveis, como estudantes e especialmente, colegas de departamento. São expressivas as referências a **familiares, amigos, TAEs e STI**.

Dentre as opções citadas como outros, em que os docentes recorreram, aparecem diferentes pessoas ou instâncias, tais como:

Familiares
Amigos
NTI / NPD / STI
Servidores Técnicos
Contratou alguém
Colegas de trabalho
Internet (tutoriais)

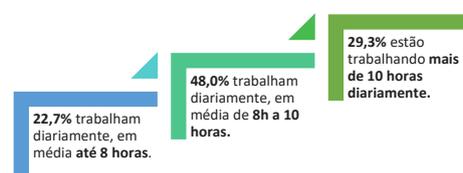
Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Apoio

Centro de Ensino	Recorreu a alguém para procurar ajuda/ orientação/ intervenção	
	Absoluto	%
Centro de Ciências Naturais e Humanas (CCHN)	68	20,5
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	49	14,8
Centro de Educação (CE)	46	13,9
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	43	13,0
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	35	10,6
Centro de Artes (CAR)	21	6,3
Centro de Ciências Exatas (CCE)	20	6,0
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	13	3,9
Centro Tecnológico (CT)	13	3,9
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	12	3,6
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	11	3,3
TOTAL	331	100

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

- O Centro de Ciências Naturais e Humanas (CCHN) registrou o maior percentual (**20,5%**) de docentes que recorreram a alguém para procurar ajuda/ orientação ou intervenção.
- E ainda, dentre os docentes que recorreram a alguém, a distribuição por média de horas trabalhadas é ilustrada na figura abaixo:



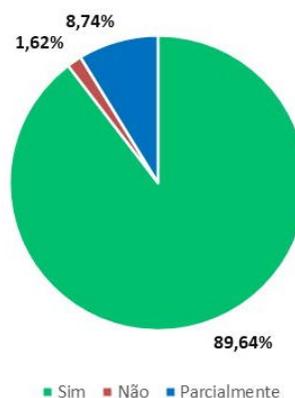
Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: medidas do governo

89,64% dos respondentes consideram que as medidas do governo impactam o trabalho e a qualidade da educação pública oferecida à sociedade. As medidas utilizadas como exemplos no questionário foram: Reformas Trabalhista e Previdenciária; Cortes orçamentários, Reforma Administrativa etc.

Medidas do Governo impactam o trabalho de servidores (as) públicos– Docentes em exercício



Total: 618

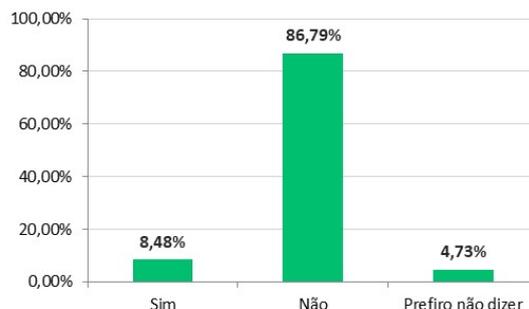
Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: assédio

- **8,48%** afirmaram que durante o trabalho remoto estão sofrendo assédio moral, tais como: pressão, chantagem, exposição, desqualificação, intimidação, ameaça e/ou outros em uma relação hierárquica e **4,73%** preferem não dizer. *Estes percentuais foram sobre 613 respondentes.*
- E **0,49%** que correspondem a 3 pessoas declararam que estão sofrendo assédio sexual. Uma pessoa (**0,16%**) preferiu não dizer.

Assédio moral durante o trabalho remoto – Docentes em exercício



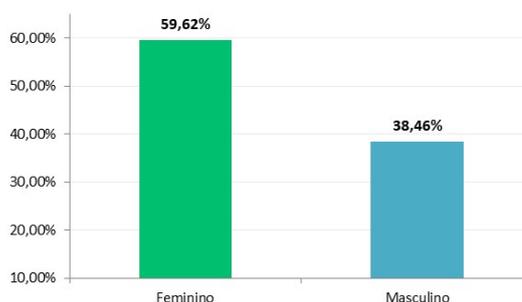
Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: assédio

- Daqueles que disseram que sofreram algum tipo de assédio moral, **59,62% são mulheres** e **38,46% são homens**. Em números absolutos foram 52 docentes que afirmaram que passaram por tal prática.
- Daqueles que disseram que sofreram assédio sexual, que foram apenas 3 em números absolutos, **são mulheres**.

Assédio moral durante o trabalho remoto – Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: assédio

Centro de Ensino	Total e percentual de docentes que sofreram assédio moral, por Centro de Ensino.			
	Sim	Não	Prefiro não dizer	N. absoluto/ %
Centro de Artes (CAR)	9 21,95%	30 73,17%	2 4,88%	41 100%
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	1 3,33%	27 90,00%	2 6,67%	30 100%
Centro de Ciências Exatas (CCE)	5 12,82%	32 82,05%	2 5,13%	39 100%
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	2 7,14%	26 92,86%	0 0,00%	28 100%
Centro de Ciências Naturais e Humanas (CCHN)	7 5,30%	117 88,64%	8 6,06%	132 100%
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	8 8,99%	78 87,64%	3 3,37%	89 100%
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	6 7,69%	68 87,18%	4 5,13%	78 100%
Centro de Educação (CE)	2 3,13%	59 92,19%	3 4,69%	64 100%
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	2 10,00%	18 90,00%	0 0,00%	20 100%
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	6 10,53%	47 82,46%	4 7,02%	57 100%
Centro Tecnológico (CT)	4 11,43%	30 85,71%	1 2,86%	35 100%
TOTAL				613

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: assédio

- Dentre aqueles docentes que disseram que sofreram **assédio moral** (8,48%), que correspondem a 52 docentes em números absolutos, a distribuição das horas diárias trabalhadas está ilustrada na figura abaixo:



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

- Dentre os docentes que sofreram **assédio moral**, 96,2% providenciaram a estrutura que utilizam para o trabalho remoto, e apenas 3,8%, que correspondem a 2 pessoas, não providenciaram;
- Dentre aquelas que sofreram **assédio sexual**, todas (3) disseram que providenciaram a estrutura.

- Dentre aquelas docentes que disseram que sofreram **assédio sexual**, que correspondem a 3 pessoas em números absolutos, todas declararam trabalhar mais de 10 horas diariamente.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Apoio da UFES

É um consenso, independente do tipo de apoio, que a UFES deve ter responsabilidade junto aos Docentes (veja tabela).

Opiniões sobre apoio ao trabalho remoto UFES	%	N.
Deveria custear ou garantir a oferta de equipamentos de informática adequados à execução das atividades remotas (computador, notebook, fone de ouvido, caixa de som, microfone, mouse etc.)	69,90%	432
Deveria custear ou garantir a oferta de mobiliários adequados à execução das atividades remotas (cadeira ergonômica, apoios para pés e punhos, suporte de tela, mesa etc.)	50,65%	313
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	50,32%	311
Outro (especifique)	20,87%	129
TOTAL	-	618

Nota: Os dados somam mais de 100% pois na questão era permitido escolher mais de uma opção.

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Dentre os que responderam “Outros”, pelo menos **33% disseram** que não vê necessidade da UFES custear.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Apoio da UFES

“Outros” para a pergunta “Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?”

Deveria custear despesas com serviço de internet de qualidade, de rapidez.

Todos os acima, pelo menos parcialmente. Estamos arcando com TODO o custo do trabalho remoto. Nos sequer fomos perguntados pela UFES se necessitaríamos de alguma ajuda nesse sentido.

Custear manutenção de equipamentos de informática de uso pessoal.

A UFES deveria concentrar seus recursos para custear e garantir as condições de estudo dos alunos, não dos professores, que possuem recursos para isso.

Custear inclusive software antivírus

Marcaria todos os itens. Acho que estamos a meses em trabalho remoto e não recebemos ajuda de custo para nada. Comprei notebook, mesa digitalizadora, celular, fone, anel de led para gravação das práticas. Os materiais que uso são todos adquiridos por mim, sem custo nenhuma para a UFES. Atualmente, estou me organizando para comprar uma cadeira ergonômica pq estou com dores terríveis na coluna, por ficar de 8 a 12 horas no computador. Além disso, o meu custo de energia e internet (fiz um plano novo para atender às aulas remotas) também aumentaram consideravelmente.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Apoio da Adufes

Opiniões sobre apoio ao trabalho remoto ADUFES	%	N.
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	71,84%	444
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	65,53%	405
Ações em prol da qualidade de ensino	57,44%	355
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	47,57%	294
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	43,04%	266
Colaborar com as instâncias da UFES	35,76%	221
Auxiliar o trabalho remoto	20,39%	126
Outro (especifique)	8,41%	52
TOTAL	-	618

Nota. Os dados somam mais de 100% pois na questão era permitido escolher mais de uma opção

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Dentre os docentes que responderam que a UFES deveria custear a oferta de equipamentos de informática adequados à execução das atividades remotas (n=432), **59,0%** indicaram que a Adufes deveria ter **ações de fiscalização junto à administração da UFES.**

E ainda, **62,5%** disseram que a Adufes deveria ter ações em prol da qualidade de ensino.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Apoio da Adufes

Ações junto a universidade para garantir a disponibilização de infraestrutura adequada e de equipe para edição de vídeos e materiais para aulas assíncronas.

Ações em prol de uma discussão/reformulação de carga horária máxima para o modelo remoto, considerando que atividades que a compõem, além do ensino, estão também sendo realizadas remotamente, o que tem causado sobrecarga.

Definir a partir deste diagnóstico demandas objetivas a serem atendidas pelas UFES, indicadores para mensurar como está a situação atual dessas demandas definir a partir desse indicador a meta que se quer alcançar, negociar com a UFES um cronograma para que essa meta seja atingida, fiscalizar e denunciar se a UFES não cumprir o que foi acordado na negociação

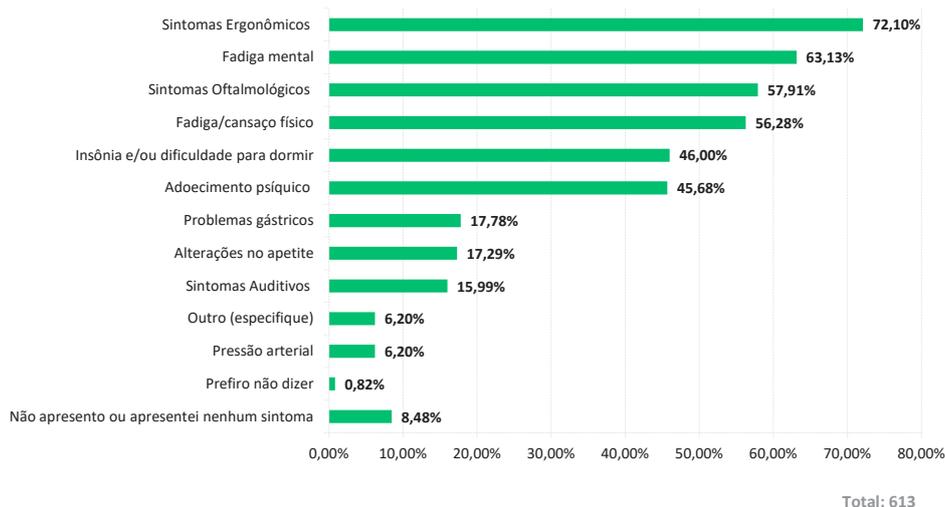
Até agora a ADUFES não fez nada só enquete. Eu sinceramente não tenho muita esperança nesse sindicato, só continuo nele por causa do plano de saúde.

Ações em prol da transparência das decisões da instituição, pois os sites são desatualizados, as informações são parciais e há enormes embates entre os setores a respeito das atribuições de cada um, por falta de coordenação institucional. perde-se um enorme tempo debatendo aspectos técnicos que deveriam ser simplesmente providenciados pela instituição.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Saúde e sintomas durante o trabalho remoto

Sintomas apresentados durante o trabalho remoto – Docentes em exercício



Apenas **8,48%** dos respondentes declararam que não apresentaram nenhum sintoma durante o trabalho remoto.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Condições de Trabalho x Sintomas durante o trabalho remoto

- A tabela do slide a seguir cruza a afirmação sobre as “condições de trabalho adequadas x sintomas apresentados durante a pandemia”. **A leitura desta tabela é realizada coluna a coluna.**
- Os valores absolutos na tabela representam o total de pessoas que responderam as duas questões, que foram **610**;
- Temos também o total para cada grupo: Sim (296); 79 (Não); e 235 (parcialmente) que também somam 610.
- **Um tipo de análise a ser feita é:** Dentre aqueles que disseram que apresentam sintomas ergonômicos, **42,53%** possuem infraestrutura, **14,93%** não possuem e **42,53%** possuem parcialmente.



Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Condições de Trabalho x Sintomas durante o trabalho remoto

Infraestrutura x Sintomas durante a pandemia													
Possui alguma infraestrutura?	Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	Sintomas Ergonômicos	Sintomas Oftalmológicos	Sintomas Auditivos	Adoecimento psíquico	Pressão arterial	Problemas gástricos	Fadiga/cansaço físico	Fadiga mental	Insônia e/ou dificuldade para dormir	Alterações no apetite	Prefiro não dizer	Total
Sim	41	188	143	31	104	15	36	140	162	111	33	3	296
	78,85%	42,53%	40,28%	31,63%	37,14%	39,47%	33,03%	40,58%	41,86%	39,36%	31,13%	60%	
Não	4	66	54	23	49	6	19	54	58	51	23	1	79
	7,69%	14,93%	15,21%	23,47%	17,50%	15,79%	17,43%	15,65%	14,99%	18,09%	21,70%	20%	
Parcialmente	7	188	158	44	127	17	54	151	167	120	50	1	235
	13,46%	42,53%	44,51%	44,90%	45,36%	44,74%	49,54%	43,77%	43,15%	42,55%	47,17%	20%	
Total	52	442	355	98	280	38	109	345	387	282	106	5	610
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Horas trabalhadas x Condições de Trabalho



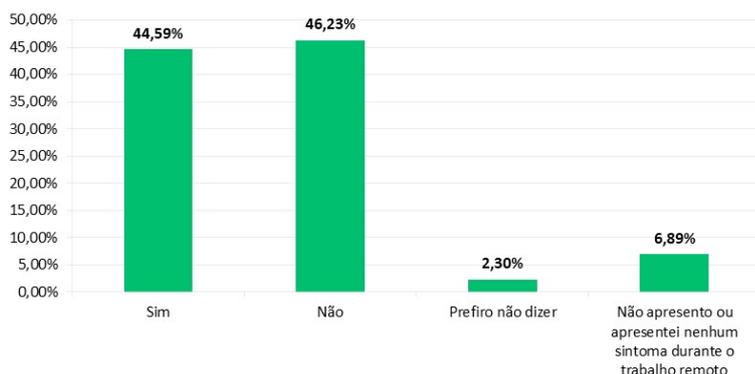
Tempo de trabalho em horas x Infraestrutura necessária para o trabalho remoto				
Tempo em horas	Sim	Não	Parcialmente	Total
Até 8h	78	10	43	131
	59,54%	7,63%	32,82%	100,0%
De 8h a 10h	155	40	109	304
	50,99%	13,16%	35,86%	100,0%
Mais de 10h	75	33	85	193
	38,86%	17,10%	44,04%	100,0%
Total		-		628

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Saúde, sintomas durante o trabalho remoto e afastamento durante a pandemia

Uso de medicamentos para conter ou amenizar sintomas
Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Total: 610

- A distribuição entre aqueles que utilizam ou não remédio é equilibrada. *Estes percentuais são sobre um total de 610 respondentes.*
- **43,28%** citaram que pretendem buscar ajuda profissional para lidar melhor com alguns dos sintomas ou demandas psicológicas.
- **61,64%** citaram que pretendem buscar ajuda para lidar melhor com os sintomas físicos.
- **5,74%** dos respondentes disseram que foi afastado do trabalho durante o período da pandemia., o que corresponde a 35 docentes em termos absolutos. Destes, o afastamento maior foi de até 1 mês, segundo os dados abaixo:
 - De 6 meses e 1 dia até 9 meses (2,86%) - 1
 - De 1 mês e 1 dia até 3 meses (17,14%) - 6
 - Até 1 mês (80,00%) - 28

Trabalho e Ensino remoto

Jornada de trabalho: Utilizou medicamento x Infraestrutura

Utilizou ou tem utilizado medicamento x possui a infraestrutura necessária para o trabalho remoto

Utilizou/ tem utilizado	Possui infra	Não possui	Possui infra parcialmente	Total
Sim	103	43	126	272
	37,9%	15,8%	46,3%	100,0%
Não	155	31	96	282
	55,0%	11,0%	34,0%	100,0%
Prefiro não dizer	7	1	6	14
	50,0%	7,1%	42,9%	100,0%
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma durante o trabalho remoto	32	4	6	42
	76,2%	9,5%	14,3%	100,0%
Total				610

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Dentre os docentes que responderam que utilizam medicamento, **37,87%** possuem infraestrutura, **15,81%** não possuem e um número significativo disseram que possuem parcialmente (**46,32%**).

E ainda, outro dado importante sobre este grupo, que responderam que usam medicamento: **17,3%** trabalham em média até 8 horas; **47,8%** trabalham de 8 horas a 10 horas e **34,9%** trabalham mais de 10 horas.

Desse mesmo grupo de docentes, **90,4%** disseram que o trabalho remoto intensificou suas atividades.

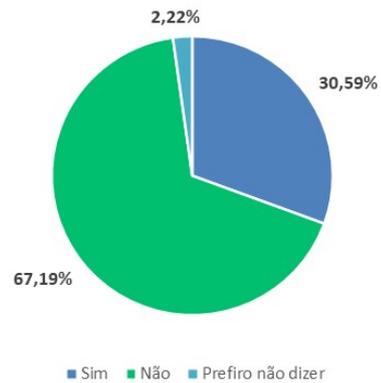
Por último, desse mesmo grupo que fez uso de medicamentos, **75%** consideram que a UFES deveria custear ou garantir a oferta de equipamentos de informática adequados à execução da atividades remotas.

Trabalho e Ensino remoto

Saúde e COVID - 19

30,59% dos respondentes são parte do grupo de risco para a COVID – 19.

Faz parte do grupo de risco para a COVID – 19?



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

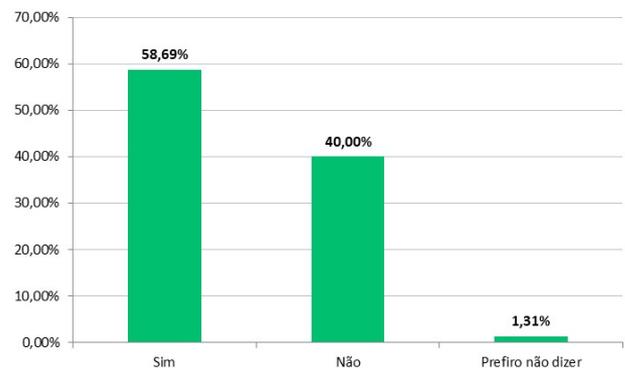
Saúde e COVID - 19

- **83,11%** dos respondentes afirmaram que ainda não tiveram COVID – 19.
- No entanto, **58,69%** vivenciaram o luto pela perda de algum membro da família ou amigo.

Já teve COVID-19	%	N.
Não	83,11%	507
Sim	15,08%	92
Prefiro não dizer	1,80%	11
TOTAL	-	610

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Durante a pandemia vivenciou o luto por perda de familiar ou amigo – Docentes em exercício, 2021



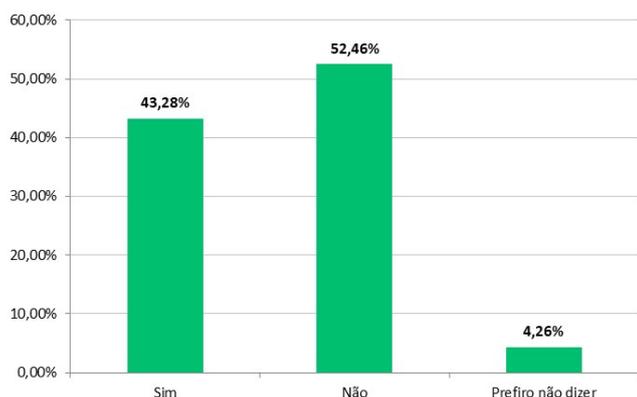
Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Total: 610

Trabalho e Ensino remoto

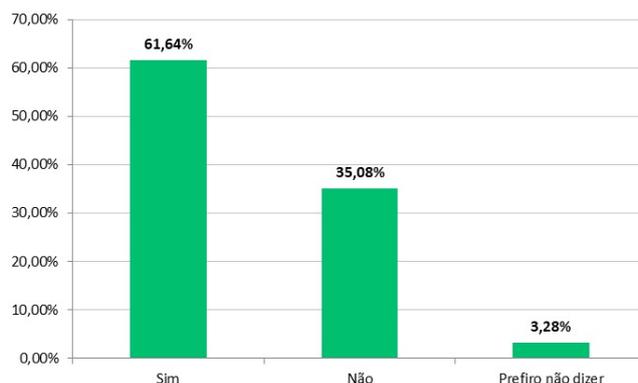
Saúde e COVID - 19

Buscou ou pretende buscar ajuda profissional para lidar com algum sintoma ou **demanda psicológica** – Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Buscou ou pretende buscar ajuda profissional para lidar com algum sintoma ou **demanda física** – Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Total: 610

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial

- **98,36%** dos respondentes afirmaram que são docentes do magistério superior.
- **1,64%** dos respondentes afirmaram que são docentes EBTT*

Os slides a seguir apresentam os dados sobre os Docentes do magistério superior, e em seguida sobre os Docentes EBTT >>>>>



Trabalho e Ensino remoto

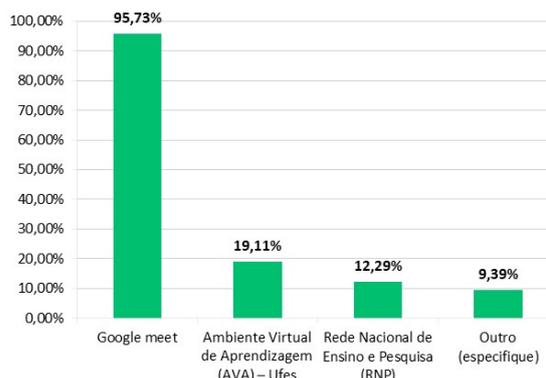
Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – Magistério Superior

Dentre os respondentes, apenas **1 (0,17%)** não atuava no Earte.

Já ministrou ou ministrava aulas no Earte	%	N.
Graduação	56,56%	332
Ambas	41,06%	241
Pós-graduação	2,21%	13
Não atuou no Earte	0,17%	1
TOTAL	100,00%	587

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Plataformas utilizadas no Earte – Magistério superior



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

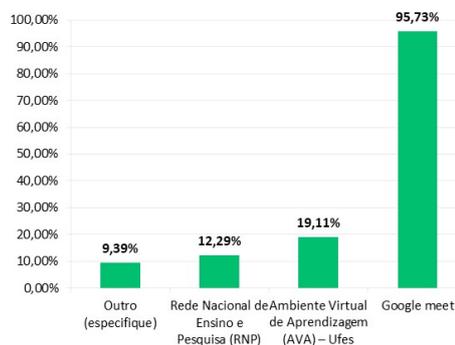
Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – Magistério Superior

- A maioria utiliza softwares com propriedade (**73,76%**);
- Ainda sobre sistemas, **80,41%** dos docentes incorporaram o email institucional ao Google.

Softwares utilizados no Earte	%	N.
Apenas softwares livres (Linux, Open Office, Apache, GIMP etc.)	4,43%	26
Apenas softwares com propriedade (Microsoft Windows, Word, c. Excel, Google Chrome, Adobe Reader etc.)	73,76%	433
Ambos	18,23%	107
Não sei dizer	3,58%	21
TOTAL	100,00%	587

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Plataformas utilizadas no Earte – Magistério superior



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – Magistério Superior

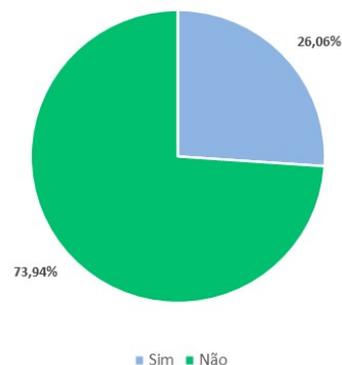
- **26,06%** dos respondentes afirmaram que já tinham experiência com EAD antes do Earte;
- E dentre estes, a principal atuação foi como Docente, conforme os dados da tabela abaixo:

Como atuou na experiência EAD	%	N.
Docente (Graduação / Pós-graduação)	83,66%	128
Tutora ou tutor	35,29%	54
Estudante	13,73%	21
Outro (especifique)	9,80%	15
TOTAL	-	153

Nota. Os dados somam mais de 100%, pois na questão era permitido escolher mais de uma opção.

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Experiência com EAD antes do Earte – Magistério superior



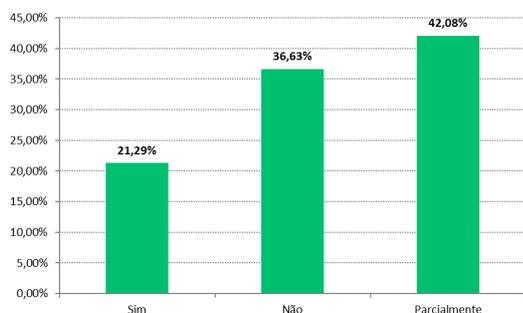
Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – Magistério Superior

78,71% dos respondentes afirmaram que não são sabiam ou sabiam parcialmente usar ferramentas tecnológicas.

Já sabia usar ferramentas tecnológicas e se sentiu confortável no Earte – Magistério superior

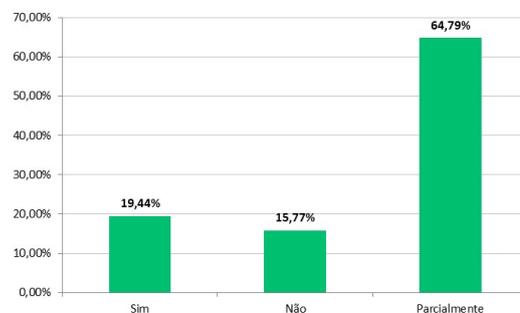


Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Total: 587

Deste grupo, que afirmou que não sabiam ou sabiam parcialmente, **15,77%** continuaram afirmando que não aprenderam a utilizar, mesmo com a implantação do Earte.

Aprendeu a utilizar ferramentas tecnológicas após o Earte Magistério superior



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial

Magistério Superior

Apreendeu a utilizar ferramentas tecnológicas no ensino x Recebeu da UFES formação adequada para utilização de ferramentas tecnológicas necessárias ao trabalho remoto				
Apreendeu a utilizar ferramentas	Recebeu formação	Não recebeu formação	Recebeu formação parcial	Total
Sim	31	11	48	90
	34,4%	12,2%	53,3%	100,0%
Não	7	30	36	73
	9,6%	41,1%	49,3%	100,0%
Parcialmente	60	46	194	300
	20,0%	15,3%	64,7%	100,0%
TOTAL				463

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Dentre os docentes que disseram que não aprenderam a utilizar a ferramenta, apenas **9,6%** tinham dito que receberam da UFES a formação adequada para utilização de ferramentas tecnológicas.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e

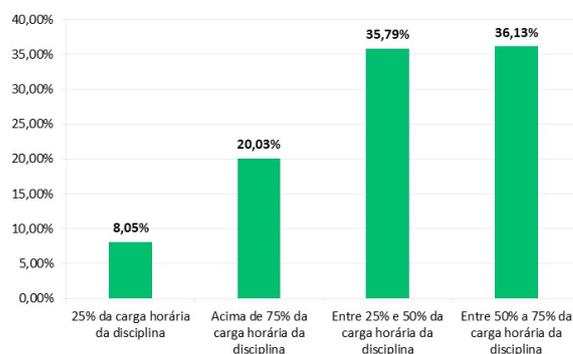
Emergencial – Magistério Superior

72,43% dos respondentes afirmaram que o ensino remoto constrange a liberdade de ensinar, aprender, o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, totalmente (sim) ou parcialmente.

O ensino remoto constrange a liberdade de ensinar e aprender e etc.	%	N.
Parcialmente	40,24%	235
Sim	32,19%	188
Não	27,57%	161
TOTAL	100,00%	584

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Organização das aulas e atividades síncronas em carga horária – Magistério superior



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial

Magistério Superior

Dentre os docentes que disseram que o ensino remoto constringe a liberdade de ensinar, (82,98%) não declararam nenhum tipo de assédio moral.

E dentre aquelas que sofreram assédio sexual, que foram 3 em números absolutos, 100% disseram que o ensino remoto constringe a liberdade de ensinar.

O ensino remoto constringe a liberdade de ensinar x assédio moral				
O ensino remoto constringe a liberdade de ensinar	Sim	Não	Prefiro não dizer	Total
Sim	25	156	7	188
	13,30%	82,98%	3,72%	100,00%
Não	9	146	6	161
	5,59%	90,68%	3,73%	100,00%
Parcialmente	14	206	15	235
	5,96%	87,66%	6,38%	100,00%
TOTAL	-	-	-	584

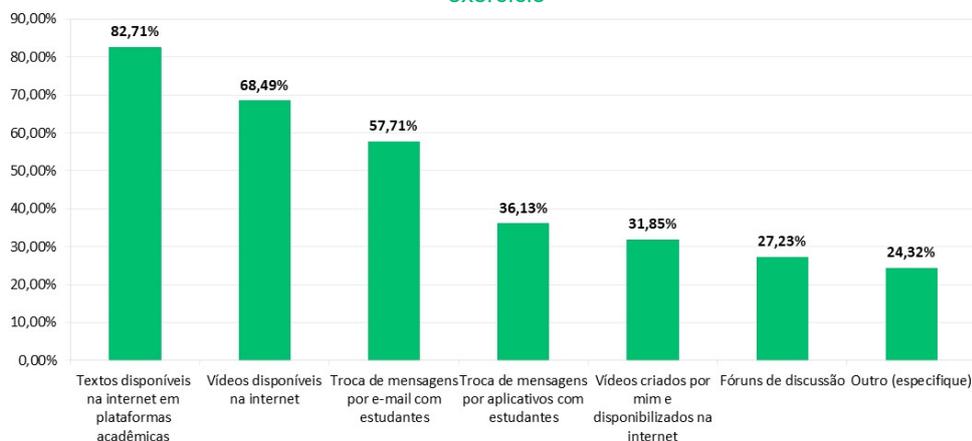
Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial

Magistério Superior

Diferentes ferramentas utilizadas nas atividades assíncronas – Docentes em exercício



* Textos disponíveis na internet em plataformas acadêmicas (scielo, BDTD, banco da Capes, Portal Domínio Público, revistas científicas, bibliotecas digitais de universidades etc.).

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Total: 584

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – Magistério Superior

Superior

50,34% dos respondentes concordam parcialmente com a afirmação de que no Earte é preciso que o protagonismo seja dos estudantes.

Protagonismo dos estudantes no Earte – Docentes em exercício

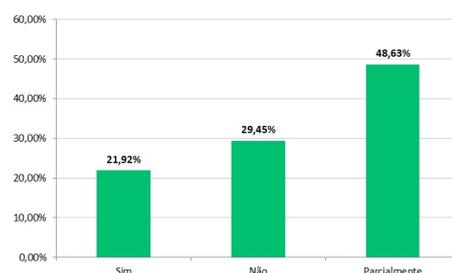


Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Total: 584

70,55% dos docentes se sentem ou totalmente (sim) ou parcialmente frustrados com suas aulas no Earte.

Frustração com as aulas no Earte – Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – Magistério Superior

Superior

Formação adequada para utilização de ferramentas x Frustração com as aulas no Earte				
Recebeu formação adequada?	Sim	Não	Parcialmente	Total
Sim	20	69	66	155
	12,90%	44,52%	42,58%	100,00%
Não	36	21	47	104
	34,62%	20,19%	45,19%	100,00%
Parcialmente	72	82	171	325
	22,15%	25,23%	52,62%	100,00%
TOTAL		-		584

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Dentre os professores que se sentem frustrados com as aulas no Earte, **82,81%** deles acreditam que a UFES deveria custear ou garantir a oferta de equipamentos de informática adequados à execução das atividades remotas.

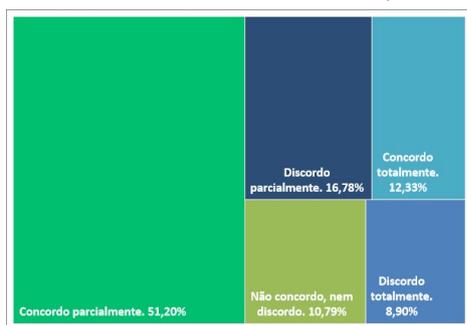
Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – Magistério Superior

Superior

Apenas **12,33%** dos docentes concordam totalmente sobre a afirmação de que suas aulas contribuem na formação integral dos estudantes.

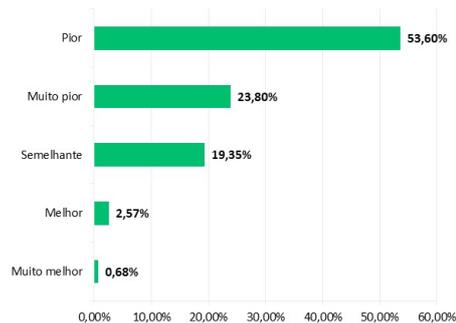
Contribuição das aulas para a formação integral dos estudantes – Docentes em exercício, 2021



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.
Total: 584

77,4% dos docentes consideram que, comparado com o ensino presencial, a aprendizagem no Earte é pior ou muito pior.

Aprendizagem no Earte comparado com o ensino presencial - Docentes em exercício, 2021



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – Magistério Superior

Mesmo entre quem recebeu e quem não recebeu formação, ao percentual de quem considera a aprendizagem no Earte pior é significativa.

Recebeu formação?	Formação para utilização de ferramentas tecnológicas x Aprendizagem no Earte					Total
	Muito melhor	Melhor	Semelhante	Pior	Muito pior	
Sim	1 0,65%	9 5,81%	39 25,16%	85 54,84%	21 13,55%	155 100,01%
Não	1 0,96%	0 0%	14 13,46%	43 41,35%	46 44,23%	104 100,00%
Parcialmente	2 0,62%	6 1,85%	60 18,46%	185 56,92%	72 22,15%	325 100,00%
TOTAL						584

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.



Nota: Você recebeu da UFES formação adequada para utilização de ferramentas tecnológicas necessárias ao trabalho remoto?

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – EBTT

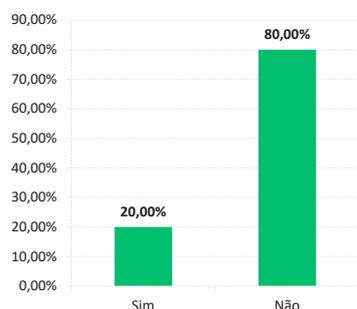
- **98,36%** dos respondentes afirmaram que são docentes de carreira;
- **1,64%** dos respondentes afirmaram que são docentes EBTT*

Os slides a seguir apresentam os dados sobre os Docentes EBTT >>>>

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – EBTT

Ministrou ou ministra disciplina (s) no Ensino Remoto Emergencial e Temporário (Earte) – Docentes EBTT



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Total: 10

Concorda com a proposição das Ações Afetivas e Sociais promovidas pelo CEI Criarte – Docentes EBTT

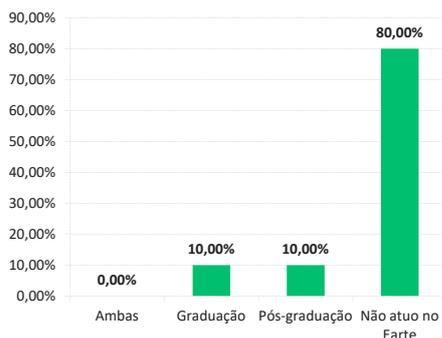


Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – EBTT

Ministra aulas no Earte para – Docentes EBTT



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Total: 10

- **80% dos Docentes EBTT afirmaram não atuar no Earte, dentre os que atuam:**
- Sobre o desenvolvimento das ações Afetivas e Sociais, **100%** dos respondentes informaram utilizar o Google Meet;
- Dentre os que atuam, utilizam Softwares com propriedade e softwares de uso livre.
- **70%** dos respondentes afirmaram que incorporaram o email institucional ao Google enquanto os demais 30% não vincularam.
- E ainda, **70%** não tinham experiência com EAD antes das atividades remotas.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – EBTT

Práticas utilizadas para as atividades assíncronas do Earte	%	N.
Não atuou no Earte	80,00%	8
Troca de mensagens por e-mail com estudantes	20,00%	2
Textos disponíveis na internet em plataformas acadêmicas (scielo, BDTD, banco da Capes, Portal Domínio Público, revistas científicas, bibliotecas digitais de universidades etc.)	20,00%	2
Troca de mensagens por aplicativos com estudantes (whatsapp, telegram, messenger etc.)	10,00%	1
Vídeos disponíveis na internet	10,00%	1
Fóruns de discussão	0,00%	0
Vídeos criados por mim e disponibilizados na internet	0,00%	0
Outros (especifique)	0,00%	0
TOTAL	-	10

Nota: Os dados não somam 100% pois na questão era permitido escolher mais de uma opção

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

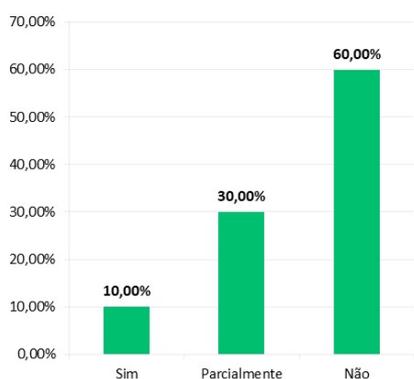
Porcentagem de atividades síncronas na organização das aulas	%	N.
Entre 25% e 50% da carga horária da disciplina	0,00%	0
Acima de 75% da carga horária da disciplina	0,00%	0
25% da carga horária da disciplina	10,00%	1
Entre 50% a 75% da carga horária da disciplina	10,00%	1
Não atuou no Earte	80,00%	8
TOTAL	100,00%	10

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial – EBTT

Frustração com o desenvolvimento das Ações Afetivas e Sociais – Docentes EBTT



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

- Sobre a reação frente à Ações Afetivas e Sociais, **40%** declarou estar frustrado, ao menos parcialmente;
- E diante das aulas no Earte, **20%** declarou se sentir parcialmente frustrado.
- **80%** dos respondentes estão parcialmente satisfeitos com os alunos e suas famílias no desenvolvimento das Ações Afetivas e Sociais. .
- E dentre os que atuam no Earte (20%), a aprendizagem nas aulas remotas são pior ou muito pior que presenciais.

Trabalho e Ensino remoto

Questões pedagógicas: Ensino – Aprendizagem, Remoto, Temporário e Emergencial: Docentes EBTT

70% Considera que as Ações Afetivas e Sociais estão contribuindo para o desenvolvimento integral das crianças por meio de interações e brincadeiras

Ações Afetivas e Sociais estão contribuindo para o desenvolvimento integral das crianças	%	N.
Concordo totalmente	20,00%	2
Concordo parcialmente	50,00%	5
Não concordo, nem discordo	20,00%	2
Discordo parcialmente	10,00%	1
Discordo totalmente	0,00%	0
TOTAL	100,00%	10

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Contribuição das aulas para formação integral dos estudantes – Docentes EBTT



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Relatos



Relatos

Embora, **apenas 17,39%** tenha declarado algum tipo de manifestação, nas formas apresentadas na tabela abaixo, **64,88%** autorizaram a Adufes entrar em contato de acordo com os Relatos autorizados. Provavelmente interpretaram relatos como as respostas dadas as questões.

A Comissão de Acompanhamento do trabalho/ ensino remoto da Adufes gostaria de fazer contato com você .
Você gostaria de se manifestar de alguma das formas?

Forma de se manifestar com a Comissão de Acompanhamento de ensino remoto da Adufes	%	N.
Gravar um vídeo-depoimento	5,18%	31
Gravar um áudio-depoimento	5,69%	34
Tratar de outros assuntos	6,52%	39
No momento, não tenho interesse em me manifestar por nenhuma das formas acima	82,61%	494
TOTAL	100,00%	598

Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

Relatos

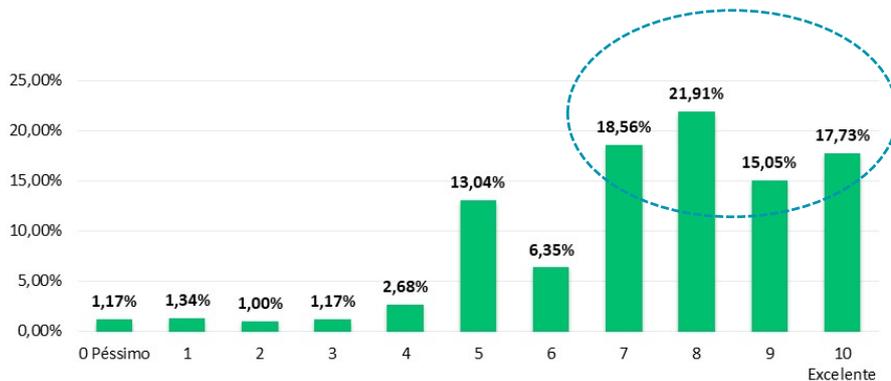


73,25% dos respondentes



avaliaram a atuação da ADUFES entre 7 e 10.

Avaliação da atuação da Adufes durante a pandemia – Docentes em exercício



Fonte: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia | Docentes da UFES, Adufes, 2021.

ANEXO C

Respostas abertas dos/as docentes à última questão da pesquisa

Questão: “Utilize este espaço para compartilhar um pouco sobre sua rotina, dificuldades, solicitar orientações, dar sugestões para ações do sindicato, e o que você achar pertinente, como falar sobre as condições das universidades e da educação pública em geral, contando sua história, trajetória e dando sua opinião”.

Nº	Resposta
1	Está pesquisa está atrasada 1 ano
2	O questionário estava um pouco enviesado. Acho que veio tarde demais também. A iniciativa deveria ter acontecido bem antes e refeita periodicamente, como forma de diagnóstico de situação e acompanhamento.
3	Em relação a este questionário, penso que seria importante justificar o porquê de solicitar a identificação do professor, inclusive com SIAPE.
4	Em primeiro lugar, parabeno o sindicato pela organização do questionário e por sua atuação durante a pandemia. Mesmo num momento delicado, a direção tem atuado a melhor maneira possível, procurando defender um trabalho digno para a categoria. O trabalho remoto tem sido um desafiante e angustiante para mim. Em particular porque trata-se de um "quebra-galho" para dar continuidade à fábrica de diplomas que a universidade se transformou desde os anos de 1990. Longe de proporcionar o ensino autônomo e salutar aos nossos estudantes, o EARTE tem proporcionado o progresso de alguns, aqueles com melhores condições para assistirem as aulas on-line, e a desistência dos menos favorecidos; de forma que, no balanço geral, a Universidade Pública se tornou mais desigual. O reverso das políticas públicas de meados dos anos 2000. Além disso, a pressão do MEC sobre a Administração Central da UFES, bem como a sua inabilidade para escapar dessa pressão, unindo a comunidade universitária local e nacional, tem conduzido à respostas que ampliaram o trabalho dos docentes - em particular em funções de coordenação e chefia, que é o meu caso. Desse modo, a pandemia tem sido especialmente desgastante no trabalho - sem mencionar as outras dores que advêm dela (como a perda de entes queridos, amigos próximos e colegas).
5	Bem, nunca imaginei que uma administração da Adufes pautada em diversidade fosse se tornar, em tão pouco tempo, a mais autoritária que já vi nesses quase dez anos de UFES. Um atropelo de (péssimas) medidas tomadas sem discussão, sem correlação clara com os interesses dos docentes e, em alguns casos, utilizando dinheiro do Sindicato (um exemplo óbvio é a contratação de uma empresa para enviar esse questionário). Uma relação tumultuada com a Reitoria, onde ao invés de uma abordagem pragmática pelos interesses dos docentes, foi decidido um enfrentamento sem causa justa. A saída da Adufes de comitês envolvendo a reitoria para, imediatamente depois, criar as próprias comissões criadas com propósito suprapartidários, onde não é exigido um alinhamento ideológico completo de seus membros. O objetivo final não é concordarmos, mas sim, lutarmos de forma unida pelos direitos de nossa classe. Aqui lembro que sem os estudantes nossa carreira perde o propósito, mais ainda assim somos docentes e não discentes. Acredito que os problemas citados acima são os menores da Adufes. A questão mais grave, no meu entendimento, é a falta de pró-atividade na questão do Ensino Remoto. A postura de tentar combater de qualquer forma de ensino remoto é péssima. Isso atrasou e prejudicou a implementação do EarTE e perdemos uma grande oportunidade de tomar o protagonismo nesse ponto que é inevitável no futuro próximo. Parece que se estivéssemos no início do século XX, a gestão da Adufes estaria defendendo que os automóveis nunca substituiriam os cavalos. Seja por novas pandemias no futuro e/ou evoluções tecnológicas, o ensino remoto é um caminho sem volta, em especial na educação no ensino superior. O papel do Sindicato deveria ser o de trabalhar para tornar essa transição inclusiva e menos traumática, tanto para os estudantes quanto para os docentes. Ao invés disso, nosso Sindicato se fecha ouvindo ideias de docentes veteranos ou aposentados. É preciso ficar claro que essas mudanças não irão afetar a vida dessas pessoas, elas mudarão a vida de docentes que, como eu, estão integrados com as tecnologias atuais e irão trabalhar por, no mínimo, mais trinta anos nesta Instituição.
6	Gostaria de parabenizar a Adufes pelo questionário cuidadoso e pela atuação aguerrida em defesa da Universidade pública e do trabalho docente. Tenho certeza que sem as ações encaminhadas pela associação docente muitos dos impasses que vivemos hoje estariam ainda mais agudizados. A Ufes para mim tem sido uma verdadeira experiência de vida. Gosto muito de atuar na universidade e das relações e diálogos que mantenho com estudantes, técnicos e com colegas docentes de várias áreas. Tenho conhecido docentes e técnicos muito responsáveis, preparados e atuantes. Nesse sentido, tenho dificuldade em responder a pergunta 50, pois do ponto de vista das pesquisas e atuações desses docentes e técnicos, não posso deixar de valorizar que, apesar das condições mais e realizando outras atividades fundamentais que trouxeram alento no período da pandemia e exerceram importante função social (inclusive estas que ampliaram o trabalho dos docentes - em particular em funções de coordenação e chefia, que é o meu caso. Desse modo, a pandemia tem sido especialmente desgastante no trabalho - sem mencionar as outras dores que advêm dela (como a perda de entes queridos, amigos próximos e colegas).m não preenche todos os requisitos é excluído. Entendo que os Sindicatos foram
7	Não entendi a razão de ter sido contratada uma empresa para fazer este questionário. As perguntas não permitem uma análise adequada pois além de muitas delas serem extremamente subjetivas e conterem opções de respostas objetivas, tratam de assuntos já discutidos no âmbito da universidade, em reuniões periódicas com a prograd nos centros. O sindicato parece querer lutar contra um fantasma. É curioso que seja exigido da universidade a aquisição de material que todo docente certamente já possui. O sindicato talvez não conheça todo o material produzido pela universidade para auxiliar no trabalho remoto: vídeos explicativos da utilização das plataformas, etc.
8	não tenho nada de muito diferente dos meus colegas para falar sobre saúde física e mental. O que gostaria de comentar é da necessidade que sinto de espaços de organização política dos professores, como sugeri em uma das questões. O contexto sanitário é assombroso e o político igualmente. Se já não temos a classe unida em tempos ditos normais, na pandemia isso ficou ainda mais dificultado. Parabéns pela iniciativa da pesquisa e pelas frentes ocupadas. Seguimos todos nós, ainda que sós!
9	O papel da Adufes é crucial neste momento, tanto para nós ajudar a lidar com esses entraves internos quanto com as ameaças extensão que se avolumam a cada dia. (excerto)
10	Acho que o sindicato tem feito o que deveria fazer. Lutando por uma educação de qualidade para todos. Embora não participe muito das Assembleias, as decisões do meu sindicato definidas em Assembleia, assumo todas.
11	A adufes deveria apoiar exclusivamente professores e não estudantes
12	Entendo que o sindicato deve sempre colaborar com a gestão, pesquisa, extensão e ensino
13	Atuar de modo mais colaborativo com a administração central, unidades e departamentos.
14	Eu gostaria de dividir o meu comentário em pelo menos duas partes: a atuação da Ufes frente à pandemia e a atuação da Adufes - por parte da Ufes, a implementação do ensino remoto foi feito às pressas e até hoje isso é assim. Foram vários meses de inércia sem qualquer discussão nos setores responsáveis pelas deliberações da Ufes. De uma outra para outra o EarTE foi implementado, o semestre letivo definido e as resoluções e instruções normativas sendo publicadas faltando muito pouco tempo para o início das atividades acadêmicas. A consulta ao ensino remoto realizado pelo CEPE foi realizada sem qualquer perspectiva de normatização. Aliás, o que se ouvia na ocasião é que a carga horária seria de 4 h por professor, mas isso foi modificado (ou esquecido) pela resolução do ensino remoto. Pelo menos para mim, a aceitação do ensino remoto levou em consideração a carga horária mais baixa, que seria primordial para um equilíbrio entre as atividades profissionais e as domésticas. Infelizmente, esse método de se decidir coisas importantes sempre de maneira monocrática, sem discussões com todas as informações disponíveis, tendo o tempo como subterfúgio, é cada vez mais comum na administração da Ufes. Por fim, a pressão que os departamentos estão sofrendo para

15	Gostara de usar o espaço para elogiar o protagonismo da Adufes em defender melhores condições de trabalho para os docentes da Ufes.
16	Gostaria que a ação do sindicato fosse proativa no sentido de se atenciar aos problemas e não ficar gerando problemas. O sindicato deve, a princípio, atender a todos os filiados e não somente a uma ala política.
17	Não tenho disponibilidade, no momento, para executar as manifestações sugeridas/pedidas abaixo na questão 64; pelo mesmo motivo não consigo avaliar a atuação da Adufes de modo aprofundado, como o pedido na questão 65, mas às vezes acho que algumas coisas são muito direcionadas de antemão, o que às vezes me gera certo desconforto em mim - isso tem a ver com o que vou colocar aqui, a seguir: acredito que esses experimentos de Earte serão melhor avaliados daqui a algum tempo, embora eu sinta que sim, possui inúmeros problemas...
18	O maior problema do servidor público é o atual governo. Espero que o sindicato ao qual sou filiado atue para proteger os meus direitos legítimos de ser humano e trabalhador.
19	Sugiro que a Adufes ser mais imparcial com questões partidárias, ser mais prática e menos política, sem esquerda nem direita, mas com todos juntos em equilíbrio. Acredito que haveria maior participação dos docentes.
20	A rotina do professor na Pandemia foi profundamente alterada. O professor teve que do dia para noite aprender a lidar com as ferramentas digitais. Penso que a Ufes não capacitou com eficiência seus professores. Muitos professores estão sem equipamento adequado. Muitos com problemas ergonômicos. Eu mesma tive que comprar uma cadeira que custou R\$1.900,00. Acredito que o sindicato pode intermediar um diálogo entre os professores e a reitoria. Precisamos redefinir o Arte.
21	A rotina é massante, pois me sinto "escravizado" pelo trabalho dentro da minha própria casa que antes era lugar de paz e tranquilidade. Não sou mais livre dentro da minha própria casa. Acho que agora é o momento de lutar pela vacina e a volta às aulas presenciais com vacinas e realizar a crítica ao homeoffice, pois me parece que o governo vai querer impor essa agenda para as universidades, visto que estão economizando rios de dinheiro com o ensino remoto.
22	Acho que a ADUFES deveria abortar alguns pontos como: saúde mental dos docentes, possibilitar treinamento ao docente para a criação de melhores aulas no modo de ensino remoto (pois eu entendo que esse é um meio complementar que pode ajudar no aprendizado escolar, mesmo com a volta do ensino presencial), e a valorização da carreira docente.
23	Gostaria de ver a universidade e a adufes atuando ativamente em questões como a sobrecarga de trabalho das mulheres, eu tenho 3 filhos que estão com aulas remotas e eu e meu esposo precisamos também dar suporte a eles. Um de meus filhos possui dificuldade de aprendizado, o que exige dedicação intensa a suas atividades. Não tenho conhecimento de nenhuma proposta da universidade neste sentido. Além disso, o suporte a realização de pesquisas não tem sido observado, porém a cobrança de prazos e resultados continuam. Outro ponto fundamental e que é um dos pilares da universidade pública é sua interação e atuação junto a comunidade em seu entorno. No centro em que atuo não vejo nenhuma ação de solidariedade por parte dos dirigentes, apenas discussões vazias sobre temas pouco relevantes neste momento para a comunidade carente. Porque não fornecer alimento gratuito a comunidade por meio do refeitório universitário? Os alimentos produzidos na fazenda experimental não poderiam auxiliar os gratuitos?
24	Assim, como estamos conhecendo o coronavírus, a UFES deve implantar uma comissão de biossegurança para criar um protocolo para os diferentes tipos de laboratórios e aulas práticas que temos. Isso em nenhum momento pode ser atribuição dos professores, que quase na sua totalidade não entendem de biossegurança. Mesmo os profissionais da saúde não são especialistas em biossegurança. Sugiro que a ADUFES foque neste tema durante suas discussões com a administração da UFES.
25	Atuar junto a Ufes no sentido de garantir o funcionamento das ferramentas online, pois temos tido muitas "quedas" do AVA, do e-mail e do portal do professor.
26	Minha sugestão é que o sindicato acompanhe as ações em andamento na Criarte, no que tange à estrutura física, principalmente. No entanto, qto às demandas EBBT a Adufes já está atenta e bastante atuante.
27	Gostaria que a ADUFES, e também o sindicato nacional, pressionassem o governo para voltar atenção à vacinação na educação. (excerto)
28	O sindicato deveria ter uma estrutura profissional de marketing digital que divulgue a atuação de professores no ensino, pesquisa e extensão para a sociedade em geral
29	Acho que a ADUFES tem feito um bom trabalho de enfrentamento durante a pandemia. Acredito que os/as professores/as precisamos de suporte em todas as instâncias (emocional, pedagógica, jurídica etc.). De minha parte, considero-me privilegiado porque não estou cuidando de crianças nem de idosos nem de ninguém com comorbidades neste momento. Além disso, domino a tecnologia o suficiente para me virar com o EARTE. Assim sendo, eu especificamente não me considero necessitado de nenhum suporte técnico no momento. Ao contrário, tenho colegas de departamento que seriam bastante agradecidos se pudessem contar com suporte tecnológico da ADUFES, se pudessem contar com algum tipo de suporte emocional (psicólogos/as? - sei que o DAS/UFES já oferece, mas parece que esse tipo de ajuda, quanto mais melhor neste momento), suporte com atividades físicas on-line, enfim... tudo o que for possível e estiver ao alcance da ADUFES fazer...
30	sugiro a parceria entre a Adufes e talvez o departamento de psicologia para um acompanhamento aos professores que sentem necessidade disso
31	Gostaria que o sindicato buscasse meios de nos ajudar a adequar a universidade ao novo normal (com pandemia). Sabendo que o coronavírus não deixará de existir, precisamos buscar meios de adequar a universidade a essa nova realidade. Mais locais de limpeza, mais salas e laboratórios que permitam o distanciamento social. Enfim, o Earte é emergencial e não a saída para essa situação. Enquanto estamos com o Earte, as adequações precisam ser realizadas para permitir o início do modo híbrido.
32	Quanto ao sindicato, creio que poderia centrar esforços neste sentido, atuando para garantir a sanidade física e mental dos docentes da Ufes.
33	Sugestão: Programa de meditação todos os dias em vários horários na página da ADUFES.
34	Penso que a Adufes deveria ter se unido a UFES para apoiar os professores na realização das aulas no modo remoto. A UFES capacitou e orientou os professores e disponibilizou tecnologia de muito bom nível, como o pacote G Suite, com o uso do Classroom e Google Meet e também o Gmail. Cabe aos professores se prepararem para esse novo modelo e a ADUFES poderia ter ajudado. Não basta criticar, mas sim propor ações que permitam o ensino de qualidade em um momento difícil para todos. No meu caso, tenho acesso e facilidade com uso dessas tecnologias, e o curso dado pela UFES para uso do G Suite e produção de vídeos foi excelente. Também disponho de equipamentos e condições necessárias. Mas, pode haver professores com essa necessidade, de aquisição de equipamentos, móveis, entre outros e poderia ter havido melhor orientação e apoio na aquisição. Exemplo, se a cadeira que o professor tem em casa atende às condições ergométricas. A Adufes poderia ter feito mais para ajudar os professores na sua preparação para o trabalho oisas importantes sempre de maneira monocrática, sem discussões com todas as informações disponíveis, tendo o tempo como subterfúgio, é cada vez mais comum na administração d
35	o Ensino remoto emergencial é diferente de ead. Contudo, faltou, ao invés de uma discussão excessivamente centrada em se contrapor à realidade imposta uma ação eficiente da aDUFES no sentido de capacitar os docentes a esta nova realidade que se impôs. Adequadamente, o Ensino remoto, em conjunto com um futuro retorno ao presencial, sustentará a base do ensino híbrido. Essa é uma realidade e precisa ser encarada de forma séria pela ADUFES
36	O sindicato poderia deixar de lado as ações político-partidárias e focar nas ações político-institucionais. Foca-se muito fora e peça-sé nas ações e atitudes internas.
37	penso que o EART é/pode ser um momento ara o professor repensar sua pratica e estudar sobre as metodologia de ensino e aprender com tudo isso. Considero que está sendo difícil lidar com todas essas mudanças e mais com esse desgoverno do país. Acredito no potencial da adufes para auxiliar os docentes.
38	SUGIRO QUE O SINDICATO ELABORE PLANEJAMENTO DE PROJETOS VOLTADOS PARA A QUALIDADE DO TRABALHO DO DOCENTE NA UFES USANDO O SISTEMA DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA OU A INTELIGENCIA ARTIFICIAL

DIRETORIA DA ADUFES
Gestão Adufes Propositiva e Plural
Biênio 2019-2021

Ana Carolina Galvão – CE
Presidenta

Aline Bregonci – CCAE/Alegre
Vice-presidenta

Junia Zaidan – CCHN
Secretária-geral

Davidson Cury – CT
1º secretário

Fernanda A. Binatti Chiote – CE / Criarte
Tesoureira Geral

Keli Simões Xavier Silva – Ceunes/São Mateus
1ª Tesoureira

Edson Pereira Cardoso – CT (professor aposentado)
Suplente



Adufes – S. Sind.
Agosto / 2021

