(2) recuperar a proximidade com a base, promovendo formação política e construindo coletivamente a mobilização da categoria;
(3) responder à altura aos graves desafios políticos da conjuntura em que vivemos, pautando-nos também pelo comprometimento com a transparência administrativa e financeira.

Nesse sentido, o Caderno ora apresentado, elaborado coletivamente, é o primeiro volume do registro do que vivemos na Universidade Federal do Espírito Santo durante a pandemia da Covid-19, que tirou a vida de centenas de milhares de pessoas em função da política genocida adotada pelo governo brasileiro, se colocando afirmativamente e com coerência com os marcos de nossa atuação sindical, diante das adversidades vividas em nossa instituição e em toda a educação brasileira. Essa história é mais mais um capítulo do quadro gravíssimo de ataque e tentativa de destruição da educação, em particular, e dos serviços públicos em geral.

"São histórias que a história / Qualquer dia contará / De obscuros personagens / As passagens, as coragens / São sementes espalhadas nesse chão".
(Gonzaguinha)

DIRETORIA DA ADUFES
Gestão Propositiva e Plural
Biênio 2019-2021

LUTAS ANTICAPITAL

Em 2020, a Adufes tomou a iniciativa de constituir uma *Comissão de acompanhamento ao trabalho/ensino remoto na Ufes,* com o objetivo de escutar e dialogar com a comunidade acadêmica, construir proposições a serem apresentadas à Administração Central da universidade e acolher as demandas de docentes representados/as pelo sindicato.
Neste caderno, buscamos apresentar aproximações iniciais com o tema do trabalho e da saúde do/a trabalhador/a, colocando os esforços da Comissão na direção de avançar coletivamente no compromisso com a defesa da educação pública, gratuita, estatal, laica, presencial e de qualidade socialmente referenciada.
Este primeiro apanhado de reflexões e discussões constata diversos desafios presentes e futuros, cujo enfrentamento exige continuar pensando coletivamente o trabalho na Ufes. O fortalecimento dos espaços dialógicos que viabilizem a análise da vida-trabalho, no presente e, sobretudo, no período pós-pandemia, implica a produção de estratégias dirigidas à criação de espaços coletivos de forma que sejamos protagonistas da análise do trabalho docente.
O Caderno 1, "Trabalho Remoto na Ufes", debate sobre os impactos do "ensino" remoto sobre docentes, os efeitos do teletrabalho na saúde dos/as professores/as e assinala a necessidade de aprofundamento das discussões sobre intensificação, precarização, infraestrutura, controle ideológico e operacional do trabalho, assédio, os impactos na subjetividade dos indivíduos e o adoecimento físico e mental, o que é realizado no Caderno 2 elaborado pela Comissão.

ISBN 978-658662077-1

adufes

TRABALHO REMOTO NA UFES

Caderno 1

Adufes - S. Sind.
Novembro / 2020

A Associação dos Docentes da Universidade Federal do Espírito Santo (Adufes) é Seção Sindical do Andes - Sindicato Nacional, constituindo representação sindical da categoria docente da Ufes. Como instância organizativa e deliberativa, atua tanto pela categoria, quanto em articulação com movimentos sociais para o fortalecimento das lutas da classe trabalhadora, em defesa de direitos, pelo conjunto do serviço público, por educação pública, gratuita, laica, estatal e socialmente referenciada.

Entre os objetivos da Adufes-S.Sind, podemos destacar: organizar e representar os interesses dos/as professores/as sindicalizados/as; fomentar estudos e análises sobre a política educacional brasileira; defender a democratização e a autonomia da Universidade; promover a integração entre docentes, estudantes e corpo técnico-administrativo; lutar por condições de trabalho e elevação do nível das atividades de ensino, pesquisa e extensão nas instituições de ensino superior; participar da unificação do movimento docente das instituições federais de ensino superior nas iniciativas de alcance nacional, respeitando as dinâmicas regionais e setoriais; incentivar a participação de professores/as nas diferentes instâncias e espaços dialógicos do sindicato.

Os marcos de nossa atuação sindical são:

(1) atuar com independência em relação à Reitoria, a partidos políticos, instituições religiosas e quaisquer outras instituições, entidades e segmentos;

TRABALHO REMOTO NA UFES

Caderno 1

Adufes – S. Sind.

Novembro / 2020

TRABALHO REMOTO NA UFES

Caderno 1

Adufes – S. Sind.
Novembro / 2020

LUTAS ANTICAPITAL
Marília - SP

EXPEDIENTE

EDITORA LUTAS ANTICAPITAL

EDITOR: Julio Hideyshi Okumura

CONSELHO EDITORIAL: Andrés Ruggeri (Universidad de Buenos Aires - Argentina), Bruna Vasconcellos (UFABC), Candido Giraldez Vieitez (UNESP), Claudia Sabia (UNESP), Dario Azzellini (Cornell University – Estados Unidos), Édi Benini (UFT), Fabiana de Cássia Rodrigues (UNICAMP), Henrique Tahan Novaes (UNESP), Julio Cesar Torres (UNESP), Lais Fraga (UNICAMP), Mariana da Rocha Corrêa Silva, Maurício Sardá de Faria (UFRPE), Neusa Maria Dal Ri (UNESP), Paulo Alves de Lima Filho (FATEC), Renato Dagnino (UNICAMP), Rogério Fernandes Macedo (UFVJM), Tania Brabo (UNESP).

CONTEÚDO PRODUZIDO POR
Alexandre Cardoso da Cunha
DTO-CCS / Conselho de Representantes

Ana Carolina Galvão
DTEPE-CE / GTPE, Diretoria

Dulcinea Sarmento Rosemberg
Aposentada, DBib-CCJE / GTSSA

Lívia de Cássia Godoi Moraes
DCSO-CCHN / GTPCEGDS, GTPFS

Maria Elizabeth Barros de Barros
DPSI-CCHN / Conselho de Representantes

PROJETO GRÁFICO
Fábio Birous
Estúdio Dr.Quem!

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

www.adufes.org.br
https://www.facebook.com/adufes.secao.sindical
https://twitter.com/adufes
https://www.instagram.com/adufes_ufes/

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 1 / [organizadora] Associação dos Docentes da Universidade Federal do Espírito Santo, Adufes – Dados eletrônicos. – Marília : Editora Lutas Anticapital, 2021.
47 p. : il – (Trabalho remoto na Ufes. Caderno ; 1)

Inclui bibliografia
ISBN 978-65-86620-77-1

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 Michele Rodrigues da S. Alvarenga – CRB-6 630

1ª edição: dezembro de 2021
Editora Lutas Anticapital
Marília –SP
editora@lutasanticapital.com.br
www.lutasanticapital.com.br

Sumário

APRESENTAÇÃO 7

1. TRABALHO/ENSINO REMOTO NA UFES: Earte e impactos sobre servidores/as docentes 11

2. TRABALHO/ENSINO REMOTO: EFEITOS NA SAÚDE DE DOCENTES DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS 21

3. NOSSOS DESAFIOS E PROPOSIÇÕES INICIAIS 41

REFERÊNCIAS 43

APRESENTAÇÃO

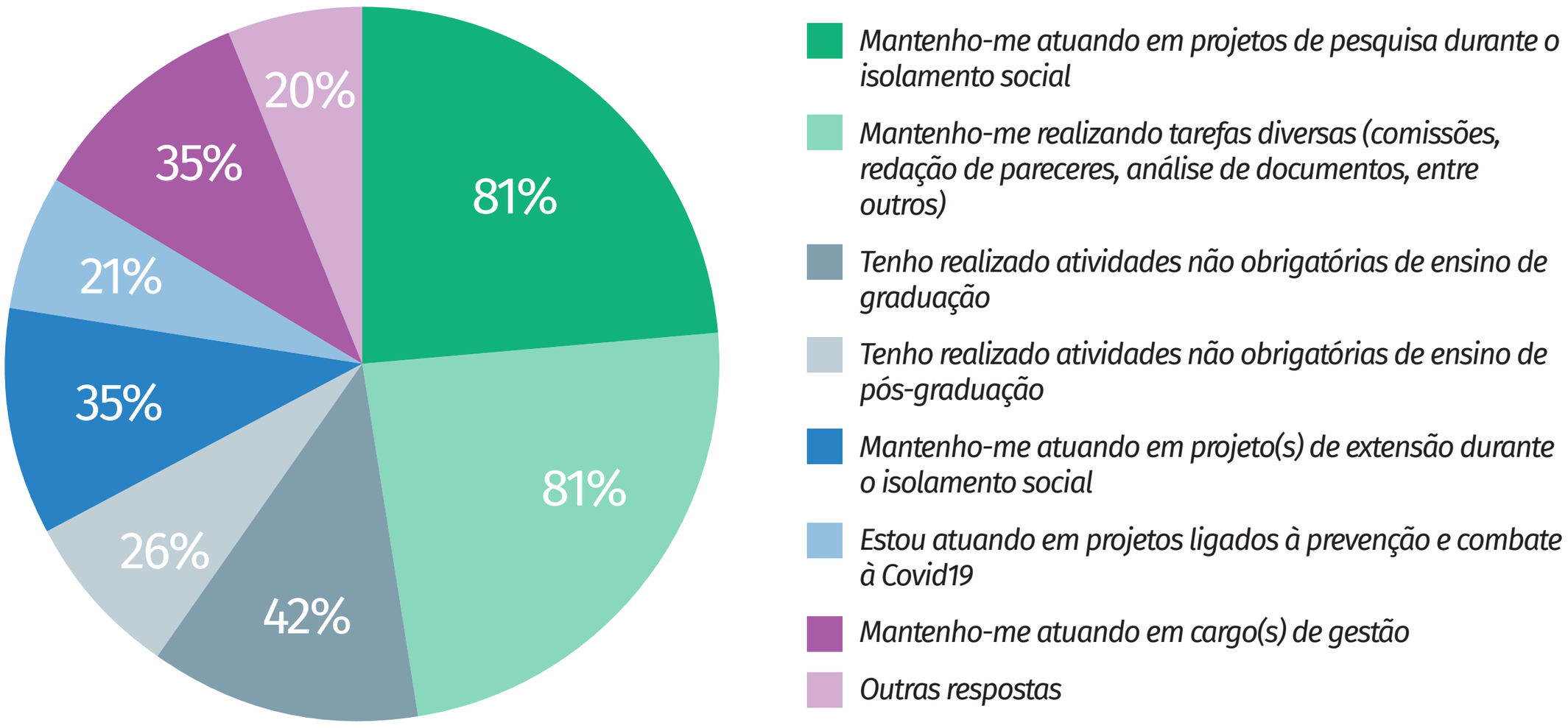
O ano de 2020 será lembrado mundialmente como aquele em que a pandemia do novo coronavírus tirou milhares de vidas e obrigou todos/as ao isolamento social.

Na educação – básica e superior –, a necessidade de interrupção das atividades escolares presenciais colocou diante de nós, como única alternativa, o ensino remoto (e suas variantes) para "garantir" o direito à educação.

O "ensino" remoto, no entanto, não é mais do que um arremedo; uma forma das mais precárias, excludentes e nada pedagógica de supostamente possibilitar a manutenção das atividades de ensino durante a pandemia. No caso da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), o "Ensino-Aprendizagem [sic] Remoto Temporário e Emergencial" (Earte) foi regulamentado no mês de agosto de 2020, piorando ainda mais as condições de realização das atividades dos/as servidores/as, que, é sempre bom lembrar, **não interromperam as atividades da universidade em nenhum momento**, mantendo o fluxo da pesquisa, da extensão e das atividades administrativas desde o primeiro dia de suspensão das atividades presenciais, em 17 de março de 2020.

Em pesquisa realizada pela Adufes, com os/as professores/as da Ufes, no mês de junho, contando com resposta de 81 docentes, apenas 4 indicaram que durante a pandemia estão realizando apenas uma atividade entre as alternativas, sendo 1 aposentado/a. Outro/as 2 professores/as não indicaram nenhuma atividade, por estarem aposentados.

Situação em relação ao trabalho remoto



Aliás, é importante salientar que não apenas as atividades da universidade foram conservadas, como foram intensificadas e precarizadas, devido à manutenção das mesmas exigências (prazos e tarefas), sem o acompanhamento das condições de trabalho e da compreensão da nova condição dos servidores/as colocados em trabalho remoto.

Diante disso, a Associação dos Docentes da Ufes (Adufes) - seção sindical do Andes-Sindicato Nacional (Andes-SN) – tomou a iniciativa de constituir uma **Comissão de acompanhamento do trabalho/ensino remoto na Ufes**, com o objetivo de escutar e dialogar com a comunidade acadêmica, construir proposições a serem apresentadas à Administração Central da Ufes e acolher as demandas de docentes, ouvindo também as contribuições e angústias de técnicos/as e estudantes, que atravessam esse período da pandemia sob forte pressão e desgaste individual e coletivo, uma vez que não cessam os ataques ao serviço público e seus/suas servidores/as.

Uma primeira tarefa que a Adufes já colocou em andamento foi a criação de um formulário para pedido de custeio e/ou ressarcimento de materiais e serviços necessários ao tra-

balho remoto, pois inúmeras queixas da categoria têm sido relatadas de maneira informal, revelando que a necessidade de atuação da Assessoria Jurídica por meio do documento de notificação.

Além disso, nesse caderno buscamos apresentar primeiras aproximações com o tema do trabalho e da saúde do/a trabalhador/a, colocando os esforços da Comissão na direção de avançar coletivamente no compromisso com a defesa da educação pública, gratuita, estatal, laica, de qualidade socialmente referenciada.

Você pode participar!

Fale com a Adufes: *http://wp.adufes.org.br/fale-com-a-adufes/*

1. TRABALHO/ENSINO REMOTO NA UFES: Earte e impactos sobre servidores/as docentes

A legislação trabalhista, em geral, denomina a modalidade de trabalho sobre a qual explanaremos neste documento como *teletrabalho*. Contudo, no período de pandemia de Covid-19, convencionou-se denominá-lo *trabalho remoto* ou *home office*. "Tal trabalho transferido para o ambiente doméstico se distingue de outras modalidades de trabalho realizadas distantes do espaço da empresa ou da instituição, caso do *coworking*, trabalhadores de rua (por aplicativos) ou 'em domicílio'" (BRIDI et al., 2020, p. 3). Trata-se de trabalhos mediados por Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) tais como computadores, notebooks, tablets e até mesmo smartphones, via conexão de internet, realizados nos domicílios dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Em publicação de 15 de setembro de 2020, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE)[1] apresentou informações estatísticas detalhadas sobre o perfil dos/as trabalhadores/as remotos no Brasil e em cada uma de suas federações. Destacaremos as condições do Brasil e as específicas do Espírito Santo para, futuramente, podermos avançar para as peculiaridades da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

O Brasil, segundo a mencionada pesquisa, tem 81,4 milhões de trabalhadores/as ocupados/as. Desse total, cerca de 10% (8,4 milhões) encontram-se em trabalho remoto (*home office*), sendo a sua maioria mulheres (56%), e, no que tange à questão racial, 34% de negros e negras. O grau de escolarização da maioria desses/as trabalhadores/as é alto, cor-

1 Elaboração do DIEESE, com fonte do IBGE. Pnad Covid19. Brasil e Unidades da Federação - dados de julho de 2020.

respondendo ao ensino superior completo (74%). A faixa de renda de 34% é de mais de três salários mínimos, e, 4%, é de até um salário mínimo.

No Espírito Santo, de 1,7 milhão de ocupados, 7% (111,3 mil) estão em trabalho remoto. Tanto o número de mulheres quanto de negros e negras ultrapassa a realidade nacional, respectivamente, 59% e 46%. Porém, a média salarial é menor. A explicação passa pelo fato de que mulheres e negros e negras têm salários menores que homens e pessoas brancas em geral. Neste estado, 73% dos/as trabalhadores/as em condição remota possuem ensino superior, mas apenas 24% recebem mais que três salários mínimos, e, 2%, até um salário mínimo.

Em publicação do IPEA (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020), do segundo trimestre de 2020, o Brasil figurou na 45ª posição em termos de proporção de teletrabalho em lista com 86 países do mundo. Dos doze países da América Latina constantes da pesquisa, o Brasil aparece em 3º lugar. Há uma projeção de que o percentual em potencial de tele-

trabalho no Brasil é de 22,7%, que corresponderia a 20,8 milhões de pessoas.

Ao contrário do discurso de que o trabalho remoto dá liberdade aos/às trabalhadores/as, a tendência é de intensificação do uso da força de trabalho e aumento da jornada. Conforme Antunes (2020, s. p.):

> *Nas plataformas digitais, os algoritmos, concebidos pelas corporações globais para controlar tempos, ritmos e movimentos de todas as atividades laborativas, foram o ingrediente que faltava para, sob uma falsa aparência de autonomia, impulsionar, comandar e induzir modalidades intensas de extração do sobretrabalho, nas quais as jornadas de 14 (ou mais) horas de trabalho estão longe de ser a exceção.*

Recentes pesquisas realizadas no Brasil alicerçam a análise de Antunes (2020), como é o caso da pesquisa realizada pelo Grupo Estudo Trabalho e Sociedade (GETS) da Universidade Federal do Paraná (UFPR) em parceria com a Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir) (BRIDI et al., 2020), que, com 906 participantes em âmbito nacional, em questionário realizado no mês de maio de 2020, constatou um aumento de 113,69% de trabalhadores/as que executavam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto. A mesma pesquisa demonstrou que houve aumento de 666,66% de respondentes que passaram a trabalhar os 7 dias da semana durante a pandemia. Para 48,45%, o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto, e 25,05% relataram aumento de meta de produtividade.

No que diz respeito especificamente sobre educação (MAIA; BERNARDO, 2020), com 262 respondentes, 93,1% são professores/as, sendo 67,9% do sexo feminino. Da totalidade de trabalhadores/as da educação em modalidade remota durante a pandemia, 59,9% perceberam que passaram a trabalhar em ritmo mais acelerado. Relataram, também, aumento da jornada. Antes da pandemia, 22,9% disseram que trabalhavam mais de 8 horas diárias. Esse percentual

passou para 44,3% durante a pandemia. Caiu o percentual daqueles/as que trabalhavam 5 dias semanais de 57,3% para 27,1%, enquanto aumentaram as proporções dos que passaram a trabalhar 6 e 7 dias da semana, de 17,6% para 26,7% e de 5,7% para 35,1%, respectivamente.

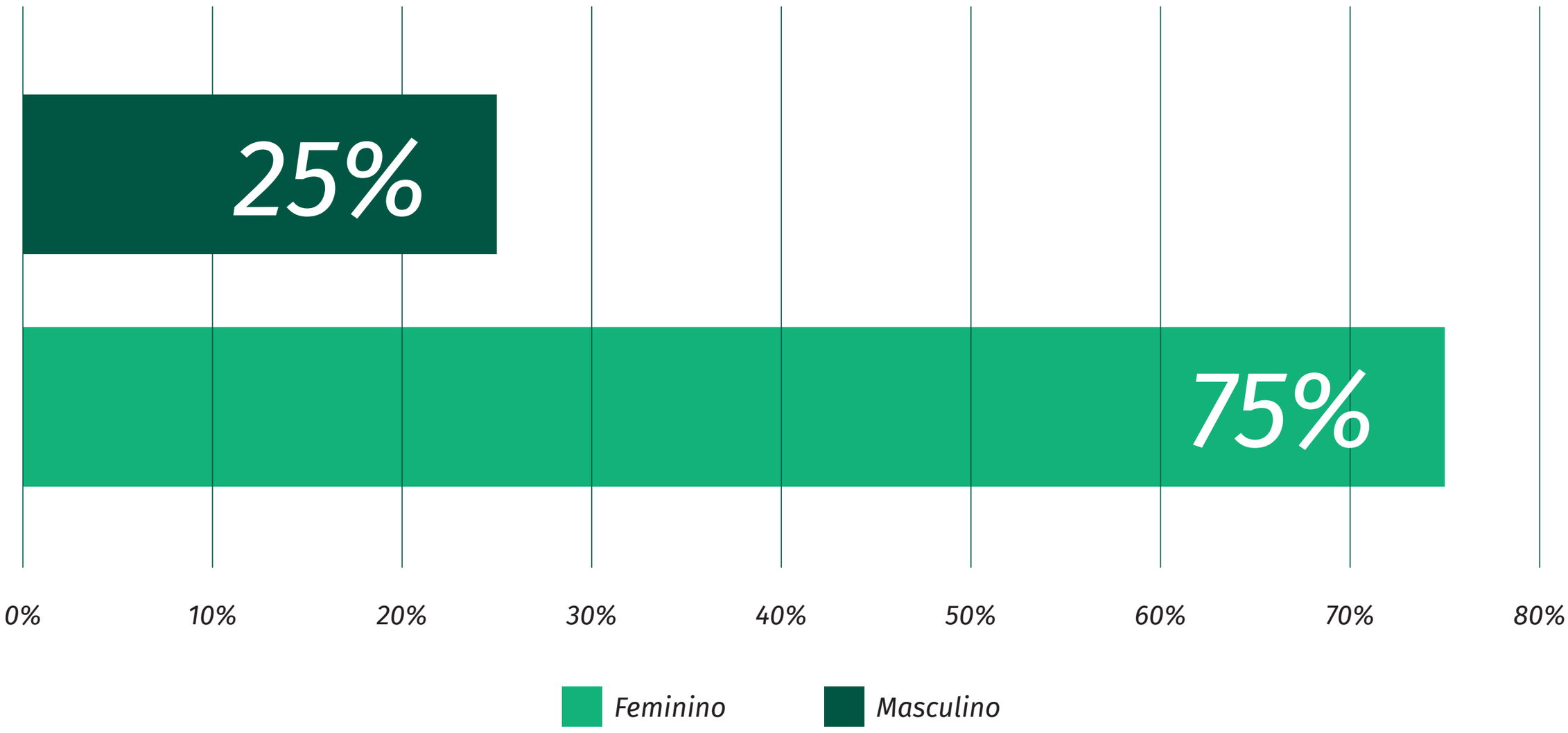
A maioria (71,8%) dos/as trabalhadores/as do setor educacional mencionaram dificuldades em realizar o trabalho remoto. Dentre os aspectos citados, destacam-se: 1) o recebimento de demandas de trabalho a qualquer hora e qualquer dia da semana (53,1%); 2) a falta de contato com os/as colegas de trabalho (50%); 3) dificuldade em separar a vida familiar das atividades profissionais (47,7%); 4) mais interrupções no cumprimento do trabalho (45,4%).

Em levantamento realizado pela Adufes em junho, quando questionados/as sobre alterações de rotina durante o trabalho remoto, apenas 29 dos/as 81 respondentes disseram não terem nenhuma mudança com a transferência do trabalho para o contexto doméstico.

Situação do contexto doméstico - fatores de alteração da rotina

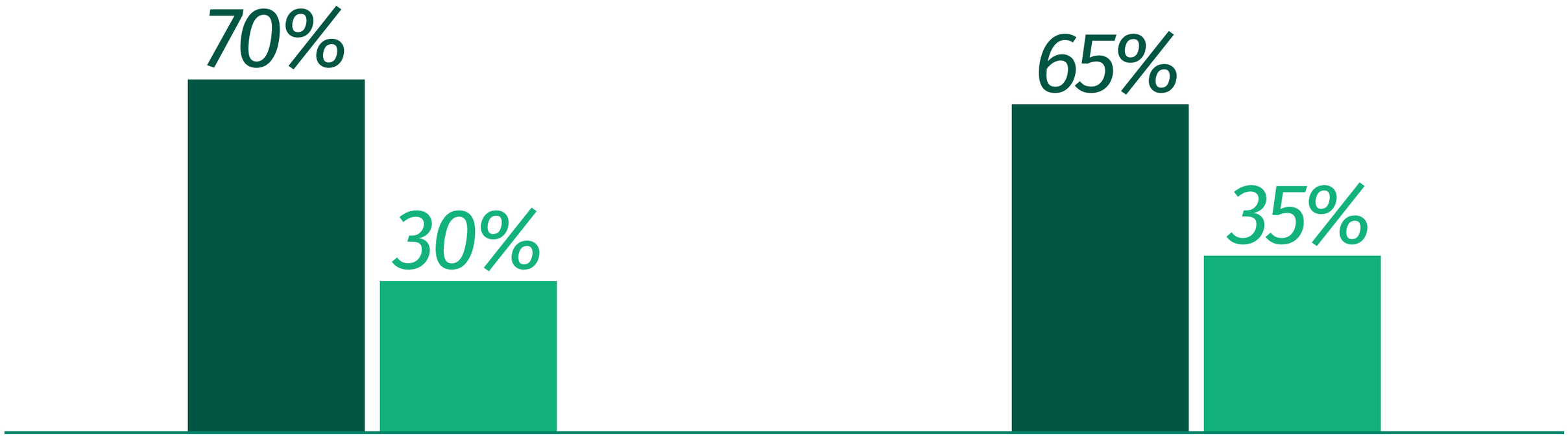
Ao analisar a situação por gênero, 75% das docentes participantes da pesquisa apontaram mais um fator de alteração da rotina em função da pandemia.

Alteração da rotina doméstica por gênero



Os principais fatores de alteração da rotina são os cuidados com idosos, doentes crônicos e crianças, sendo que mais uma vez notamos a expressiva forma como as mulheres são afetadas.

Situação do contexto doméstico - principais fatores de alteração da rotina



Outra questão a ser observada é a falta de infraestrutura de trabalho. Dos respondentes da pesquisa REMIR/UFPR/GETS (BRIDI et al., 2020), 58% afirmaram não terem recebido qualquer ferramenta ou material necessário para execução de seu trabalho. Dos que receberam, 52% afirmaram terem recebido *software*/plataforma digital, tendo sido o segundo material proporcionalmente mais recebido o computador ou notebook, representando 9%. Ou seja, passam longe de qualquer parâmetro ergonométrico, estrutura de energia elétrica, água, internet. Muitos/as docentes não têm sequer um espaço adequado, tendo que trabalhar na cozinha, área de serviço e até no próprio carro[2].

Dentre as dificuldades, para além da questões materiais e econômicas, é preciso destacar elementos sócio-políticos, tais como os prejuízos pela ausência de sociabilidade, não só por sua incidência em termos de adoecimento psíquico, mas também pelo aumento do nível do individualismo, o rompimento dos laços de solidariedade e, até mesmo, as dificuldades de organização política. Parece banal, mas o encontro para tomar um café, ou alguma atividade cultural, e conversar sobre outros assuntos, que não somente o trabalho, são fundamentais para a organização da classe trabalhadora.

O trabalho remoto tem forte acento no gasto de energia e força de trabalho das mulheres que, na divisão sócio-sexo-racial é sobrecarregada pelo trabalho doméstico. Relatório da SOF/GN (BIANCONI et al., 2020)[3] demonstrou que, durante a pandemia, 50% das mulheres passou a cuidar de alguém, tendo sido a porcentagem de mulheres negras (52%) e indígenas e amarelas (50%) maiores que de mulheres brancas

2 Essa informação sobre locais para trabalhar advém de conversas informais com colegas docentes da Ufes.

3 A pesquisa contou com questionário online que somou 2.676 respondentes, e 2.641 foram validadas para as análises.

(46%). Cabe ressaltar que 8,4% das mulheres responderam terem sofrido algum tipo de violência durante a pandemia.

> *Entre as pessoas responsáveis diretamente pelo cuidado de alguém, seja de filhos de até 12 anos ou de idosos, o componente do cuidado que apresentou maior intensificação durante a pandemia foi a necessidade de monitorar ou fazer companhia, caso de 72,4% das entrevistadas. Entre aquelas que cuidam de filhos de até 12 anos, 37% consideram que houve um aumento, e 40% disseram que aumentou muito. Já entre quem cuida de idosos, 41% percebem ter havido um aumento, enquanto 28,3% disseram que aumentou muito (BIANCONI et al., 2020, p. 33)*

Um número significativo das mulheres (35,7%,) são as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado em suas casas. Há um processo de intensificação do trabalho doméstico e de cuidados que sobrecarrega as mulheres e, de forma acentuada, mulheres não-brancas. Aumentou bastante, "entre as que passaram a trabalhar em casa, com manutenção de salário, o percentual das que indicaram que as tarefas de preparar alimentos, lavar louça e limpar o domicílio "aumentaram muito" (respectivamente 57%, 57% e 52,4%)" (BIANCONI et al., 2020, p. 37).

Na análise potencial das ocupações que são passíveis de teletrabalho (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020), desponta, em primeiro lugar, com 65%, os/as profissionais das ciências e intelectuais, o que significa, no caso das universidades públicas, que incidiria fortemente sobre seus/suas docentes. Contudo, a pesquisa da Remir (BRIDI, 2020, p. 22) indicou que 69,8% dos profissionais de educação que responderam ao questionário não desejam permanecer no trabalho remoto após a pandemia.

A Educação a Distância (EaD) é crescente no Brasil, em especial nas faculdades privadas. Notícia do G1 (VIEIRA, 2020)

de setembro de 2020 apontou para o fato de que faculdades particulares de São Paulo estão lotando salas virtuais com até 180 alunos e que demitiram mais de 1.600 professores durante pandemia. Também, no período de quarentena, houve a denúncia de que faculdades privadas ligadas ao conglomerado internacional Laureate estavam utilizando robôs para correção de trabalhos, sem conhecimento dos/as estudantes, com concomitante demissão de mais de uma centena de professores.

Enquanto isso, grandes corporações globais de TI ofertam "gratuitamente" pacotes tecnológicos a escolas e universidades sob o discurso de defenderem a saúde de seus trabalhadores e usuários (EDUCAÇÃO VIGIADA, 2020). Enquanto isso, aperfeiçoam seus processos de inteligência artificial, desmontam os desenvolvimentos nas áreas de TI dessas instituições, amarram os trabalhos docentes a seus sistemas e "ofertam" e-mails institucionais, enquanto sequestram dados e aperfeiçoam seus sistemas de reconhecimento facial para vender, posteriormente, a Estados para fins de "segurança pública", implicando em acirramento de processos de eugenia social.

Para além dos usos comerciais dos dados, imagem e conhecimento docente, há que se atentar para o controle ideológico. Relatório publicado em setembro de 2020, pelo Global Public Policy Institute (GPPI), de Berlim, adverte que a liberdade acadêmica de pesquisar e ensinar, em um ambiente com autonomia didática e científica nas universidades públicas, garantida pela Constituição de 1988 no Brasil está sob ameaça. A corrosão da liberdade acadêmica, segundo o relatório, acelerou desde a campanha eleitoral de 2018, que elegeu o presidente Jair Bolsonaro. *Scholars at Risk*, uma organização sediada em Nova York, que oferece oportunidades de trabalho, em parceria com diversas instituições de ensino superior, a professores/as e pesquisadores/as ameaçados/

as em outros países, recebeu, desde que foi criada, em 1999, 52 pedidos de apoio por professores/as brasileiros/as. Desses, 48 foram solicitados de 2018 a 2020.

> *Os episódios que colocam a liberdade acadêmica em xeque variam de tipo e intensidade: ataques e ameaças de violência contra pesquisadores relacionados ao tema que estudam; abertura de processos disciplinares contra professores que incomodam o comando de suas universidades; ameaças e cortes orçamentários a projetos não alinhados; e discursos do presidente da República e ministros que deslegitimam a atividade acadêmica e instam apoiadores a denunciar professores (LUPION, 2020, s. p.).*

Assim, gravações de aulas e o alto nível de vigilância propiciados pelo ensino remoto[4] por adesão voluntária de docentes tornam-se uma preocupação adicional, dadas as acusações de doutrinação ideológica, a adesão ao movimento Escola Sem Partido e a presença religiosa institucionalizadas no Brasil.

Não menos importante é mencionar a sintonia desse processo com as propostas do Programa Future-se e a Reforma Administrativa propostas pelo governo federal. O trabalho remoto e, particularmente, o ensino remoto oportunizam o uso privado dos imóveis das universidades públicas, com patrocínios empresariais-bancários, acrescidos de *naming rights*, para posterior usufruto por fundos patrimoniais e empreendimentos privados, mediados por Organizações Sociais (OS) ou Fundações.

A Reforma Administrativa prevê uma baixa reposição de servidores públicos, o que pode significar uma reprodução do que vem ocorrendo em faculdades privadas, com um

---

4 Na Ufes, o ensino remoto passou a ser chamado de Earte (Ensino-Aprendizagem Remoto Temporário e Emergencial).

aumento de alunos/as por disciplina e sobrecarga docente. Além disso, a contratação terceirizada ou de docentes substitutos não supre as demandas de pesquisa, extensão e gestão, intensificando o trabalho docente e aumentando sua jornada de trabalho, realizada no âmbito doméstico, no qual borram os limites entre atividades profissionais e familiares, e o tempo livre dá, cada vez mais, lugar ao tempo de trabalho (pago e não pago).

2. TRABALHO/ENSINO REMOTO: EFEITOS NA SAÚDE DE DOCENTES DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Que desafios estamos enfrentando a partir de atividades laborais em meio a um contexto de pandemia? Como pensar o trabalho docente em tempos de ensino remoto? Que estratégias podemos construir coletivamente estando reclusos fisicamente em nossos lares, em meio aos cuidados que devemos ter conosco e com os outros? Em meio a que condições estamos produzindo outros modos de viver e trabalhar para darmos conta do ensino remoto? Que modulações está sofrendo o modo de organização do trabalho docente hoje e quais os efeitos na produção de saúde e doença dessas/es profissionais?

Buscando construir respostas a essas questões, mas também e, principalmente, formular outras, pensamos ser importante traçar alguns caminhos metodológicos-conceituais-éticos-políticos que nos ofereçam um terreno rico para avaliarmos o que o contemporâneo nos desafia no campo do trabalho docente nas universidades públicas. Para adentrarmos nesse debate, ao qual somos convocados, construímos algumas diretrizes para essa discussão.

Os estudos sobre os mundos do trabalho podem ser tomados em duas direções principais. Uma delas busca adequar o trabalho aos humanos, promovendo conforto, melhorando o rendimento e proporcionando uma maior satisfação ao trabalhador inserido em seu ambiente de trabalho. O termo ambiente diz respeito às ferramentas, métodos de trabalho e organização deste, bem como o/a trabalhador/a, considerado/a como participante de um grupo e inclui suas relações com companheiros/as, supervisores/es, chefes e com sua família. A proposta de modificações nas ferramen-

tas e na forma de utilizá-las, tem o intuito, nesse enfoque, de obter maior eficiência na produtividade. No entanto, a intenção de melhorar as condições de trabalho não visaria atender às demandas dos/as trabalhadores/as por modos coletivos de gestão, maior autonomia na formulação, execução e avaliação do seu trabalho. O que se propõe é obter dos/as trabalhadores/as um melhor desempenho de forma a ampliar a exploração sua força de trabalho. Com essa finalidade, muitos profissionais como: médicos/as, fisiologistas, psicólogos/as, enfermeiros/as e engenheiros/as se debruçam sobre inúmeras questões de inadaptação entre processo de trabalho e trabalhadores/as.

Um outro direcionamento, consoante com a proposta da área temática da Saúde do Trabalhador, prevista nas diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS), não tem como objeto situações pré-concebidas ou hipotéticas do trabalhar e não tem como meta principal aumentar a produtividade no desempenho de suas funções. O objetivo é privilegiar a análise coletiva das situações reais dos ambientes laborais, tendo como desafio conceber tecnologias de análise que partem da experiência dos/as trabalhadores/as, tomados como protagonistas nesse processo. A preocupação é o modo como o trabalho se organiza visando responder questões como: o que fazem, quem faz, como fazem e de que maneira poderiam fazê-lo de acordo com suas propostas e demandas. Uma análise que objetiva pensar o trabalho a partir do que os/as trabalhadores/as dizem e do que fazem. Postula-se a produção coletiva de métodos e conhecimentos que possam ser usados para enfrentar as adversidades surgidas no concreto das experiências do trabalhar.

A história das lutas do trabalho de docentes em nosso país está associada à gênese dessa área temática, a Saúde do Trabalhador, que assumiu algumas bandeiras importantes, dentre as quais, a não aceitação de trocar saúde por dinhei-

ro, inclusão de cláusulas de saúde e ambientais nos acordos coletivos de trabalho, reconhecimento do saber dx trabalhador/a, participação na gestão dos serviços, incorporação da epidemiologia como instrumento de reconhecimento de danos à saúde e ao ambiente (ODDONE, 2020). Esse modelo foi reformulado em terras brasileiras no período dito de reabertura ou de redemocratização, pautando-se em valores oriundos da Reforma Sanitária. Assim, emergiram os Programas de Saúde do Trabalhador, que começaram a ser criados em vários Estados a partir do início da década de 80.

Isto posto, cabe destacar que o campo da Saúde do Trabalhador tem alguns princípios norteadores e propósitos que buscam consolidar uma via de produção de saberes e intervenções, afirmando 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 do/a trabalhador/a que se faz a partir de uma aliança dos/as trabalhadores/as contra a exploração. Deste modo, sustentada numa conjuntura política de luta 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 SUS.

O que se destaca, para os objetivos deste texto, é essa direção ético-política que considera a participação dos/as trabalhadores/as imprescindível nas decisões sobre o modo como se desenvolve o processo de trabalho em situações específicas. Os/as trabalhadores/as não são pacientes ou objetos de intervenção de profissionais especialistas e, sim, sujeitos políticos coletivos, portadores de um saber que emerge da experiência concreta, são agentes-protagonistas de ações transformadoras dos modos como o trabalho se

organiza, marcado, na maioria das vezes, por modos de gestão verticalizados. A incorporação desse saber da experiência é decisiva para pensar a saúde dos/as trabalhadores/as que, ao se colocarem lado a lado com os gerentes-coordenadores-supervisores-diretores-reitores, podem fazer uma cogestão do trabalho. A transformação de modos autoritários de gerir o trabalho implica, nessa direção, construir meios que viabilizem a superação de condições precárias e precarizadoras de trabalho. É seguindo essas pistas que precisamos pensar estratégias de enfrentamento do que os novos modos de organização do trabalho docente na universidade pública indicam a partir da implantação do Ensino Remoto e do trabalho remoto.

O TRABALHO DOCENTE NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS E AS MODULAÇÕES EM TEMPOS DE TRABALHO REMOTO

As transformações operadas no contexto das políticas neoliberais implicaram alterações significativas no processo do trabalho e no sistema de gestão das Universidades Federais, a partir da década de 1990. Destacamos nesse cenário, o debate importante sobre como operar uma transfiguração das atividades do ensino e da pesquisa até então instituídas. Ensino flexibilizado pelos cursos de curta duração, o ensino a distância e o "aligeiramento" de currículos de acordo com critérios de eficiência e produtividade. A dimensão interrogativa e crítica do trabalho docente, aspecto importante no espaço universitário, passa a não ser priorizado e, segundo alguns estudiosos da área (FRIGOTTO, 1994; FÁVERO, 2000; LIPP, 2002; MANCEBO, 2003) há um consequente enfraquecimento do debate político, tendo a luta competitiva adquirido novas ênfases. O trabalho do/a professor/a passa a incluir um conjunto de funções que ultrapassam o exercício da docência, complexificando-se. São atribuições docentes além das funções de ensino, da pesquisa e da extensão, também a administração (a Constituição de 1988 definiu a

função das universidades em termos da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão).

Docentes precisam ser técnicos/as e especialistas num campo de trabalho, mas também, estar apto para ser um administrador/a, pois vai defrontar-se com a necessidade de gerenciar projetos de pesquisa e de ensino, coordenar grupos de trabalho e órgãos da estrutura administrativa universitária, como departamentos, cursos etc. Uma das consequências dessas múltiplas tarefas, dessa polivalência, é a intensificação e a sobrecarga de trabalho, o que, por sua vez, pode gerar, a necessidade de trabalhar no tempo de descanso, tendo como consequência desgaste físico e psíquico. Condição inadequada das salas de aula e dos móveis, risco de violência pessoal e processo de trabalho marcado por pressão, sobrecarga, foco nas tarefas administrativas, como elaboração de currículos, relatórios, projetos, demandadas pelas agências externas, demandas tecnológicas, propiciam um terreno para o aparecimento de um quadro de adoecimentos. Ir para casa não implica que o trabalho tenha terminado: teses e dissertações para ler e analisar, projetos para avaliar, relatórios para escrever, e-mails para responder, além dos computadores portáteis que acompanham esse/a professor/a de forma a garantir que suas tarefas não terminem. A produtividade decuplicou em número de artigos em revistas indexadas, quintuplicou o número de alunos de pós-graduação e duplicou o número de alunos de graduação. De outro lado, foi possível constatar uma regressão salarial, diminuição da relação funcionário/docente e funcionário/aluno, ocasionando maior exploração do trabalho, que é cuidadosamente medido por sua performance. Esse modelo, aliado à racionalidade da meritocracia, termina por se constituir como um empreendedorismo de si que corrói os espaços de diálogo e debates políticos. As universidades públicas vão sendo privatizadas por dentro e,

concomitantemente, adotam o modelo de avaliações quantitativas por produção e prazos reduzidos para realização das tarefas que lhe são designadas, o que produz um estreitamento da sua função pública.

Em pesquisa sobre o trabalho docente na Ufes no final da primeira década dos anos 2000, essas e outras questões foram evidenciadas por um coletivo docente que colocou em análise as suas atividades laborais na Universidade (ROSEMBERG, 2011). Os/as professores/as entrelaçaram debates eivados de vetores que fortalecem o gênero profissional[5] docente universitário: as aulas na graduação, as pesquisas e os projetos de extensão, especialmente, quando alunos, professores e a comunidade se enredam, entre outros, dos espaços formativos, nas relações de amizade com seus

5 Para Clot (2006, p. 41), gênero profissional "É um corpo intermediário entre os sujeitos, um interposto social situado entre eles, por um lado; e, por outro, entre eles e os objetos de trabalho. O gênero sempre vincula entre si os que participam de uma situação, como coatores que conhecem, compreendem e avaliam essa situação da mesma maneira. [...] É como uma 'senha' conhecida apenas por aqueles que pertencem ao mesmo horizonte social e profissional".

pares, alunos e egressos; da natureza que envolve a vida na Ufes, os afetos, a amizade, cafezinhos e abraços... Mas, também, de vetores que enfraquecem o gênero profissional docente universitário, que se misturavam e se hibridizavam nas diferentes situações: relações conflituosas entre pares, emissão de pareceres em processos que tratam de questões polêmicas e complexas; muitas vezes, as reuniões departamentais; o desconhecimento e a burocratização de algumas atividades de trabalho, políticas de produtividade acadêmica, que geram a intensificação do trabalho, o computador e seus cabeamentos.

Este quadro, entretanto, sofre nos dias atuais, outras profundas transformações. A crise sanitária provocada pela Covid-19 coloca um novo e grande desafio, senão um dos maiores do nosso tempo, para o campo da Saúde do Trabalhador na análise do que se passa nas universidades federais. Cenários econômico, político, ambiental e sanitário, em nível planetário, sofrem fortes abalos e os efeitos desses abalos serão sentidos em diferentes esferas de nossas vidas. Avizinham-se transformações importantes nos modos de viver não só durante a pandemia como, também, depois dela.

No campo dos estudos sobre o trabalho, os impactos já podem ser percebidos e são preocupantes. Desemprego, precarização e mudanças nos modos como o trabalho se organiza a partir desses novos marcadores, ampliam e fortalecem o que é próprio da lógica do processo de trabalho no capitalismo, que já vinha se complexificando desde a década de 1990. Hoje esses aspectos não só ganham outros rostos, como alguns deles se intensificam, tais como: a superexploração da força de trabalho, pressão na direção de um produtivismo que alimente a lógica do capital, heteronomia, transformação das aulas em palestras, sem o adequado retorno dos estudantes, o que é indispensável

para um debate formativo, gerando sentimentos de insegurança, incertezas e medo.

A partir destes novos modos de viver-trabalhar em meio à pandemia parece adequado assinalar que o Ensino Remoto implantado sem pactuações coletivas pode ampliar o controle sobre o trabalho docente. Quem nos ouvirá além dos/as nossos/as alunos/as que têm acesso à internet (uma vez que muitos deles não possuem nenhum acesso ou possuem acesso restrito)? Como serão abordados os temas e assuntos importantes, a despeito dos valores matematicamente dimensionados e estabelecidos como direção a ser seguida, uma vez que a tarefa da formação é, exatamente, a de colocá-los em debate? O Ensino Remoto acaba nos colocando numa vitrine, assim como os/as estudantes que serão também expostos nessas vitrines. Aulas-palestra, falas sem retorno, transposição do trabalho para plataformas digitais, já nos exige pensar em modos diferentes do nosso exercício usual, implicando a necessidade inadiável de criar estratégias para lidar com essas situações. Salientamos, ainda, que essa mudança da organização do trabalho docente enfrenta um significativo contingente de universidades que se encontram sem acesso à rede de Internet ou a equipamentos compatíveis com o que é necessário para um trabalho digno, tanto para os docentes na realização de suas atividades acadêmicas quanto para os/as alunos/as (exceto os que não têm acesso à internet), principalmente, o fato de que essas transformações não têm se efetivado a partir da instituição de espaços coletivos para análise do atual estado de coisas e de criação de meios para fazer frente aos imprevisíveis que todo trabalho porta.

Assim, esse modo de ensinar remotamente revira tudo que temos feito nos últimos 30 anos na universidade pública e esse quadro pode configurar adoecimentos peculiares a esse momento. Mas se apenas depois de um certo tempo

poderemos ter dados mais consistentes sobre essa situação, alguns relatos de docentes já nos dão pistas do que nos aguarda nesse campo.

Importante indicar, também, que os docentes das universidades se mantém trabalhando, mesmo antes da aprovação do Ensino Remoto, em meio a essa crise sanitária, sendo convocados a ritmos acelerados e intensificados dessa modalidade de trabalho que invade o espaço doméstico, dando ainda mais visibilidade aos desafios que xs docentes universitários já vêm encontrando em meio a um descaso das políticas governamentais, uma verdadeira barbárie no campo da Educação. Medidas autoritárias com a adoção de uma política fiscal de austeridade, caracterizada pelo desmonte de políticas sociais, cortes na Saúde e Educação, têm sido a tônica dos últimos governos no Brasil. As consequências desse modelo de austeridade incluem aumento da desigualdade social e do desemprego, queda na qualidade de vida da população e substituição de políticas efetivamente públicas por outras mais privatistas e precarizadas. Essa reorganização do processo de trabalho tem produzido um vazio de normatizações que pode gerar tanto um espaço maior de autonomia da gestão do trabalho, mas, também, excesso de prescrição o que pode obliterar a potência do agir docente. Essa reviravolta do trabalho nas universidades federais brasileiras deve funcionar como sinal de alerta para que possamos ficar atentos/as aos efeitos dessas interferências que as Instituições de Ensino Superior estão a sofrer.

Docentes já enunciam os abalos nos modos de organização do seu trabalho o que tem implicado em ampliação dos esforços que esses/as trabalhadores/as fazem na gestão da distância, sempre presente, entre o que é prescrito para seu trabalho nas normativas e regimentos que regulam o trabalho docente na universidade e o que realizam no seu

cotidiano laboral. O que estamos afirmando é que os/as docentes sempre renormatizam seu ambiente de trabalho, ou seja, criam normas específicas para situações concretas que surgem no curso do processo de trabalho, ou ainda, dito de outro modo, entre o que está prescrito e o que os/as docentes realizam há uma distância que demanda a criação de normas circunstanciais, e é isso que viabiliza efetivamente o trabalho a ser realizado. O Ensino Remoto nas universidades ainda não possui, a despeito de inúmeras resoluções das universidades que prescrevem seu funcionamento, prescrições mínimas que possam ajudar a direcionar nossas ações, o que é uma condição indispensável para que o trabalho seja fonte de saúde. Do contrário os/as trabalhadores/as ficam sem um direcionamento, o que sempre é indispensável, e como consequência podem adoecer, aqui entendido como um certo estado de ânimo que nos deixa sem forças para lutar por outros modos de trabalhar. Adoecemos sempre que nos sentimos impotentes para mudar o que está instituído, sempre que nossa potência de agir é constrangida.

Quais prescrições e normas os/as docentes nas universidades têm para realizar o seu trabalho nessa modalidade remota? Quais orientações foram definidas para que a gestão do trabalho seja possível, mesmo que seja para desviar delas? Podemos dispensar as prescrições no ato de trabalhar? Não, certamente! Então, atentar para estes abalos e esse vazio de normas, nos convoca, de imediato, a voltarmo-nos para os impactos na saúde dxs docentes, bem como para o trabalho formativo nas universidades, cujos impactos são imprevisíveis. Mas, o que é inquestionável, é que as mudanças em curso nos modos de organização do trabalho docente implicarão em efeitos cognitivos e subjetivos sem precedentes para professores/as universitários e para estudantes.

O que temos até o momento é a insuficiência ou inexistência de formação dos/as docentes para a utilização das tecnologias digitais, e, sobretudo, a perplexidade que o exercício de um trabalho não usual produz, pois ainda não dominamos os signos necessários para conduzir as tarefas e avaliar os seus efeitos não só no ambiente de trabalho, mas, também, em outras dimensões do viver. Logo, tais mudanças expressivas nas estratégias desse ofício produzem sensação de insegurança e, principalmente, incertezas quanto à efetividade do exercício de seu trabalho. Afinal, como proceder para que os conteúdos sejam ministrados e efetivamente aproveitados pelos estudantes do ponto de vista do aprendizado e que não se limitem a uma perspectiva informacionista? Quais conteúdos são importantes e indispensáveis em tempos de radical transformação das urgências sociais, psíquicas, políticas no âmbito do trabalho universitário? Como avaliar os percursos da experiência formativa que é o motor desse trabalho? Quais modos de existência podem sobreviver e outros florescer nessas zonas implodidas e danificadas?

Tal situação adensa a problemática existencial que estamos a viver e nos convoca a uma cuidadosa análise da nossa atividade industriosa (SCHWARTZ, 2000), bem como seus efeitos éticos, políticos e estéticos que contornam esse agir e os processos de coletivização e/ou individualização que serão produzidos. Que estatuto dos modos de vida serão criados a partir da experiência vivida por estudantes e professores/as?

Em tempos de indeterminação, como o que vivemos, se impõe a necessidade de cultivar confiança nos ambientes de trabalho, ou seja, modos de gerir a vida coletiva de maneira que sejamos capazes de acompanhar o traçado dos modos de relação estabelecidos. Essa situação nos coloca a urgência de analisar a processualidade da experiência do trabalho docente que ora se modifica de modo incontes-

te, gerando efeitos diretos na subjetividade e na saúde de docentes e discentes, com consequências importantes no processo formativo que constitui a razão de ser deste ofício.

A demanda que se coloca é a de explorar modos de relação no e pelo trabalho docente entre elementos diversos envolvidos neste ofício, bem como que impulsionem relacionalidades outras. Às dimensões política e estética, envolvidas no exercício do trabalho como atividade, junta-se a ética, que aqui tem o sentido de indicar a qualidade experimentada nas relações de trabalho que podem implicar expansão e/ou constrangimento do poder de agir dos/as docentes (CLOT, 2010), e que dirá dos modos como seguimos vivendo no e pelo trabalho e, principalmente, das formas de enfrentamento insuspeitas que serão erigidas como modos de produzir e viver. Podemos estabelecer distintas éticas e distintas políticas ante o infinito processo de diferenciação que marca o existir. Se assim é, então, podemos considerar que uma ética do trabalho pode encarnar formas endurecidas que obstaculizam o movimento incessante de transformação do processo de trabalho, mas, também, uma ética que busca ampliar a potência normativa dos/as trabalhadores/as, de forma a dar passagem às diferenças que nos constituem e aos acontecimentos imprevisíveis com que os humanos se deparam em situações laborais. Assim, podemos auscultar nossos processos de expressão e criação da experiência de trabalho e nos reapropriarmos de componentes subjetivos para elaborar novos mapas existenciais. Essa potência normativa (CANGUILHEM, 2009) implica uma capacidade que temos para inventar normas de existência diante das situações inesperadas que exigem reorganização de nossos territórios existenciais e isso não se faz sem ampliação e fortalecimento do diálogo.

Mesmo em situação de distanciamento social (físico), precisamos destacar uma espécie de estoque de atos disponibili-

zados para determinado grupo profissional. Uma espécie de memória para predizer a partir da experiência herdada pelos que nos antecederam, o que coloca condições para atividade em curso. Em outras palavras, uma prévia às ações. Essa abertura para tratar do contingente no trabalho advém do fato de essa atividade estar imbuída de historicidade. Nessa perspectiva, coletivo e singularidade não se dissociam, o que nos remete à concepção de subjetividade entendida como processo de produção sempre inacabado e movente, sensível às transformações em curso nas coletividades.

Num contexto em que se inaugura um campo de imprevisibilidades sem precedentes para a educação nas universidades, docentes são constrangidos/as a apresentar soluções imediatas, pensadas, muitas vezes, na ausência de outros seres envolvidos no processo, sendo impelidos a fazer uma suposição do sucesso ou fracasso de conexões futuras. Por outro lado, a perturbação mais premente em relação às práticas pedagógicas hegemônicas trazidas pelo ensino remoto consiste justamente em evidenciar a impossibilidade de pensar em soluções de modo isolado. O trabalho docente se faz, agora mais do que nunca, no *con-fiar*, o que implica construir respostas junto com outros atores que compõem esse campo, que não devem ter tomados como coadjuvantes dos processos, como os/as alunos/as, servidores/as administrativos/as e os dispositivos técnicos.

O cotidiano de professores/as tem sido, também, o de pensar como uma rachadura como essa que estamos experimentando provoca o pensamento e a invenção. Como compartilhar os desafios do trabalho docente em tempos de trabalho remoto se entendemos que apenas aquecendo redes de conversação é que podemos enfrentar os efeitos adoecedores nos mundos do trabalho? Ora, não basta o compartilhamento dos desafios que essas situações têm imposto, e, sim, fazer dos/as companheiras/os aliados/as

indispensáveis na construção coletiva por outras possibilidades de ensino e aprendizagem. O que efetivamente amplia nossa potência de agir, que é antídoto para os adoecimentos no trabalho, é o fortalecimento da vida coletiva, que é a melhor estratégia para prevenir doenças e, principalmente, produzir saúde no trabalho. Como criar estratégias de vida coletiva em tempos de trabalho remoto? Como não sucumbir às adversidades que essa organização do trabalho nos apresenta e fortalecer alianças com atores que compõem nesse processo?

Sempre produzimos novas normas quando trabalhamos, ou seja, é inquestionável nossa capacidade transitiva, uma habilidade de gerar movimentos que nos fazem passar de uma situação à outra. É no lidar com as infidelidades do meio de trabalho (CANGUILHEM, 2012), que essa potência normativa dos/as docentes emerge, numa espécie de modalidade de experiência pela qual a vida insiste em ser reafirmada, uma criação ininterrupta de mundos para continuar a existir-trabalhar.

Focar a dimensão política da experiência do trabalho implica entender como gerimos a vida coletiva quando atentamos para a normatividade – criação de normas - implicada no exercício do trabalho. É a partir de um debate de normas, referentes aos modos de trabalhar, que os maiores problemas do político emergem, pois mobiliza-se a história dos seres vivos, a história social e a história de cada trabalhadora/trabalhador (SCHWARTZ, 2010). Assim, experimentar o trabalho como atividade humana de criar normas para trabalhar implica que é possível viver coletivamente a construção de um mundo em que o sujeito pode experimentar no trabalho o que porta de desconhecido e inesperado, sendo que agora essa dimensão do imponderável ampliou-se mais do que o que até aqui havíamos experimentado.

Os modos como cultivamos o trabalho em nós, os endere-

çamentos de nossas ações aos nossos pares e para todos/as os/as outros/as com quem trabalhamos, o nosso ofício, consiste em experimentar uma zona coletiva por excelência. Professores/as ao construírem um corpo coletivo, que possa catalisar planos de história pessoal-coletiva, podem acionar uma zona de forças por onde trabalhadores/as entram em conexão com um plano da ordem do comum, como lugar de partilha. Movimentos que têm como elemento a diversidade e se faz na controvérsia, afirmando e desejando diferença.

Destarte, podemos construir uma outra história desse ofício, marcado por movimentos que (re)existem, ou seja, movimentos que não sejam submissos a formas autoritárias e despotencializadoras de gestão. Tal processo decorre do trânsito por entre instâncias institucionalizadas pelas prescrições organizacionais e, também pela história, do patrimônio desse ofício, assim como os movimentos criadores que cada docente produz no gesto mais simples que efetiva no seu cotidiano. Essa dimensão coletiva do trabalho docente fortalece a possibilidade de dar respostas às situações inusitadas vividas no trabalho, que é lastro por onde as habilidades no trabalho emergem.

Então, não se trata de apenas sobreviver a esse novo contexto, mas de produzir um outro para viver dignamente, de forma que o trabalho possa ser fonte de saúde e não fique reduzido a seu caráter adoecedor no âmbito do processo de trabalho no capitalismo. Ao criar um contexto para viver pode se efetivar a condição na qual atividade e saúde são sinônimos e, então, o poder de agir desses/as trabalhadores/as sobre si e sobre o mundo fertilizará criação. O trabalho como ofício envolve as artes do fazer e possibilita um encontro com o irrealizado, dando nascimento a uma a potência de agir no enfrentamento das forças que buscam deter esse processo de criação.

Nesse sentido, cuidar do trabalho docente implica cuidar de sua história e da sua memória, produzindo um lastro de possibilidades e de recursos que se atualizem em práticas, como combustível de inventividade, como território de produção, que é sempre nômade, pois diz da errância das normas que foram e que serão produzidas por entre rastros da história. Implica estarmos atentos/as às mudanças que estamos experimentando, além da expansão do trabalho remoto, nos modos de organização do trabalho educativo nesses tempos que correm.

Quais os impactos no processo pedagógico que a experiência do trabalho docente na modalidade remota pode gerar? Novidades nos espreitam. Quais são as modalidades de expressão do adoecimento vividas neste contexto?

Tomar o trabalho como atividade humana permite-nos acessá-lo como experiência por onde subjetividades são forjadas em meio a renormatização parcial dos meios de vida. O cenário produzido nesses tempos, no campo das relações de trabalho docente, nos leva a reafirmar alguns princípios: os humanos, insistentemente, renormatizam seus meios de vida, ou seja, estão sempre criando estratégias de enfrentamento das situações adversas, marcados pelo fato de terem a especificidade de não possuírem apenas normas vitais, pois vivem principalmente sob normas sociais, que não podem estar limitadas àquelas produzidas por aqueles que controlam e exploram o trabalho dos outros. Os docentes criam normas como referência para o seu trabalho, que constituem um tipo de saber que sempre se atualiza em situação de trabalho, um saber que inclui o modo como a atividade humana configura quadros específicos, localmente definidos. Advêm dessas arbitragens “renormalizações”, e os resultados de tais arbitragens, que mesmo num nível infinitamente pequeno recriam sem cessar uma história, ocorre processualmente algo novo que nos obriga sempre

a escolher, como seres às voltas com um mundo de valores. A experiência coletiva, que resiste e perdura na forma de um processo ininterrupto, viabiliza que cada trabalhador/a com seus pares faça mover seu trabalho. Ninguém recebe uma experiência pronta para ser usada; não há soluções infalíveis, externas à atividade laboral. Um gesto do/a profissional está mergulhado nos processos de compartilhamento e sofre intervenção dos conflitos e tensionamentos inerentes ao exercício do trabalho.

Pensamos, então, nos desafios de produzir práticas no âmbito da universidade orientadas pelo cuidado do ofício docente neste momento em que algo se impõe, uma nova modalidade de organização do trabalho docente, e que pode suscitar ações insuspeitas e, então, alcançar efeitos políticos também insuspeitos no enfrentamento daquilo que nos oprime e nos constrange em tempos de trabalho remoto no neoliberalismo. Urge a construção, por parte dos/as docentes, de ferramentas para contribuir para a criação desse ofício, afinal, precisaremos de mutação para resistir.

Assim, partindo do princípio que a atividade industriosa (SCHWARTZ, 2014) é insubmissa às tentativas de bloquear a autonomia e inventividade própria dos humanos, 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 no âmbito da educação universitária. Urge colocar nosso trabalho em análise com todos aqueles/as com os quais trabalhamos e fazemos a gestão da distância entre o que nos é prescrito para fazer e o que efetivamente fazemos. É a política que se faz por entre os processos de trabalho, há no trabalho energia suficiente para fazer mundos outros, que possam facultar novas vias para o processo de trabalho nas universidades que só se faz com uma gestão de diretriz democrática e cogestiva. Os humanos jamais apenas executam

o que está prescrito, eles sempre criam estratégias para a realização do trabalho que não se reduzem à obediência das normativas e regimentos.

Assim, a partir do que apresentamos neste texto, entendemos que a luta por um modo de trabalho docente que seja, principalmente, produtor de saúde, implica necessariamente criar experiências de comunização. A individualização dos sucessos e fracassos dos/as docentes no seu exercício laboral os têm feito reféns de certo modo de organização do trabalho e para reverter essa situação os docentes precisam assumir o protagonismo dos processos de trabalho. Estamos falando de colocar em curso neste momento um protagonismo produzido a partir da experiência de cada um/uma, afirmando e priorizando a voz desses/as trabalhadores/as; construindo um plano comum de análise em que possamos desenhar estratégias para interferir nos modos como a vida está acontecendo na universidade. A visada é a de ampliação do poder de agir dos/as docentes e, consequentemente, colaborando para a produção da saúde dos/as professores/as. Saúde aqui compreendida tanto por aquilo que os trabalhadores não podem ou não dão conta de fazer, quanto por aquilo que eles fazem ou que fazem além do que suportam. Trata-se de um movimento que leva à compreensão da atividade como um exercício que convoca fortemente os/as trabalhadores/as a criarem e recriarem, cotidianamente, suas condições de vida, o que visa a produzir o enfrentamento do ineditismo das situações de trabalho. Um ineditismo que, neste momento, vem envolvendo os/as professores/as e disparando a necessidade de produzir outros modos de trabalhar, que redundarão em outros e diferentes modos de organização e gestão do trabalho na universidade pública.

Reafirmamos que quando a gestão do trabalho se faz de forma autoritária, tentando-se destituir os/as docentes da

gestão autônoma do processo de trabalho, podemos viver um aumento surpreendente de adoecimento, uma vez que vai na contramão do que é essencial para um viver com saúde e dignidade. Se consideramos que é inerente aos seres viventes a potência de fazer a vida andar de forma autônoma, toda ação que busque restringir esse movimento será fonte de doenças no trabalho. Adoecer relaciona-se com a sensação de ter seus passos tolhidos. Se perseguimos o objetivo de fazer da universidade pública espaço de produção, prioritariamente, de saúde, não é possível sermos coniventes com estratégias de gerenciamento de instituições de ensino superior que se pautem em formas verticalizadas que produzem silenciamento e restrição nos gestos em direção à cogestão institucional.

A criação de espaços dialógicos e de embate de ideias é uma potente estratégia, uma vez que submetidas a uma análise coletiva, algumas questões sobre o trabalho docente nas universidades poderão emergir, tais como: de que modo estamos engendrando a vida em meio a tudo isso? Quais criações, invenções, estratégias e composições estão sendo tecidas, fazendo-se emergir em favor do trabalho com saúde, do viver dignamente, da ampliação do nosso poder de agir? Do que falam os/as docentes sobre a composição da vida-trabalho nas universidades públicas hoje? Como e que efeitos emergem das relações mediadas pelos aparatos tecnológicos em uso para dar conta do Ensino Remoto? Quais linhas se trançam nas conversações para fazer ver e falar os efeitos dos usos das tecnologias de informação no trabalho docente hoje? O que pode ser encaminhado para que as administrações das universidades acolham, ouçam e respeitem os/as trabalhadores/as e, principalmente, dialoguem com os coletivos docentes, discentes e técnicos? Quais e como os cuidados com a vida estão sendo colocados em curso nas universidades?

Enfim, como instituir uma comunização que priorize a diferença, a multiplicidade de modos de pensar e trabalhar, que não dispensem as controvérsias, mas que priorize a palavra e os gestos daqueles/as que fazem a gestão diária do seu trabalho? Apenas criando planos coletivos de análise poderemos construir caminhos que os desafios desse novo modo de organização do trabalho exigem. Para isso precisamos fazer com que essa função de análise do trabalho seja possível. Não perspectivamos outra forma de interferir no trabalho docente na direção da produção de saúde desses/as profissionais. Um trabalho feito nas atuais condições, sem pactuações coletivas, não pode favorecer autonomia e, consequentemente, condições para que o exercício da nossa atividade na universidade pública se efetive ampliando o poder de agir e, então, interferir no que adoece, uma vez que não pactuar coletivamente é tomar um caminho que vai na contramão do que nos marca como viventes: produzir redes afetivas de trabalho.

3. NOSSOS DESAFIOS E PROPOSIÇÕES INICIAIS

Considerando este primeiro apanhado de reflexões e discussões, a **Comissão de acompanhamento ao trabalho/ ensino remoto** constata que são diversos os desafios presentes e futuros. E, para enfrentá-los, é preciso continuar pensando coletivamente o trabalho na Ufes visando definir ações a serem dirigidas à ampliação do poder de agir dos trabalhadores/as que habitam este espaço laboral.

Uma dessas ações é a criação do "Espaço de Acolhimento" que tem como objetivo criar, coletivamente, estratégias para o enfrentamento às adversidades oriundas da organização do trabalho na UFES. Nesse sentido, visa acolher, distribuir, orientar, direcionar e acompanhar os contatos feitos pelos professores com a Comissão. Além disso, tendo em vista que o trabalho docente se realiza em articulação entre docentes, técnicos e estudantes, possibilita receber, também, os relatos dos demais segmentos da comunidade acadêmica sobre as condições de trabalho e estudo durante a pandemia. Assim poderemos analisar e agir sobre questões que envolvem o trabalho, tais como: intensificação, precarização, infraestrutura, controle ideológico e operacional do trabalho, o assédio, os impactos na subjetividade dos indivíduos e o adoecimento físico e mental, entre outros aspectos. Esperamos divulgar muito em breve informações sobre esse Espaço.

Outra ação é o fortalecimento dos espaços dialógicos existentes, bem como criar outros espaços facilitadores para viabilizar a análise coletiva de vida-trabalho na Ufes no presente e, sobretudo, na pós-pandemia, uma vez que a ampliação do poder de agir dos/as trabalhadores/as implica a produção de estratégias dirigidas à criação de espaços coletivos de forma que sejamos protagonistas da análise do nosso labor.

Além disso, esperamos poder abrir um canal de diálogo com a Administração Central objetivando viabilizar novos modos de trabalhar, aprender e produzir conhecimento na Ufes. Em especial, buscar a constituição de uma Comissão de Saúde dos/as Trabalhadores/as e potencializar as redes de atendimento pautadas na colaboração, afetividade e cuidados com a vida.

Por isso, convidamos você a contar sua história, trazer suas inquietações e participar conosco!

Fale com a Adufes: *http://wp.adufes.org.br/fale-com-a-adufes/*

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Trabalho virtual? Com Ciência Revista Eletrônica de Jornalismo Científico. 10 set. 2020. Disponível em: <http://www.comciencia.br/trabalho-virtual/>. Acesso em 15 set. 2020.

BIANCONI, G. et al. Relatório sem parar. O trabalho e a vida das mulheres na pandemia. Sempreviva Organização Feminista (SOF)/ Gênero e número, 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRIDI, M. A. et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. Relatório Técnico. Curitiba: REMIR/UFPR/GETS, 2020.

CANGUILHEM, G. O conhecimento da vida. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2012.

CANGUILHEM, G. O normal e o patológico. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CLOT, Y. A função psicológica do trabalho. Tradução de Adail Sobral. Petrópolis: Vozes, 2006.

CLOT, Y. Trabalho e poder de agir. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. Ocupados em home-office: Brasil e unidades da federação. Set. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/homeOfficeBrasilRegioes/index.html?page=21>. Acesso em: 17 set. 2020.

EDUCAÇÃO VIGIADA. Educação vigiada. Disponível em: <https://educacaovigiada.org.br/>. Acesso em: 20 set. 2020.

FÁVERO, M de L. Autonomia universitária mais uma vez: subsídios para o debate. In: SGUISSARDI, V. Educação superior: velhos e novos desafios. São Paulo: Xamã, 2000.

FRIGOTTO, G. Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In: GENTILI, P.; SILVA, T. T. Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas. Petrópolis: Vozes, 1994.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Nota técnica. Brasília: IPEA, Carta conjunta, n. 47, 2. trimestre de 2020.

LIPP, M. E. N. O stress do professor de pós-graduação. Campinas: Papirus, 2002.

LUPION, B. Relatório aponta sério risco à liberdade acadêmica no Brasil. DW Brasil, 20 set. 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/relat%C3%B3rio-aponta-s%C3%A9rio-risco-%C3%A0-liberdade-acad%C3%AAmica-no-brasil/a-54993042>. Acesso em: 20 set. 2020.

MAIA, F. L.; BERNARDO, K. A. S. Trabalho docente remoto na pandemia COVID-19. In: BRIDI, M. A. et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. Relatório Técnico. Curitiba: REMIR/UFPR/GETS, 2020

MANCEBO, D.; FRANCO, M. E. D. P. Trabalho docente: uma análise das práticas intelectuais em tempos de globalização. In: DOURADO, L. F.; CATANI, M.; OLIVEIRA, J. F. (Org.). Políticas e gestão da educação superior. Goiânia: Alternativa, 2003.

ODDONE, I. et al. Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde. 2. ed rev. ampl. São Paulo: Hucitec, 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE - OPAS. Folha informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil. 2020. Disponível em: https://www.paho.org/pt/covid19. Acesso em: 21 de agosto de 2020.

ROSEMBERG, D. S. O trabalho docente universitário em análise do ponto de vista da atividade: tessituras de vidas em uma universidade federal brasileira. Tese (Doutorado em Educação). 2011. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2011.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. Pro-Posições, Campinas, v. 11, n. 32, p. 34-50, jul. 2000.

SCHWARTZ, Y. Uso de si e competência. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana. Niterói: Eduff, 2010. p. 205-221.

SCHWARTZ, Y. Motivações de conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência. Letras de Hoje, Porto Alegre, v. 49, n. 3, p. 259-274, jul./set. 2014.

VIEIRA, B. M. Faculdades particulares de SP lotam salas virtuais com até 180 alunos e demitem mais de 1.600 professores durante pandemia. São Paulo: G1, 02 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/09/02/faculdades-particulares-de-sp-lotam-salas-virtuais-com-ate-180-alunos-e-demitem-mais-de-1600-professores-durante-pandemia.ghtml>. Acesso em: 19 set. 2020.

Associação dos Docentes da Universidade Federal do Espírito Santo

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

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