

O Caderno 3 dá continuidade ao 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, na luta coletiva como imperativo que se sublinha neste momento de erosão dos espaços democráticos 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.

DIRETORIA DA ADUFES
Gestão Propositiva e Plural
Biênio 2019-2021

O terceiro e último volume da série “Trabalho remoto na Ufes”, assim como o Caderno 2, foi elaborado a partir da pesquisa “Percepções Docentes sobre o Trabalho/Ensino Remoto e Saúde na Pandemia”, que teve a participação voluntária de seiscentos e quarenta e dois docentes em exercício e cento e vinte docentes aposentadas/os.

Da elaboração das questões à análise dos resultados, o tratamento dos dados da pesquisa foi realizado por docentes da Ufes, pesquisadoras/es de diferentes áreas do conhecimento, componentes da Comissão da Adufes de acompanhamento ao trabalho/ensino remoto em nossa universidade. Estas/es pesquisadoras/es dedicaram seus conhecimentos acadêmicos acumulados ao longo de suas trajetórias à primeira pesquisa realizada pelo sindicato, que expressou diferentes percepções das/os mais de setecentos e cinquenta respondentes.

O Caderno 3 contempla o aprofundamento de alguns aspectos relacionados à pesquisa, bem como traz a investigação realizada exclusivamente com professoras/es aposentadas/os.

Os capítulos que compõem o presente volume tratam da “Vigilância e controle via plataformas digitais educacionais”, amplamente utilizadas durante o ensino remoto; as “Percepções de mulheres-docentes sobre o trabalho/ensino remoto” em que são analisados os dados da pesquisa com docentes em exercício dando centralidade à questão de gênero; os “Impactos da pandemia da Covid-19 entre as/os docentes aposentadas/os da Ufes filiadas/os à Adufes”; e a sistematização dos “Resultados da pesquisa com docentes em exercício por centro de ensino”, que apresenta o desmembramento dos dados explanados no Caderno 2 e que, a partir da demanda da base, foram tratados separadamente em suas principais questões.

Neste Caderno final, registramos nosso agradecimento a todas/os que dedicaram seu tempo para responder a pesquisa e confiaram no trabalho comprometido e de base científica realizado pelas/os colegas pesquisadoras/es de nossa instituição, a quem também expressamos nosso reconhecimento e gratidão.

Respeitando nossas instâncias e princípios regimentais e, mais que isso, com a certeza do dever que tem nossa entidade com o registro de tempos tão sombrios, essa memória histórica é uma memória de luta, de resistência e de defesa intransigente da categoria docente e de nosso compromisso com toda a classe trabalhadora.

DIRETORIA DA ADUFES
Gestão Propositiva e Plural
Biênio 2019-2021



LUTAS ANTICAPITAL

Caderno 3: Impactos da Pandemia sobre Docentes Aposentadas/os e em Exercício

TRABALHO REMOTO NA UFES



TRABALHO REMOTO NA UFES

*Caderno 3: Impactos da Pandemia
sobre Docentes Aposentadas/os
e em Exercício*

Adufes - S. Sind.
Março / 2022

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.

Dos marcos de nossa atuação sindical, ressaltamos a atuação com independência em relação à Reitorias, partidos políticos, instituições religiosas e quaisquer outras instituições, entidades e segmentos e o compromisso de responder à altura aos graves desafios políticos da conjuntura em que vivemos.

TRABALHO REMOTO NA UFES

Caderno 3: Impactos da Pandemia sobre Docentes Aposentadas/os e em Exercício

**Adufes – S. Sind.
Março / 2022**

Adufes – S. Sind.

TRABALHO REMOTO NA UFES

Caderno 3: Impactos da Pandemia sobre Docentes Aposentadas/os e em Exercício

1ª edição

LUTAS ANTICAPITAL

Marília/SP – 2022

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, Mauricio 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).**Projeto Gráfico e Diagramação:** Mariana da Rocha Corrêa Silva e Renata Tahan Novaes**Revisão:** Larissa Quachio Costa**Capa:** Mariana da Rocha Corrêa Silva**Foto da Capa:** Se não cuidarmos... - Professor Paulo Roberto Sodré (Centro de Ciências Humanas e Naturais - CCHN)**Impressão:** Renovagraf**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.brhttps://www.instagram.com/adufes_ufes/<https://www.facebook.com/adufes.secao.sindical><https://twitter.com/adufes>

T758 Trabalho remoto na UFES – caderno 3: impactos da pandemia sobre docentes aposentadas/os e em exercício / Associação dos Docentes da Universidade Federal do Espírito Santo. – Marília : Lutas Anticapital, 2022. 215 p.: il.- (Trabalho remoto na Ufes ; Caderno 3) Inclui bibliografia ISBN 978-65-86620-88-7

1. Teletrabalho. 2. Universidades e faculdades públicas – Corpo docente. 3. Universidades e faculdades públicas – Espírito Santo. 4. Condições de trabalho. I. Título.

CDD 331.2

Ficha elaborada por André Sávio Craveiro Bueno
CBR 8/8211 FFC – UNESP – Marília

1ª edição: março de 2022

Editora Lutas Anticapital

Marília –SP

editora@lutasanticapital.com.brwww.lutasanticapital.com.br

Sumário

Apresentação 7

Capítulo 1 | Vigilância e Controle Via Plataformas Digitais Educacionais 21

Junia Mattos Zaidan

Rafael Bellan

Capítulo 2 | Percepções de Mulheres-Docentes sobre o Trabalho/Ensino Remoto: Uma Questão de Gênero 51

Jeanine Pacheco Moreira Barbosa

Maria Angélica Carvalho Andrade

Rita de Cássia Duarte Lima

Yazareni José Mercadante Urquía

Capítulo 3 | Impactos da Pandemia da COVID-19 Entre as/os Docentes Aposentadas/os da UFES Filiadas/os à ADUFES 97

Ana Lucia Coelho Heckert

Dulcinea Sarmento Rosemberg

Edson Pereira Cardoso

Magda Ribeiro de Castro

Capítulo 4 | Resultados da Pesquisa com Docentes em Exercício por Centro de Ensino 145

Alexandre Cardoso da Cunha

Ana Carolina Galvão

Anexo 203

Apresentação

Durante a pandemia da Covid-19, a Adufes atuou lutando pelas condições de trabalho da categoria docente, sem se desvencilhar das preocupações do conjunto da comunidade acadêmica. Em vista disso, o Caderno 1 desta série foi publicado originalmente em novembro de 2020 (ADUFES, 2021j), a partir da constituição da Comissão do sindicato, de acompanhamento ao trabalho/ensino remoto na Ufes.

Entre março e abril de 2021, a Adufes realizou com a categoria docente a pesquisa “Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e Saúde na Pandemia (ADUFES, 2021f) e os resultados, analisados pelas/os docentes pesquisadoras/es da Ufes, foram publicados no Caderno 2 (ADUFES, 2021k) no segundo semestre do ano.

O Caderno 3 é o último volume da série e contempla o aprofundamento de alguns aspectos destacados a partir da divulgação dos resultados, bem como traz a pesquisa realizada exclusivamente com professoras/es aposentadas/os.

No **primeiro capítulo**, a professora Junia Zaidan e o professor Rafael Bellan nos convidam à importante reflexão sobre a “Vigilância e controle via plataformas digitais educacionais”, com base em questões respondidas por professoras/es em exercício.

“Percepções de mulheres-docentes sobre o trabalho/ensino remoto” é nosso **segundo capítulo**, escrito pelas professoras Jeanine P. M. Barbosa, Maria

Angélica C. Andrade, Rita de Cássia D. Lima e Yazareni J. M. Urquía, que analisam os dados da pesquisa com docentes em exercício dando centralidade à questão de gênero.

O **terceiro capítulo**, elaborado pelas professoras Ana L. C. Heckert, Dulcinea S. Rosemberg, Magda R. Castro e pelo professor Edson P. Cardoso, discute os dados da pesquisa realizada com as/os professoras/es aposentadas/os filiadas/os à Adufes e, como anexo, traz o questionário completo que foi respondido por cento e vinte docentes, possibilitando um panorama sobre os “Impactos da pandemia da Covid-19 entre as/os docentes aposentadas/os da Ufes filiadas/os à Adufes”.

No **quarto e último capítulo**, Alexandre C. Cunha e Ana Carolina Galvão apresentam a sistematização dos “Resultados da pesquisa com docentes em exercício por centro de ensino”. Trata-se do desmembramento dos dados explanados no Caderno 2 e que, a partir da demanda da base, foram tratados separadamente em suas principais questões.

Como já afirmamos no Caderno 2 (ADUFES, 2021k), é incumbência das entidades representativas da comunidade acadêmica lutar pela educação pública, de qualidade, gratuita, laica, estatal e presencial. Do mesmo modo, é função precípua do sindicato assumir as tarefas da classe trabalhadora mais amplas, como o enfrentamento à Reforma Administrativa (PEC 32), que teve centralidade durante todo esse período, sendo ainda mais evidenciado no segundo semestre de 2021, com a “Jornada de Lutas contra a PEC 32”, da qual nossa seção sindical participou ativamente. Durante quatorze semanas seguidas, entidades fizeram vigília em Brasília, impedindo que a PEC 32 fosse pautada na Câmara dos Deputados em 2021.

Internamente, a Adufes manteve sua atuação firme e, com apoio da categoria, lutou contra o avanço da precarização das condições e intensificação do trabalho, tanto quanto exigiu de forma diligente a transparência e o diálogo aberto com a Administração Central.

Nesse sentido, destacamos a alteração do calendário acadêmico, a aprovação da transmissão das sessões dos Conselhos Superiores, a inclusão da exigência de vacinação de todas/os as/os trabalhadoras/es e estudantes para retorno presencial e a ausência de reuniões abertas da Reitoria com a comunidade acadêmica.

Com dados alarmantes referentes ao adoecimento e à ampliação e intensificação da jornada da categoria, a Adufes explicitou à Reitoria as razões para que o calendário acadêmico não espremesse três semestres consecutivos em um ano letivo, com menos de quinze dias de intervalo entre eles. A alteração só foi possível depois de cinco meses de clamores¹. No relato do conselheiro Filipe Siqueira Fermino, do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Cepe), que analisou a proposta da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) de alteração do calendário, ele assinala que a ampliação do período de férias em janeiro de 2022 “[...] já era a intenção inicial da Cege quando analisamos a proposta do calendário acadêmico de 2021 no final do ano passado” e explica que “Não estava no horizonte da Prograd, naquele momento, a proposta em tela”. Assim, o conselheiro destaca que “a reconsideração e iniciativa da Pró-Reitora, [...] dialoga com a expectativa desta comissão e responde à demanda apresentada formalmente pela representação do corpo docente, por meio de sua entidade de classe” (ADUFES, 2021e).

¹ Confira ADUFES, 2021c.

Um outro impasse que se arrastou, desde agosto de 2020, foi a transmissão das sessões dos Conselhos Superiores. Depois dezesseis meses de insistência, finalmente foi aprovado o cumprimento das resoluções de 2016, que determinam a transmissão ao vivo pela *internet*. Em assembleia realizada às vésperas da última sessão do Conselho Universitário em 2021, a categoria chegou a deliberar por ingresso de ação judicial, caso a regulamentação não fosse votada e as/os professoras/es manifestaram indignação com a morosidade da Administração Central para tomar as providências. Por ocasião da aprovação da Resolução nº 42/2021, em 16 de dezembro, o professor Maurício Abdalla (CCHN), representante docente no Conselho Universitário, afirmou que “[...] a luta pela transmissão das sessões é para dar publicidade às decisões e possibilitar a consulta dos posicionamentos e deliberações a qualquer tempo. Há uma demanda social e uma questão de princípios em tornar acessíveis as questões que são de interesse público” (ADUFES, 2021b).

Enquanto centenas de milhares de pessoas morrem de Covid-19 e o governo Bolsonaro faz de tudo para atrapalhar, atrasar e desqualificar a vacinação, a Administração Central da Ufes apresentou uma proposta de resolução para reformular a regulamentação das atividades da universidade e o retorno presencial.

Tal resolução, cuja discussão com as entidades foi sumariamente marginalizada², não previu nenhum item de exigência de passaporte de vacinação da comunidade acadêmica para o retorno presencial, ignorando a ciência e os dados que comprovam a eficácia da vacinação no controle da pandemia e redução do número já exorbitante de mortos³. Assim, a Adufes ingressou com Ação Civil

² Confira ADUFES, 2021h.

³ Confira ADUFES, 2021i.

Pública para afastar a hipótese de ilegalidade de exigência do certificado de imunização⁴. Em seguida, o Conselho Universitário aprovou alteração na Resolução nº 31/2021, incluindo a obrigatoriedade do ciclo vacinal completo por “servidores/as, empregados/as públicos/as, trabalhadores/as terceirizados/as e estagiários/as que retornarem às atividades presenciais”⁵. Contudo, ao detalhar o regramento da comprovação de vacinação, o Conselho Universitário chegou a um impasse e a votação sobre manter ou não um parágrafo que permite o retorno apenas com a primeira dose empatou. Com voto de minerva do reitor, a instituição decidiu permitir o retorno sem exigir o esquema vacinal completo⁶.

A Ufes é respeitada dentro e fora do Brasil e essa decisão mancha a história da nossa universidade, que ficará marcada por abandonar a ciência em nome de interesses que não são os de sua comunidade, agora colocada em risco sanitário, nem da comunidade científica e muito menos das sociedades capixaba e brasileira⁷. Dessa forma, tivemos uma vitória com a inclusão do passaporte vacinal, cujo gosto amargo de sua incompletude veio da autoridade máxima da instituição⁸.

Importante destacar que representar milhares de pessoas pertencentes à comunidade acadêmica de nossa universidade pressupõe o diálogo, a escuta e um

⁴ Confira ADUFES, 2021a.

⁵ Confira ADUFES, 2021d.

⁶ Confira: Resolução nº 31/2021, alterada pela Resolução nº 34/2021: Art. 20, § 4º: “Serão permitidos o exercício funcional presencial e a frequência presencial às atividades de ensino, pesquisa e extensão **para aqueles(as) que tomaram a primeira dose** até o curso da imunização completa com a aplicação da segunda dose da vacina, respeitados os prazos definidos no calendário de vacinação municipal, desde que devidamente comprovado” (UFES, 2021, destaque nosso).

⁷ Confira ADUFES, 2021g.

⁸ Nomeado por Bolsonaro em 2020.

verdadeiro compromisso com a tarefa de ser o preposto de nossa instituição. Porém, o que lamentavelmente assistimos, foi à indisposição para o diálogo. A reitoria recusou seguidamente as solicitações da Adufes de reunião com a categoria.

Depois de diversas tentativas da Adufes, em que não se conseguia uma resposta objetiva de agendamento de um encontro pelos canais do sindicato, a Adufes convidou mais uma vez, sugerindo a data de 13 de outubro de 2021 para transmissão ao vivo com a participação do reitor. Em 28 de setembro de 2021, a reitoria informa que “[...] a Administração Central está preparando uma *live* para/com a comunidade da Ufes, a acontecer ainda no semestre em curso”⁹. No dia 22 de novembro, a Adufes assinala:

Entendemos que a realização de atividades da reitoria em seus canais próprios não é incompatível com sua participação em plenárias das entidades. Nossa categoria tem reivindicado o diálogo aberto, ampliado e a escuta atenta da Administração Central. Negar-se a participar de um repetido chamado do sindicato é virar as costas aos apelos daquelas e daqueles que fazem parte da comunidade acadêmica e que desejam legitimamente ser ouvidos [...] (Ofício 46/Adufes/ 2021)¹⁰.

Em 6 de dezembro de 2021, novamente sem indicar data, o reitor responde: “Continuamos abertos ao

⁹ Documento avulso nº: 23068.028071/2021-21, sequencial 36. Disponível para consulta pelo portal de protocolo da Ufes: <https://protocolo.ufes.br>

¹⁰ Documento avulso nº: 23068.028071/2021-21, sequencial 37. Disponível para consulta pelo portal de protocolo da Ufes: <https://protocolo.ufes.br>

diálogo e agradecemos os espaços disponibilizados pela Adufes”¹¹. No dia 17 de dezembro, a Adufes reitera:

Senhor reitor, como se lê no Ofício 46/Adufes/2021, sequencial 37, “mais uma vez pedimos que a Administração Central esteja à disposição daqueles que representa, em diálogo direto com a categoria, em ocasião que prepararemos **conforme a indicação de data da gestão da Ufes**”. Assim, mais do que afirmar a abertura para o diálogo, esperamos que essa disposição se traduza na **indicação efetiva de data para realização de reunião com a categoria docente**, conforme temos repetidamente solicitado, por demanda das/os docentes filiadas/os à Adufes (Ofício 47/Adufes/2021, destaques no original)¹².

Até a data de fechamento desta publicação, não houve retorno por parte da Reitoria. Portanto, fato posto é que chegamos ao fim de 2021 sem conseguir que a Administração Central atendesse à demanda da categoria e que o reitor sequer ouvisse e se sensibilizasse com seus próprios pares, bloqueando as possibilidades de interlocução direta e de reconhecimento da entidade sindical como legítima representante de professoras e professores.

Finalizamos os Cadernos da Adufes sobre o trabalho docente durante a pandemia da Covid-19 sublinhando os esforços empreendidos pelas/os professoras/es nesse período, de um lado, para manter

¹¹ Documento avulso nº: 23068.028071/2021-21, sequencial 41. Disponível para consulta pelo portal de protocolo da Ufes: <https://protocolo.ufes.br>

¹² Documento avulso nº: 23068.028071/2021-21, sequencial 42. Disponível para consulta pelo portal de protocolo da Ufes: <https://protocolo.ufes.br>

as atividades laborais, mesmo com condições absolutamente adversas e de outro, para resistir aos ataques desferidos ao serviço público, à educação e particularmente, à categoria docente.

Agradecemos às/aos autoras/es, à toda a Comissão da Adufes de Acompanhamento ao Trabalho/Ensino Remoto e à nossa base, que cotidianamente construiu conosco a luta pela educação brasileira.

Vitória, 27 de janeiro de 2022
625 mil mortos pela Covid-19 no Brasil

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

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Adufes ingressa com Ação Civil Pública para afastar ilegalidade de exigência do certificado de imunização na Ufes.**

Vitória: Adufes, 2021a. Disponível em:

<https://wp.adufes.org.br/2021/11/adufes-ingressa-com-acao-civil-publica-para-afastar-ilegalidade-de-exigencia-do-certificado-de-imunizacao-na-ufes/> Acesso em: 18 jan. 2022

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Aprovada a transmissão das sessões dos Conselhos Superiores da Ufes.** Vitória: Adufes, 2021b. Disponível em:

<https://wp.adufes.org.br/2021/12/aprovada-a-transmissao-das-sessoes-dos-conselhos-superiores-da-ufes/> Acesso em: 18 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Cepe aprova alteração do calendário acadêmico conforme solicitado pela Adufes desde maio de 2021.** Vitória: Adufes, 2021c. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/10/cepe-aprova-alteracao-do-calendario-academico-conforme-solicitado-pela-adufes-desde-maio-de-2021/> Acesso em: 18 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Conselho Universitário aprova exigência de vacinação contra Covid-19.** Vitória: Adufes, 2021d. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/11/conselho-universitario-aprova-exigencia-de-vacinacao-contra-covid-19/> Acesso em: 18 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Divulgação da pesquisa da Adufes nos centros de ensino fortalece demandas da categoria.** Vitória: Adufes, 2021e. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/11/divulgacao-da-pesquisa-da-adufes-nos-centros-de-ensino-fortalece-demandas-da-categoria/> Acesso em: 18 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia:** pesquisa realizada com docentes em exercício da Ufes. Vitória: Adufes; Oppen Social, 2021f.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Reitoria da Ufes abre mão da ciência para beneficiar negacionistas.** 2021g. 1 vídeo. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=2tIbIC3JlZ8> Acesso em: 21 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Reitoria não cumpre compromisso firmado com entidades e coloca em pauta alteração da Resolução 37/2020, em meio a recesso, como manobra para tentar reverter decisão anterior do Consuni sobre a Fase 3.** Vitória: Adufes, 2021h. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/10/reitoria-nao-cumpre-compromisso-firmado-com-entidades-e-coloca-em-pauta-alteracao-da-resolucao-37-2020-em-meio-a-recesso-como-manobra-para-tentar-reverter-decisao-anterior-do-consuni-sobre-a-fase-3/> Acesso em: 18 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Retorno presencial na Ufes é deliberado pelo Conselho Universitário.** Vitória: Adufes, 2021i. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2021/11/retorno-presencial-na-ufes-e-deliberado-pelo-conselho-universitario/> Acesso em: 18 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). (Org.). **Trabalho remoto na Ufes:** Caderno 1. Marília-SP: Lutas Anticapital, 2021j. <https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/20220105-Adufes-caderno1-VERSAO-SITE.pdf> Acesso em: 18 jan. 2022

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). (Org.). **Trabalho remoto na Ufes:** Caderno 2: Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia. Marília-SP: Lutas Anticapital, 2021k. Disponível em:

<https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/Caderno-2-versao-site-LUTAS-ANTICAPITAL-1-2.pdf> Acesso em: 18 jan. 2022.

UFES. Universidade Federal do Espírito Santo. **Resolução n. 31/2021**. 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_31.2021_-_cun_-_altera_ar_37.2020_-_cun_1_0.pdf#overlay-context=resolucoes-de-2021-cun-0 Acesso em: 18 jan. 2022.



Foto: Professor em tempo de pandemia – Professor Marcos Vogel
(Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde - CCENS)

Capítulo 1

Vigilância e Controle Via Plataformas Digitais Educacionais

Junia Mattos Zaidan¹

Rafael Bellan²

[...] a comunicação fornece o recurso para acumulação, funciona como meio de acumulação e trabalha como uma ferramenta para acumulação (para mineração e processamento de dados comunicativos). (DEAN, 2021, [N. p.]).

Introdução

A reestruturação produtiva do capitalismo em fase avançada, ante os novos padrões de acumulação, tem como um de seus mecanismos, ainda que não

¹ Doutora em linguística pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), professora do Departamento de Línguas e Letras (CCHN) da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), coordenadora do programa de extensão “Observatório de tradução: arte, mídia e ensino” e Secretária Geral da Adufes (Gestão Propositiva e Plural, 2019-2021). E-mail: junia.zaidan@ufes.br.

² Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp), professor adjunto do curso de Comunicação Social/Jornalismo e docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Territorialidades do Centro de Artes da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) e diretor científico da Associação Brasileira de Pesquisadores em Jornalismo (SBPJOR, 2019-2021). E-mail: rafaelbellan@ufes.br.

exclusivamente, a máxima ampliação do setor privado sobre todas as áreas da vida social e a diminuição do Estado. As investidas do capital sobre a educação pública brasileira, desde a década de 1990, destacaram-se à medida que diferentes governos seguiram à risca as determinações do Consenso de Washington, direcionadas ao objetivo maior de garantir a recuperação das taxas de lucro para a ampliação e reprodução do capital. Essas determinações – que incluem arrocho fiscal, retirada de direitos, privatizações, afrouxamento das leis trabalhistas, mercantilização das políticas públicas, entre outras formas de austeridade para com a classe trabalhadora e leniência com o empresariado – têm sido aplicadas amplamente em todas as áreas do Brasil, com contornos muito próprios no campo da educação.

Neste texto, discutimos um desses mecanismos de controle externo sobre a vida doméstica de um país periférico e dependente como o Brasil, qual seja, a vigilância encetada pelo fornecimento “gratuito” de plataformas digitais para modalidades não presenciais de ensino, a qual se intensificou desde o início da pandemia da Covid-19. Os grandes oligopólios de informação – como *Google*, *Apple*, *Facebook*, *Amazon* e *Microsoft* (designados pelo acrônimo GAFAM) – estabelecem relações com instituições educacionais públicas que plasman de diversos modos as regras ditadas por organismos internacionais para a organização estatal e política educacional nos países periféricos³: empresaria-

³ Os seguintes documentos estabelecem as diretrizes para a organização estatal e política educacional nos países periféricos: *O Ensino Superior*: as lições derivadas da experiência (BANCO MUNDIAL, 1994); *Relatório sobre o desenvolvimento mundial*: conhecimento para o desenvolvimento (BANCO MUNDIAL, 1997); *Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI*: Visão e Ação (UNESCO, 1998); *Documento estratégico do Banco Mundial*: a educação na América Latina e Caribe (BANCO MUNDIAL, 1999);

mento e mercadorização da educação, ampliação do setor privado com incentivo estatal, aligeiramento da formação, certificação em larga escala (EAD, ensino privado etc.), parceria público-privado, terceirização das atividades-meio, desfiguração da educação como direito e sua transformação em serviço.

Damos aqui centralidade ao caso da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), que anunciou oficialmente a adesão ao *Google Suite for Education* (Gsuite), dia 22 de julho de 2020⁴. Sendo assim, a próxima seção apresenta uma reflexão sobre essa questão, por meio de uma descrição crítica do território digital. Em seguida, recuperamos, historicamente, o contexto em que foi firmado, na Ufes, o acordo de adesão aos serviços da *Google*, apontando os problemas que esse fato acarreta, com base tanto nos resultados de estudos e análises realizados no âmbito do projeto *Educação Viglada*⁵ como em dados de importante pesquisa

Política de mudança e desenvolvimento no ensino superior (UNESCO, 1999); Serviços de Educação (WTO, 1998a); *Comunicação dos Estados Unidos*: serviços de educação (WTO, 1998b); Declaração de Bolonha (1999); *Relatório Sintético sobre as tendências e desenvolvimentos na educação superior desde a Conferência Mundial sobre Educação Superior* (UNESCO, 2003); *Um ajuste Justo*: análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil (BANCO MUNDIAL, 2017).

⁴ Cf. matéria no Portal da Ufes. Disponível em: <https://www.ufes.br/23onteúdo/ufes-disponibiliza-acesso-ferramentas-do-google-para-comunidade-universitaria>. Acesso em: 31 ago. 2021.

⁵ O projeto *Educação Viglada* agrega pesquisadores do Brasil e da América Latina em torno do objetivo de alertar sobre o avanço da lógica de monetização dos oligopólios de informação (*Google, Apple, Facebook, Amazon e Microsoft*) sobre a educação pública brasileira. Tal projeto disponibiliza dados da pesquisa intitulada “Capitalismo de Vigilância e a Educação Pública do Brasil”, com o objetivo de fomentar a discussão sobre as consequências da vigilância na sociedade. Cf. a página do projeto de pesquisa *Observatório Educação Viglada*. Disponível em:

<https://educacaoviglada.org.br/>. Acesso em: 31 ago. 2021.

realizada pela Adufes, “Percepções sobre o Trabalho/ Ensino Remoto e saúde na Pandemia”⁶ (ADUFES, 2021a).

O território digital e o laboratório da educação neoliberal

No início da pandemia da Covid-19, em maio de 2020, a jornalista e teórica da “doutrina do choque”, Naomi Klein, demonstrou o quanto esse momento de profunda crise seria utilizado pelo poder hegemônico para um novo impulso em seus projetos neoliberais. Na linha do que a autora já havia apontado em seus estudos, a saber, a correlação entre poder autoritário e consolidação das políticas econômicas de livre mercado, percebemos que a pandemia se tornou a nova arena de uma guerra, em que as classes dominantes avançam na arquitetura de um novo regime de poder e novas formas de vida.

O governador de Nova York, Andrew Cuomo, pediu que bilionários investissem maciçamente em tecnologia de vigilância, sob o pretexto de integrar de vez as plataformas digitais à vida cotidiana. O fato ligou um sinal de alerta sobre como governos e empresas de tecnologias estreitaram seus objetivos, selando um pacto por um tipo novo de neoliberalismo, “turbificado” pelas chamadas *big techs*.

A tecnoutopia de criação de um novo modelo social organizado por artefatos digitais também ganhou eco nos planos do mais popular dos magnatas da internet, Bill Gates. A Fundação Bill e Melina Gates passou a investir pesadamente no desenvolvimento de um novo sistema educativo norteado pelo aprendizado remoto. A pandemia seria o momento propício para testar

⁶ Cf. Adufes, 2021.

em milhões de crianças e adolescentes um tipo de educação datificada e mediada pelas redes telemáticas.

Klein (2020) demonstra como, em um dos momentos mais trágicos vivido pela humanidade, os grandes oligopólios das tecnologias de informação colocaram em prática a medida de dominar e acelerar esse novo modelo societário em que a residência se torna o *locus* central de uma quantidade infundável de práticas, serviços e, claro, exploração do trabalho.

Muito mais high-tech do que qualquer coisa que vimos nos desastres anteriores, o futuro que está surgindo à medida que os cadáveres ainda se acumulam está tratando nossas últimas semanas de isolamento não como uma necessidade dolorosa para salvar vidas, mas como um laboratório vivo para um futuro permanente — e altamente lucrativo — sem contato físico. (KLEIN, 2020, [N. p.]).

Esse laboratório das reestruturações, testes e mudanças, ilustrado pela autora, ganhou dimensões geográficas bastante amplas, generalizando-se (na mesma proporção que a disseminação do vírus) pelo mundo. A tendência não é nova, pois a base técnica do sistema capitalista tem se desenvolvido nas últimas décadas e se articulado aos movimentos de globalização do capital, às novas formas de gestão do trabalho e à financeirização irrefreável da economia. A automação disseminada nos processos produtivos de bens e serviços causa dissonâncias profundas na ordem mundial e o capitalismo intensifica formas de precariedade e de produção de um exército de reserva ampliado, que já sinaliza um problema estrutural, denominado por Mészáros (2002) como desemprego crônico. A rotação do capital, que vai da produção e circulação ao consumo de

mercadorias, é acelerada, comprimindo as temporalidades e dilatando os espaços territoriais (BENSAID, 2008).

Já Fuchs (2016) aponta que a internet seria um sistema sociotécnico que configura e é configurado pela vida cotidiana no capitalismo contemporâneo. Ela surge como um destacado agente de transformações na sociedade, na política, na economia e na cultura. Para o autor, processos como a globalização só podem ser compreendidos com o aporte de estudos que compreendem a influência da internet na luta de classes, no seio do capitalismo contemporâneo. A perspectiva marxista de análise da internet e das tecnologias digitais visa, assim, compreender “[...] o papel da internet na dominação e exploração, mas também seu potencial para a libertação dos trabalhadores em uma sociedade de classes” (FUCHS, 2016, p. 87).

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) passam a produzir um novo espaço de conexão entre as esferas produtivas e solidificam-se como instância mediadora predominante nos negócios e também nas sociabilidades experienciadas no século XXI. Setores da intelectualidade, logo consagrados pelos modismos acadêmicos, analisaram o advento da internet como uma esfera democrática que abriria utopicamente as franjas da história para o alicerce de uma aldeia global mítica e solidária. Como um cérebro eletrônico coletivo, as redes informacionais fariam com que a humanidade desabrochasse em conhecimento e democracia. O sonho logo se revelou um fetiche simbólico a ocultar um pesadelo. Como diz Morozov (2018), mais do que uma arma a favor das classes subalternas, essa arma estaria direcionada contra elas, ou como bem resume outro crítico desses processos, “a transformação tecnológica e organizacional é endógena e inerente ao capital, e não

exógena e acidental (como muitos estudos frequentemente a apresentam)” (HARVEY, 2018, p. 126).

O sistema metabólico do capital está organicamente imbricado em suas tecnologias, o que coloca um papel relevante na edificação disso que chamaremos aqui de “território digital”, ou seja, um campo contraditório que articula múltiplas forças, arquitetadas por processos reticulares de trocas informativas, *lôcus* espacial tecnológico das relações de produção e reprodução capitalistas. Esse espaço é dominado pelas gigantescas empresas *high tech*, responsáveis pelo controle do tráfego das informações (via algoritmos) e pela arquitetura de um novo modelo de negócios focado na gestão e manejo das redes e das tramas de suas infovias. O território digital seria a esfera privilegiada da “turbificação” do que Lukács (2013) observou como uma tendência manipulatória do capitalismo contemporâneo.

Nesse campo, a exploração dos mapeamentos de dados e prospecção de comportamentos induzidas pelas corporações privadas tem posto em relevo a vigilância como uma questão de enorme preocupação social. Zuboff (2018), ao cunhar o termo “capitalismo de vigilância”, trata desse novo mercado, em que os produtos vendidos pelas *big techs* são os próprios comportamentos e as mentalidades dos usuários da internet. Os beneficiados seriam não só as empresas privadas, mas também governos interessados em inibir comportamentos de sujeitos “inadequados” ou que “ameaçam” as formas neoliberais de vida. Os modelos consumistas e individualistas, somados à destruição dos direitos tidos até então como inegociáveis, são a expressão da mentalidade neoliberal guiada por uma ideologia disseminada pelo Vale do Silício (região na Califórnia que sedia as empresas globais de tecnologia).

Empreendedorismo sem garantias e formas de trabalho “autogovernado” tornaram-se a tônica da nova sociedade difundida pelas *big techs*. A plataformação das relações sociais erige a datificação como lógica contábil que conduz a oferta singular de produtos, serviços, mas também preferências, perfis favoritos, afetos... A incontrollabilidade do capital (MÉSZÁROS, 2002) encontra no irracionalismo ideológico das redes um aliado para sua produção e reprodução contínua e ampliada.

Um dos problemas principais da mineração de dados de usuários da internet é a concentração da infraestrutura de dados nas mãos de poucas empresas. *Google, Apple, Facebook, Amazon e Microsoft* são as corporações mais valiosas do mundo e garantem seu monopólio sobre o território digital. Uma parte valiosa do negócio é ser a infraestrutura em que ocorrem os negócios, mas também passagem obrigatória para a realização de inúmeras outras atividades cotidianas. O controle sobre o território digital significa o abusivo comando das localidades digitais em que a maior parte das interações sociais, econômicas e culturais ocorrem.

A naturalização e invisibilização dessas infraestruturas tecnológicas por parte dos sujeitos atribui maior poder ainda às grandes empresas. Como um parasita invisível, as *big techs* capturam e roubam a atenção dos usuários sem que eles percebam e, de forma preditiva e sinuosa, direcionam-nos a comportamentos pré-estabelecidos pelos seus clientes. Os algoritmos norteiam-se pelos interesses de quem os programou. No caso do mercado de atenção voltado à venda de anúncios e dados, eles são os responsáveis por “segurar” os internautas, que quanto mais tempo passam nas plataformas maior a possibilidade da circulação de seus gostos e comportamentos serem lucrativos.

Jodi Dean (2021) denomina de capitalismo comunicativo a ordem social instaurada nos últimos anos, a qual demonstraria a combinação desses dois termos. As formas de mídia em rede e circulações informativas em comunicações globais são fundamentais para a ordem de produção, circulação e consumo de bens; pois, como epigrafo neste texto, “[...] a comunicação fornece o recurso para acumulação, funciona como meio de acumulação e trabalha como uma ferramenta para acumulação (para mineração e processamento de dados comunicativos)” (DEAN, 2021, [N. p.]).

Esse processo acarreta a perda do valor de uso de enunciados comunicativos e o declínio da eficiência simbólica. Tais pontos são importantes quando se considera a esfera plataformizada como eixo estruturador do ensino-aprendizagem. Isso ocorre porque a lógica de relações sociais no interior das redes sociais gestou um tipo específico de linguagem mais voltada ao contato afetivo e irrefletivo, espontâneo, que diminuiu a efetividade da comunicação. A perda dos símbolos e de sua eficácia evidencia um mundo em que os significados comuns desaparecem, criando um déficit na confiança nas palavras uns dos outros. A circulação das emoções aligeiradas e respostas emocionais imediatas também são a tônica das redes digitais. “Conteúdo controverso, altamente emotivo e estimulante é lucrativo porque é psicologicamente excitante e recompensador (ele libera dopamina e outras endorfinas no cérebro ao longo das sinapses de prazer-recompensa)” (HIRST, 2021, p. 94).

O déficit cognitivo decorrente do “trem desgovernado” do progresso técnico capitalista reorganiza os espaços de formação humana, seja nas trocas simbólicas mais pessoais seja nos fenômenos graves da desinformação e *fake news* que afetam os ambientes

políticos em diversas partes do mundo. É como se o maquinário informacional se enredasse nos estranhamentos típicos da vida cotidiana como a ultrageneralização, o pragmatismo, o economicismo, a analogia precária, os juízos provisórios, entre outros comportamentos (HELLER, 2008) e agora os expandisse em progressão geométrica em suas infovias supervisionadas. A bárbarie social se manifesta não só na vida produtiva, mas também na animalização da vida sentimental do ser humano (BARROCO, 2013).

A crença generalizada de que a tecnologia é capaz de resolver todos os problemas humanos têm se disseminado, muitas vezes absorvendo o debate educacional e político. É uma espécie de fetiche da tecnologia (HARVEY, 2018), que tenta mascarar o fato de que a maquinaria nada produz por conta própria, pois sempre depende do trabalho vivo para operar. “O propósito social das tecnologias dentro de uma economia capitalista é estender a taxa de exploração; isto é, aumentar a capacidade produtiva do capital intensificando a taxa de exploração” (HIRST, 2021, p. 93).

Como vimos, a distopia encaminhada pelos governos neoliberais e empresas de tecnologia avançou na pandemia. Seus tentáculos encontraram, nas políticas de isolamento social propagadas pelo mundo como medida sanitária incontestável, terreno fértil para semear um novo modelo educacional mediado pelas TICs, realizando, na maior parte das vezes sem permissão, testes sobre a viabilidade de um novo modelo neoliberal de atendimento “a la carte” de práticas de aprendizado individualizadas. Saem de cena os educandos, entram nas “telas” os perfis digitais.

Projetos como o *G-Suite* da *Google*, adotado pela Administração Central da Ufes, antes apenas experimentações em algumas universidades, ampliaram-se

vertiginosamente. Com a suspensão das aulas presenciais em março de 2020, inicia-se o debate sobre o ensino remoto e as ferramentas para que ele se efetive. A opção da Ufes foi selar, via RNP, um contrato com a empresa, um dos maiores oligopólios de tecnologia do planeta.

Ao abandonar as possibilidades de desenvolvimentos tecnológicos alternativos e independentes que garantissem certa soberania das universidades brasileiras frente às empresas privadas internacionais, a Ufes entregou a mediação comunicativa ao capitalismo digital. Logo, as salas digitais do *Google Classroom* passaram a ser os territórios digitais dos processos de ensino-aprendizagem. A pesquisa científica e produção de tecnologias sociais que poderiam atender a uma concepção desmercantilizada de universidade e de ensino foi abandonada. Como diz Klein (2020), a crise abriu portas para o avanço de um novo mundo tecnológico, em que as infraestruturas são controladas pelos agentes internacionais. A adesão da Ufes a esse processo e suas já evidentes consequências poderão ser avaliadas a seguir.

O caso da Ufes

A Ufes aderiu ao *G-Suite* em período institucionalmente conturbado, marcado por uma luta interna, em que os três segmentos docente, discente e técnicos administrativos, por meio de suas representações, reivindicavam a suspensão do calendário acadêmico, insistentemente mantido pela Administração Central depois de quatro meses do início da pandemia e da interrupção das atividades presenciais⁷.

⁷ Cf. Adufes, 2020a, 2020b, 2020c, 2020d, 2020e, 2020f, 2020g.

O sindicato apontava então que a manutenção do calendário, argumentativamente frágil e resultante de processo decisório autoritário, alinhava-se à intenção da reitoria de implementar o ensino remoto a qualquer custo (ADUFES, 2021b). Como amplamente discutido pelos canais da Adufes, incluídos os dados da pesquisa mencionada⁸, grassa na Ufes uma racionalidade tecnocrática, que impõe a precedência do operacional e administrativo sobre as condições, necessidades e anseios da comunidade acadêmica. Rendendo-se ao tarefismo e encaixando-se na lógica perversa estabelecida pelo governo e também pela grande imprensa de desqualificar o serviço público, a Ufes segue, desde então, em um modo de funcionamento notoriamente voltado a atender às expectativas das frações de classe, para as quais a exclusão e precarização e até o descarte da vida da comunidade acadêmica justificam-se sob a lógica formulada por Jair Bolsonaro de que “o Brasil não pode parar”.

O modo como a instituição respondeu ao Ofício PR/ES/GAB-FC/nº 1266/2020 da Procuradoria da República no Estado do Espírito Santo⁹, a respeito da interpelação de um estudante que exigia a adoção do EAD no ensino durante a pandemia, representou essa dinâmica tecnocrática e arbitrária que se consolidou desde a posse da atual gestão. Baseando-se em análise enviesada e carente de subsídio a respeito da alegada vontade da comunidade acadêmica de adotar o ensino remoto, a reitoria anunciou, no Ofício 178/2020/GRUFES:

⁸ Cf. Adufes, 2021.

⁹ Disponível em:

<http://adufes.org.br/porta1/images/2019/Adufes/Ufes%20para%20Procuradoria.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2021.

[...] a UFES acabou de aderir, via RNP, à **Plataforma G Suite para Educação no modelo à distância, de modo a implementar a plataforma de ferramentas Google (G Suite for Education™)**, para ampliar a viabilização das ações de ensino remoto e para o Ensino EAD. Além disso, também estão ocorrendo discussões quanto às ações de provimento de equipamentos e de acesso à internet aos estudantes assistidos em nossa Universidade, para que não sejam excluídos quando da adesão às atividades de ensino remoto. (UFES, 2020b, grifo nosso).

Considerações sobre o caráter excludente da adoção do ensino remoto na Ufes constam no *Caderno 2: Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia* (ADUFES, 2021b), de modo que o fragmento citado nos interessa, especificamente, por sua data, 8 de junho de 2020, portanto, cerca de um mês e meio antes da divulgação oficial do acordo com a Google. Daí a reiterada denúncia do sindicato contra os processos decisórios verticalizados, dos quais a adoção do *G-Suite* é apenas um caso, ainda que a Administração Central tente investir tais processos de uma aparência de diálogo, por meio de reuniões com gestores das unidades e centros de ensino, que têm redundado em incidência quase nula das solicitações, questionamentos e propostas oriundas da base sobre o conjunto de decisões tomadas a respeito da vida de uma comunidade de cerca de 27 mil pessoas.

No conjunto das instituições públicas de ensino, a Ufes infelizmente não constitui exceção em relação aos acordos firmados com os conglomerados de tecnologias digitais para a educação. Em 2020, dados do projeto *Educação Vigiada* indicam que 67% das universidades federais, estaduais, institutos federais e secretarias

estaduais e municipais de educação fizeram acordos com a *Google* ou a *Microsoft*.

Devido à quase total não regulamentação nesse campo, que tem legislação apenas incipiente, os serviços e estruturas digitais GAFAM são oferecidos não por meio de contratos, mas acordos. Esse fato constitui artifício jurídico que interdita discussões mais amplas, com base na ideia de que, por exemplo, a *Google* seria a melhor (ou única) solução por ser “gratuita”, o que isenta a instituição de fazer licitação. Daí ser uma vinculação que não passa pelas instâncias de análise e aprovação subsidiada de contratos; uma vez que não há contrapartida formalmente explicitada por parte de uma empresa que oferece soluções imediatas, ilimitadas e inovadoras. Assim, as instituições parecem ser acometidas por certo fatalismo: ou aderimos às *big techs* ou estamos perdidos.

Quando questionado sobre o acordo firmado sem discussão com a comunidade acadêmica – e anunciado por meio da imprensa –, em 2020, o superintendente de TI da Ufes, Renan Teixeira, repetiu, em entrevista ao jornalismo da Adufes, a afirmação do reitor Paulo Vargas, citada acima:

Como já informado, o convênio é com a RNP e não com a Google. A Administração Central da Ufes tem a prerrogativa estatutária e regimental de celebrar acordos e convênios com entes públicos e privados, visando à realização de suas atividades e ao cumprimento de objetivos. Todas as suas decisões e ações cumprem as formalidades legais antes de sua implementação, por meio de consulta à Procuradoria Federal junto à Ufes. (ADUFES, 2020i).

Entretanto o fato de a formalização ser feita via Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP, ligada ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações) não impõe qualquer restrição ao debate interno nem tampouco à construção coletiva de soluções de interesse público no contexto da pandemia. Sobre o acordo firmado com a *Google*, a superintendente de Educação a distância da Ufes, Maria Auxiliadora Corassa, afirmou¹⁰, em março de 2021, que “o projeto foi inicialmente pensado para atender aos cursos na modalidade EaD oferecidos pela Ufes, mas teve seu lançamento antecipado [...]”. Diante da ampliação do ultraliberalismo sobre a sociedade brasileira, que, na esfera educacional, inclui a expansão de formas não presenciais de ensino dependentes de plataformas digitais, não deixa de chamar atenção o seguinte fragmento do Plano de Contingência da Ufes, publicado em 2020: “Propor, em médio e longo prazos, a normatização dos Projetos Pedagógicos de Cursos para utilização de metodologias de ensino a distância em situações **ordinárias** e/ou contingenciais, tais como futuros períodos de isolamento social” (UFES, 2020a, grifo nosso).

Como tem denunciado a Adufes, na intransigente defesa da educação presencial como parte imprescindível de um projeto de sociedade sob ataque dos agentes do capital interessados apenas em formar “capital humano” para manter em funcionamento a grande máquina produtiva, a quem uma formação emancipatória representa uma ameaça a intenção da Administração Central formulada acima precisa ser objeto de escrutínio

¹⁰ Cf. matéria no portal da Ufes. Disponível em: <https://ufes.br/conteudo/um-ano-de-covid-1137-estudantes-formados-e-918-teses-e-dissertacoes-defendidas-em-2020>. Acesso em: 31 ago. 2021.

e questionamento por parte da base da universidade, uma vez que se apresenta como proposta de ocasião para formalizar eventuais alterações nos Projetos Pedagógicos dos Cursos, ensejando a eventual instalação de EAD em situação regulares.

A *Google* ofereceu, portanto, seu conjunto de ferramentas integradas, permitindo a comunicação e interação, por meio de recursos de webconferência (*Google Meet*), sem limite de tempo e com a participação de até cem pessoas; armazenamento remoto (*Google Drive*), *Google Agenda*, *Google Docs*, *Google Forms*, *Slides*, bem como o *Google Classroom*. Fornecendo *e-mail* e senha institucionais na página da *Google* a saber, [usuário]@ufes.br, [usuário]@aluno.ufes.br ou [usuário]@tutor.ufes.br, os membros da comunidade acadêmica passaram a trocar informações, sua produção, bem como registros em vídeo do trabalho realizado cotidianamente na universidade, que passam a ficar livremente acessíveis porque são armazenados em servidores localizados nos Estados Unidos ou mesmo em outras regiões.

Em debate realizado pela Adufes¹¹, durante o mês de julho de 2020, Leonardo Ribeiro da Cruz, professor de Sociologia da Universidade Federal do Pará (UFPA) e pesquisador da Rede Latino-Americana de Estudos sobre Privacidade, Tecnologia e Sociedade, alertou para os aspectos que tornam esses acordos temerários, do ponto de vista da soberania nacional e da autonomia das instituições.

Sob o discurso da inovação e suposta economia que se faz ao usar essas plataformas para o ensino remoto, *e-mails* e nuvens para armazenamento remoto gratuitos testemunham, automática ou gradativamente,

¹¹ Cf. Adufes, 2020h.

(1) o desinvestimento do Estado nas plataformas públicas e estruturas de TI das universidades; (2) a perda da privacidade e da autonomia informacional, a autorização para a extração de dados para o mercado (perfil do usuário, etc); (3) o gradual desaparecimento das pesquisas brasileiras sobre tecnologias (*softwares*, por exemplo) alternativas que estejam sob a gestão da própria instituição; (4) a ampliação do controle, vigilância sobre nossas práticas institucionais e pedagógicas, dados sensíveis e informações estratégicas de interesse exclusivamente nacional relacionadas às nossas pesquisas; (5) a extinção da separação entre o público e o privado; e acrescentamos, ainda, (6) o esvaziamento das instâncias colegiadas das instituições de ensino, decorrente da falta de transparência a respeito de como os acordos são traçados, ainda que saibamos que prevalecem argumentos insustentáveis ligados à inovação e gratuidade, como mencionado.

O desinvestimento em plataformas públicas tem desdobramentos como aquele relatado espontaneamente por um docente participante da pesquisa “Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia” (ADUFES, 2021a)¹²:

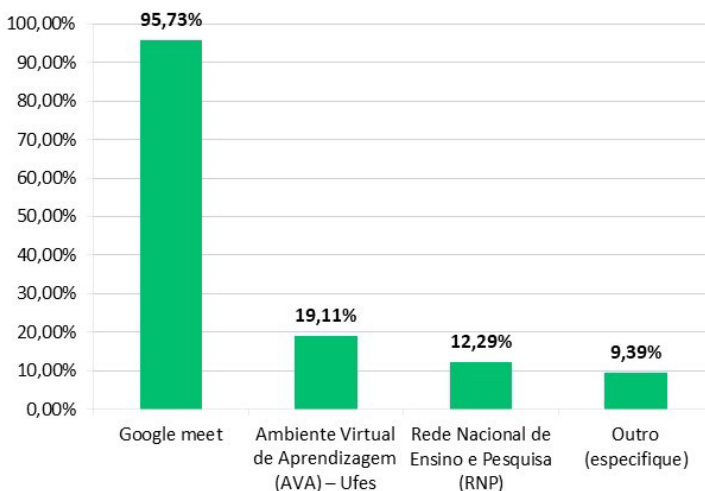
É tão complicado, por essas e outras questões solicitar assistência que preferi usar meus próprios recursos. Nem uso o sistema informático da UFES, apesar de todas as complicações em usar uma ferramenta para contato remoto com os alunos que seja de origem privada, de empresa multinacional, porque, já tendo usado há muitos anos o e-mail institucional, vi que haviam falhas

¹² A pesquisa foi realizada em março e abril de 2021 e teve 642 respondentes, isto é, 36,06% das/os docentes em exercício. Entre essas pessoas, 83,02% são filiadas ao sindicato e 16,97%, não filiadas.

constantes, o que resultava em e-mails não recebidos ou enviados e já vivemos situações do sistema não funcionar. (ADUFES, 2021, depoimento espontâneo de docente).

Naturaliza-se, desta forma, a sensação de que a adesão às *big techs* é inevitável, o que também se constata na porcentagem de 80,41% das/os docentes do magistério superior e 70% das/os docentes EBTT (Criarte) participantes da pesquisa que incorporaram o *e-mail* institucional ao *Google*. Quando analisamos as respostas relativas à adesão às plataformas, temos uma porcentagem ainda maior, como indica o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Plataformas utilizadas no Earte –
Magistério Superior (2021)



Fonte: Adufes (2021a).

O contraste entre as porcentagens de adesão ao *Google Meet* e às plataformas públicas (RNP) e institucional (AVA) ilustra, portanto, a argumentação realizada sobre o desinvestimento, com efeito da

resignação às empresas privadas, o que ocasiona a desatualização e mesmo a obsolescência dos recursos e estruturas digitais, que não conseguem competir com as *big techs*.

Os dados da pesquisa de março/abril de 2021 também apontam na direção do alerta feito pelo professor Leonardo Ribeiro da Cruz, em julho de 2020, como mencionamos: o enfraquecimento das pesquisas brasileiras sobre tecnologias (*softwares* livres, por exemplo) alternativas, geridas pela própria instituição. Caso tivéssemos uma política institucional e nacional afirmativa em relação às práticas e infraestrutura no território digital, a porcentagem de docentes recorrendo a *softwares* privados decerto não seria tão alta, como mostrou a pesquisa. Vejamos, no Gráfico 2, os dados sobre os usos de *softwares* pelas/os docentes.

Gráfico 2 – *Softwares* utilizados no Earte

Softwares utilizados no Earte	%	N.
Apenas softwares livres (Linux, Oppen 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%	587

Fonte: Adufes (2021a).

O alerta feito pelas/os pesquisadores/as do projeto *Educação Vigiada* a respeito da vigilância tem ressonância em nossa pesquisa, uma vez que 72,43% das/os respondentes afirmam que o ensino remoto constrange, parcial ou totalmente, a liberdade de ensinar,

aprender, o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, conforme indica o Gráfico 3.

Gráfico 3 – O constrangimento da liberdade de ensinar e aprender

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

Fonte: Adufes (2021a).

As preocupações docentes convocam a inclusão de um elemento imprescindível na análise: o contexto obscurantista e persecutório que já temos vivido há alguns anos e que se intensificou com o governo ultradireitista – também amplamente caracterizado como protofascista – de Jair Bolsonaro. Projetos como o *Escola sem Partido* e outras investidas contra a autonomia docente e a liberdade de pensamento compõem, concretamente, o contexto de intimidação e tentativa de imposição do pensamento único.

As plataformas digitais empresariais inscrevem-se em uma racionalidade exclusivamente financeira, sendo facilmente capturáveis pelo conservadorismo para os fins que lhe interessam. Daí a temeridade que o controle e vigilância representam sobre nossas práticas institucionais e pedagógicas, por meio do acesso a dados sensíveis. Como discutimos na seção anterior, os comportamentos e as mentalidades dos usuários das plataformas digitais são os produtos que as *big techs* põem em circulação na dinâmica de acumulação contemporânea. Ressaltamos, novamente, que esse sequestro de dados beneficia tanto as empresas privadas quanto governos interessados em

defender a qualquer custo as formas neoliberais de vida, eventualmente recorrendo, para isso, à interceptação e neutralização de quem representa alguma ameaça ao seu projeto de poder.

A Ufes enfrenta, junto de dezenas de outras instituições educacionais públicas, o desafio de corrigir o caminho percorrido por erros nesse campo, o que só se efetivará por meio da defesa radical – no sentido marxiano de raiz – de seu caráter público. A fim de usufruir do serviço público, um/uma estudante é obrigada/o a aderir ao modelo de negócio baseado na exploração, coleta, tratamento, análise e predição de seu comportamento, que essas plataformas digitais representam. Professores/as têm que empreender esforço hercúleo – como se já não enfrentasse a ampliação da exploração de sua mão de obra em diversos níveis –, caso desejem insistir nas plataformas públicas como forma de resistir ao neoextrativismo imposto pelas *big techs*. Raramente têm conseguido e os dados apresentados figuram no presente texto tanto como forma de construção de nossa memória institucional quanto para afirmar esta pauta de luta das/os trabalhadoras/es.

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia**: pesquisa realizada com docentes em exercício da Ufes. Vitória: Adufes; Oppen Social, 2021a.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). (Org.). **Trabalho remoto na Ufes** [recurso eletrônico]. Caderno 2: Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na Pandemia. Vitória: Adufes, 2021b.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **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: 31 ago. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **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: 31 ago. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **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: 31 ago. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **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: 31 ago. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **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: 31 ago. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **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: 31 ago. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **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=22> s. Acesso em: 31 ago. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **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.], 2020h. 1 vídeo (122 min). Publicado pelo canal Adufes Seção Sindical ANDES - Sind Nacional. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=h2HIlpFYm5M>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Adufes alerta para os riscos de adesão da Ufes aos serviços do Google e entrevista o Superintendente de TI, Renan Teixeira.** Vitória: Adufes, 2020i. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2020/08/adufes-alerta-para-os-riscos-de-adesao-da-ufes-aos-servicos-da-google-e-entrevista-o-superintendente-de-ti-renan-teixeira/>. Acesso em: 31 ago. 2021.

BANCO MUNDIAL. **Um ajuste justo:** análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil. Washington: BIRD/Banco Mundial, 2017.

BANCO MUNDIAL. **Documento estratégico do Banco Mundial:** a educação na América Latina e Caribe, 1999. Disponível em: <http://www.bancomundial.org.br>. Acesso em: 8 ago. 2021.

BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o desenvolvimento mundial:** o Estado em um mundo em transformação. Washington: BIRD/Banco Mundial, 1997.

BANCO MUNDIAL. **Educação Superior:** lições derivadas da experiência. Washington: BIRD/Banco Mundial, 1994. Disponível em: <http://www.bancomundial.org.br/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BARROCO, Maria Lúcia Silva. Lukács e a crítica do irracionalismo: elementos para uma reflexão sobre a barbárie contemporânea. In: DEL ROIO, Marcos. **György Lukács e a emancipação humana**. São Paulo: Boitempo, 2013.

BENSAÏD, Daniel. **Os irredutíveis**: teoremas da resistência para o tempo presente. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEAN, Jodi. Capitalismo comunicativo e a forma revolucionária. **Blog da Boitempo**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2021/06/15/capitalismo-comunicativo-e-a-forma-revolucionaria/>. Acesso em: 31 ago. 2021.

FUCHS, Christian. **Em direção a uma problemática marxista de estudos sobre a internet**. Crítica Marxista, n. 43, p. 67-93, 2016.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica**: Marx no século XXI. São Paulo: Boitempo, 2018.

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

HIRST, Martin. Entrevista a Jonas Valente. A desinformação sob a ótica da Economia Política da Comunicação. **Revista EPTIC**, v. 23, n. 1, jan./abr. 2021.

KLEIN, Naomi. Coronavírus pode construir uma distopia tecnológica. **Intercept**, 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/05/13/coronavirus-governador-nova-york-bilionarios-vigilancia>. Acesso em: 31 ago. 2021.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

MOROZOV, Evgeny. **Big Tech**: a ascensão dos dados e a morte da política. São Paulo: Ubu Editora, 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES). **Plano de contingência da Ufes em tempos de Covid-19**: estratégias a serem implementadas durante o período de isolamento social e num futuro cenário pós-pandemia. Vitória: Ufes, 2020a. Disponível em: https://comunicacao.ufes.br/sites/comunicacao.ufes.br/files/field/anexo/planocontingencia_2aeducacao_out2020b.pdf#overlay-context=pagina-oculta-hospedagem-de-imagens-e-arquivos. Acesso em: 31 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES). **Ofício nº 178, de 8 de junho 2020**. Encaminha informações sobre previsão para implantação do Estudo à Distância na UFES. Vitória: Ufes, 2020b. Disponível em: <https://adufes.org.br/portal/images/2019/Adufes/Ufes para Procuradoria.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2021.

UNESCO. Relatório sintético sobre as tendências e desenvolvimentos na educação superior desde a Conferência Mundial sobre a Educação Superior (1998 – 2003). In: **Educação superior**: reforma, mudança e internacionalização. **Anais...**, Brasília: UNESCO Brasil; SESu, 2003.

UNESCO. **Política de mudança e desenvolvimento no ensino superior**. Rio de Janeiro: Garamond, 1999.

UNESCO. **Declaração mundial sobre a educação superior no século XXI**: visão e ação. Paris: UNESCO, 1998.

WTO. World Trade Organization. **Education services**. Background notes by the secretariat. S/C/W/49, 1998a.

WTO. World Trade Organization. **Communication from the United States**: education services. S/C/W/55, 1998b.

ZUBOFF, Soshana. Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: BRUNO, F.; CARDOSO, B.; KANASHIRO, M.; GUILHON, L.; MELGAÇO, L. (Org.) **Tecnopolíticas da vigilância**: Perspectivas da margem. São Paulo: Boitempo, 2018.

**"AS ROSAS DA
RESISTÊNCIA NASCEM
NO ASFALTO. A GENTE
RECEBE ROSAS, MAS
VAMOS ESTAR COM O
PUNHO CERRADO
FALANDO DE NOSSA
EXISTÊNCIA CONTRA OS
MANDOS E
DESMANDOS QUE
AFETAM NOSSAS VIDAS"**



MARIELLE VIVE!

Foto: As rosas da resistência – Professora Gilead Marchezi Tavares
(Centro de Ciências Humanas e Naturais – CCHN)

Capítulo 2

Percepções de Mulheres-Docentes sobre o Trabalho/Ensino Remoto: Uma Questão de Gênero

Jeanine Pacheco Moreira Barbosa ¹

Maria Angélica Carvalho Andrade²

Rita de Cássia Duarte Lima³

Yazareni José Mercadante Urquía⁴

¹ Doutoranda e Mestre em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), Psicodramatista, Arte-Educadora e professora voluntária do Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), membro do Núcleo de Pesquisa em Política, Gestão e Avaliação em Saúde Coletiva da UFES (Nupgasc) e do Grupo de Pesquisa Rizoma, Saúde Coletiva e Instituições. E-mail: jeaninepacheco@yahoo.com.

² Doutora em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública - ENSP/FIOCRUZ (2009), professora do Departamento de Medicina Social e professora permanente e coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). E-mail: geliandrade@gmail.com.

³ Doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual de Campinas (1998), professora titular aposentada do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professora voluntária do Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva e coordenadora do Núcleo de Pesquisa em Política, Gestão e Avaliação em Saúde Coletiva da UFES (Nupgasc). E-mail: ritacd1@gmail.com.

⁴ Doutoranda em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), Mestre em Saúde, Sociedade e Ambiente pela Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (2020), membro do Grupo de Pesquisa em Nutrição e Saúde (PENSA), com atuação nos temas: mudanças no estilo de vida durante a pandemia de COVID-19; educação alimentar e nutricional no ensino fundamental; determinantes sociais da saúde materno-infantil; políticas de promoção, proteção e apoio à amamentação e bancos de leite humano. E-mail: yazareni@gmail.com.

Introdução

[...] o Estado nunca esteve preocupado em investir nos trabalhadores, mas sim em consumi-los. Então, a tarefa das mulheres nunca foi reproduzir sua comunidade, mas reproduzir a vida dos ricos. (FEDERICI, 1995, p. 31).

A pandemia escancarou uma realidade já vivenciada por muitas mulheres há séculos: os vários tipos de violência (MENDONÇA; CRUZ, 2021). À medida que avança a pandemia, os efeitos atingem de forma substancial a ocupação das mulheres. Ao mesmo tempo que perdem seus empregos, é intensificado o cuidado não remunerado de mulheres, resultante do fechamento de escolas e creches e das necessidades dos idosos (UNITED NATIONS WOMEN, 2020). Consequentemente, amplia-se a base da pirâmide econômica, em que mulheres, de acordo com a Oxfam (2020, p. 5), “dedicam gratuitamente 12,5 bilhões de horas todos os dias ao trabalho de cuidado e outras incontáveis horas recebendo uma baixíssima remuneração por essa atividade”. Nesse contexto da prática cotidiana, ou as mulheres continuam trabalhando e expostas ao risco ou trabalham sem remuneração, o que evidencia a limitação do direito à sua proteção, pois o gênero também é um marcador de desigualdades, que deve ser considerado na forma como homens e mulheres se comportam diante da pandemia.

Entre as/os trabalhadoras/es, são principalmente as mulheres que ocupam as funções de cuidado na pandemia, desvelando a sobrecarga feminina e o reforço da crise de cuidado gerada pelas relações entre capitalismo e dominação de gênero, que corroboram a naturalização e subalternização do papel da mulher no cuidado (UNITED NATIONS WOMEN, 2020; FEDERICI, 2019a). Nesse contexto, merecem destaque também as

categorias assalariadas como as de enfermagem e de professoras que, pelo caráter dos processos de trabalho, têm estado muito expostas e vulneráveis a riscos de adoecimento, subemprego e desemprego, com excessivo cansaço, gastos extras, acúmulo de trabalho, estresse, barreiras tecnológicas e jornadas intermináveis.

Esse contexto atual tem se destacado, para as mulheres e mães, como a pandemia do esgotamento, do desemprego e do cansaço físico e mental.

As louças intermináveis e a comida no fogo dividem espaço com as crianças chamando. É dever de casa, lições que não se lembra como fazer, computador que falta para tanta aula e paciência que está acabando. Para alguns, a escola voltou, mas o medo da pandemia não diminuiu e cresceram as conversas sobre máscaras e a distância do coleguinha. As demandas são tantas que escutamos a criança chamando mesmo quando está dormindo ou calada. Nesse momento, você só pensa: será que estou ficando louca? (OLIVEIRA; WORCMAN; GOUVEIA, 2021).

É importante ressaltar a crença de que a rotina feminina, doméstica e profissional não é, muitas vezes, considerada um trabalho e, sim, um ato de amor, uma vocação associada ao feminino, uma atividade que traz plenitude, não necessitando, inclusive, de qualquer forma de reconhecimento ou remuneração. Além disso, não se reconhece que essas intermináveis tarefas do cuidado constituem um trabalho e que todo trabalho tem um cunho de exploração no capitalismo (FEDERICI, 2017; FEDERICI, 2019a).

Nas ciências, apesar da crescente participação das mulheres nas pesquisas, na geração do conhecimento, do reconhecimento como responsáveis

pelo aumento de produtividade em várias áreas, os indicadores apontam a existência de muitos preconceitos e dificuldades (BOLZANI, 2017), evidenciados por atuais afirmativas sobre a incapacidade das mulheres de serem boas pesquisadoras, explicada pelas diferenças biológicas, pelas limitadas redes comerciais das mulheres pesquisadoras e pela visão tradicional sobre suas carreiras científicas (COSTA, 2006).

Nesse cenário contemporâneo, a pandemia vem cronificando aspectos anteriormente presentes, com a intensificação da jornada de trabalho das mulheres, que são cobradas também pelo papel hegemonicamente designado a elas: cuidadoras de filhos, idosos, da casa, do companheiro/esposo. Ademais, as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho em profissões socialmente denominadas como as “profissões do cuidado”: enfermagem, assistente social e professora/docentes, entre outras.

Quando pensamos em avaliar os efeitos da pandemia sobre o bem-estar das docentes, é imprescindível que se faça uma análise considerando a categoria gênero na sua relação com outras intersecções (BARBOSA *et al.*, 2021). A temática de gênero não é nova, mas o que se propõe aqui é uma perspectiva de análise crítica, à luz das teorias feministas, que busca apontar novas formas de problematizar questões referentes à igualdade e à diferença desde um entendimento de que homem e mulher não são categorias universais. Trata-se aqui de uma análise da igualdade que acolhe a diferença entre *homenS* e *mulhereS*⁵ (ARAÚJO, 2005).

Com esse olhar, acredita-se que é possível fazer emergir desigualdades estruturais vivenciadas pelas mulheres e invisibilizadas pela sociedade; desigualdades

⁵ O “S” aqui grafado em maiúsculo faz referência a multiplicidade.

singulares e plurais, que vêm sendo atualizadas ao longo da história. Dessa forma, o objetivo deste texto é fazer uma análise interseccional, com base em uma perspectiva pós-estruturalista, que possibilite futuras intervenções para transformar as relações desiguais na docência universitária (BARBOSA *et al.*, 2021).

A tessitura deste artigo foi composta a partir dos resultados obtidos pela pesquisa “Percepções Sobre o Trabalho/Ensino Remoto e Saúde na Pandemia”, realizada com as/os docentes da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Na metodologia, o questionário foi autorrespondido, por meio de *link online*, disponibilizado nos canais de comunicação da Adufes. O *link* também foi encaminhado às/aos docentes, com apoio da empresa de pesquisa contratada e ficou disponível para preenchimento entre os dias 15 de março e 07 de abril de 2021. Seguindo os padrões da Lei Geral de Proteção aos Dados, a base de dados tratada foi encaminhada à Adufes de forma anonimizada, ou seja, sem possibilidade de identificação de seu respondente, apenas com o código de cada resposta. Embora apenas 17,39% tenham declarado algum tipo de manifestação, 64,88% autorizaram o contato da Adufes.

A esses dados entrelaçamos questões relacionadas ao gênero como categoria de análise, ao trabalho reprodutivo das mulheres e aos estudos interseccionais, oportunizando uma análise que problematiza o trabalho feminino durante o ensino remoto na pandemia. Buscar-se-á realizar essa problematização tomando a pandemia como acontecimento, ou seja, “momento de aparição do novo absoluto, da diferença e da singularidade” (BAREMBLITT, 2012, p.146), explorando, assim, o papel da análise crítica para desestabilizar certas práticas instituídas, permitindo que os *não ditos* – informações

que são omitidas ou distorcidas, propositalmente ou não – sejam desvelados (BARBOSA *et al.*, 2021).

“Gênero” como categoria de análise e a luta da mulher pela igualdade na diferença

Sabe-se que a desigualdade de gênero produz adoecimento para toda a sociedade.

As normas, os papéis e as relações de gênero podem influenciar os resultados de saúde e afetar a obtenção da saúde, do bem-estar mental, físico e social. A desigualdade de gênero limita o acesso aos serviços de saúde de qualidade e contribui para taxas de morbidade e mortalidade evitáveis em mulheres e homens ao longo da vida. (OPAS/OMS, 2021, [N. p.]).

Todavia as diferenças entre mulheres e homens construídas socialmente não são um problema, em si mesmas, apenas quando se tornam fonte de iniquidades, impedindo que a população tenha acesso a oportunidades e recursos necessários para a manutenção de sua saúde. Assim, as normas de gênero estabelecidas podem afetar a saúde, principalmente quando criam estigmas, preconceitos e exclusão social (BARBOSA, 2020).

Um exemplo disso é a falta de políticas que consigam dar conta do avanço da violência de gênero contra as mulheres, principalmente negras, e contra a população LGBTQI+ durante a pandemia. Mesmo que os números aparentem uma redução, tudo indica que isso acontece principalmente pela dificuldade que as mulheres encontram em denunciar a violência durante o isolamento. Desse modo, a Organização das Nações Unidas (ONU) tem recomendado a todos os países filiados que façam maiores investimentos em medidas para

prevenção e proteção às mulheres em situação de violência (FBSP, 2020; NAÇÕES UNIDAS, 2020).

Mas, o que se entende por gênero? Inicialmente o termo “gênero” esteve associado apenas à noção que designa indivíduos de sexos diferentes desde uma concepção binária, ou seja, masculino ou feminino. Há alguns anos, as teorias feministas têm lançado um outro olhar para essa categoria de análise que passou a ser compreendida para além da sua concepção biológica, imprimindo a noção de cultura, situando-se na esfera social e constituindo-se nas relações entre os seres humanos (ARAÚJO, 2005).

Já em 1949, Simone de Beauvoir, filósofa feminista, questionava essa determinação pelo biológico:

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado, que qualificam de feminino. (BEAUVOIR, 2019, p.11).

Assim, qualquer estudo sobre as mulheres precisa levar em consideração o caráter relacional do gênero, uma vez que mulheres e homens se fazem nessa relação e suas histórias não podem ser vistas ou consideradas separadamente. Qualquer análise feita a partir de uma perspectiva somente biológica, reforçaria a subordinação das mulheres (SCOTT, 1995).

Esse entendimento também encontra ressonância nos órgãos internacionais da saúde. De acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde e a Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS, 2021, p.1),

O gênero se refere às características socialmente construídas de mulheres e homens - como normas, papéis e relações existentes entre eles. As expectativas de gênero variam de uma cultura para outra e podem mudar ao longo do tempo. Também é importante reconhecer identidades que não se encaixam nas categorias binárias de sexo masculino ou feminino. As normas, relações e papéis de gênero também afetam os resultados de saúde de pessoas com identidades transexuais e intersexuais.

Compreende-se que gênero não é sinônimo de mulheres e não se limita às categorias binárias, feminino e masculino. Para este estudo, *a priori*, tomar-se-á gênero como um potente analisador histórico⁶, que não se limita a simples descrição da história das mulheres, mas que, historicizado, permite desvelar as formas de sentir-pensar-agir-viver que legitima e constrói as relações sociais (SCOTT, 1995).

Considerando a ideia de que não existe um sujeito-mulher universal, mas sim mulhereS, precisamos então desconstruir a oposição binária entre igualdade/diferença, pois existe uma grande diversidade de identidades de mulheres e homens que ultrapassa as categorias masculino/feminino (BARBOSA, 2020). Essa oposição oculta a interdependência entre os dois termos, uma vez que igualdade não é eliminação da diferença, muito pelo contrário, só existe igualdade onde a diferença é preservada. Ressalta-se que essa diferença de gênero não é apenas uma questão teórica, mas aparece nas

⁶ Segundo Rodrigues (1992, p.42) “[...] analisador histórico, trata-se de um acontecimento ou movimento social, que vem ao nosso encontro, inesperadamente, condensando uma série de forças, até então dispersas. Nesse sentido, realiza a análise por si mesmo, a maneira de um catalizador químico de substâncias”.

experiências relacionais entre homens e mulheres, no espaço público, social ou privado (ARAÚJO, 2005), incluindo também os espaços universitários.

Durante muito tempo, a luta feminista pela igualdade se sobrepôs à questão da diferença, atribuindo ao masculino o direito de definir o feminino como seu avesso. A diferença foi usada como sinônimo de desigualdade dentro da hierarquia imposta pela dominação masculina. Assim, a partir de uma desvalorização fundamental do universo feminino, de acordo com Oliveira (1993, p.72), “as próprias mulheres alimentaram o equívoco de aceitar a definição de um mundo igualitário àquele em que teriam ‘apenas’ que continuar a ser as mesmas de sempre, acrescentando a suas vidas, vivências até então próprias do masculino”. No contexto da pouca valorização social das atividades da vida privada, a luta feminista caiu em uma armadilha, ou como diz Oliveira (1993, p.72), “na luta pela igualdade tropeçaram na diferença”. Esse pensamento convive até hoje com novas perspectivas feministas, sobrecarregando mulheres, sobretudo durante a pandemia, quando o espaço privado se tornou também o espaço do trabalho, destacando-se o contexto das docentes.

No final dos anos 80, o feminismo da diferença introduziu um questionamento radical da igualdade, trazendo uma contribuição sociocultural inédita e subversiva, segundo a qual “as mulheres passaram a defender a igualdade não mais em nome da capacidade de se assemelhar aos homens, mas, sobretudo, pelo direito de ser diferentes deles” (ARAÚJO, 2005, p. 47).

Não obstante a grande conquista do feminismo da diferença, é preciso cuidar para não universalizar essas diferenças, criando modelos rígidos e estereótipos que impedem outras possibilidades de ser-estar-viver de homens e mulheres. O gênero não é o único determinante

de muitas das características atribuídas ao masculino e ao feminino, pois a classe social, a cultura, a educação, a hereditariedade, entre outros fatores, também influenciam na produção de subjetividades completamente diferentes (ARAÚJO, 2005).

Dizer que o machismo, o sexismo e a misoginia vulnerabilizam as mulheres, além de serem prejudiciais para toda a sociedade, não basta. É preciso conhecer de que forma essa cultura é construída e atualizada em nosso cotidiano. As teorias feministas podem auxiliar na compreensão desse fenômeno, apontando para uma possibilidade de mudança nas relações de gênero, libertando mulheres (e homens) de antigos estereótipos, dando passagem ao novo. Nessa perspectiva, reconstruir o feminino leva necessariamente à reconstrução do masculino (ARAÚJO, 2005).

Dessa forma, a polarização entre feminino e masculino dá lugar a um processo dialógico entre essas categorias que ocorre nas relações sociais, redefinindo cada uma delas e dando origem a novas categorias. Assim, o foco não está mais em um ou outro, mas no processo resultante desse encontro ou, como afirma Femenías (2013, p. 20): “a própria transformação se torna o objeto de análise, nos perguntando sobre o tipo de ‘sujeitos’ ou ‘indivíduos’ que teríamos que nos tornar a fim de habitar o mundo transformado”. Esse mundo será sempre um espaço de luta e tensão, em que estão em jogo diferentes poderes e desejos (ARAÚJO, 2005). Importante ainda ressaltar que, nos dias de hoje, convive-se com vários feminismoS, que em sua pluralidade, performam várias formas de ser-estar-viver de mulhereS (e homens) na luta pelos seus direitos.

Assim, em uma perspectiva balizada pelas lutas feministas, torna-se indispensável repensar o modelo masculino também no âmbito da docência universitária,

problematizando o campo das relações sociais na universidade, para repensar o modelo masculino hegemônico sobre as mulheres docentes, durante o ensino remoto na pandemia, cujo sucesso acadêmico caracteriza-se, entre outros aspectos, pela dedicação integral ao trabalho e relações academicamente competitivas com seus pares, acrescidas das atividades domésticas, compreendidas como de responsabilidade feminina.

O trabalho reprodutivo das mulheres e o cuidado de si

Eles dizem que é amor. Nós dizemos
que é trabalho não remunerado.
(FEDERICI, 2019b, p. 44).

Na contemporaneidade, a pandemia vem desmascarando e fomentando aspectos anteriormente presentes, intensificando o trabalho das mulheres, que se desdobram em triplas ou quádruplas jornadas (BARBOSA *et al.*, 2021). No âmbito das ciências, as mulheres pesquisadoras não deixam de ser cobradas pela função hegemonicamente atribuída a elas: cuidar de filhos, da casa, do companheiro/esposo. Importante ressaltar que o trabalho doméstico é muito mais do que limpar a casa, cozinhar e costurar.

É servir aos assalariados, física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. É cuidar das nossas crianças - os trabalhadores do futuro - amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo. (FEDERICI, 2019b, p. 68).

O trabalho doméstico tem sido imposto às mulheres, sendo vinculado à psique feminina como um atributo natural da personalidade de toda mulher, além de transformar-se em uma necessidade interna, uma aspiração que vive nas profundezas da alma feminina (FEDERICI, 2019b). De acordo com esse entendimento, toda mulher nasceu para cuidar, ratificando a ideia de que existe um sujeito-mulher único e universal para todas as sociedades (BARBOSA *et al.*, 2021).

O discurso essencialista exalta a ‘diferença sexual’ e defende a existência de uma ‘essência feminina’. Psicologizando ou biologizando as constatações sociológicas e culturais historicamente produzidas, realizam afirmações universalistas que aprisionam a feminilidade em modelos estruturados, ainda que ideologicamente valorizados (mulher como mãe e esposa). (ARAÚJO, 2005, p. 45).

Por conseguinte, as mulheres são as responsáveis por mais de três quartos do cuidado não remunerado, que compreende o trabalho de cuidar, além das crianças, de idosos e das pessoas com doenças e deficiências físicas e mentais, bem como o trabalho doméstico diário que inclui cozinhar, limpar, lavar, consertar coisas, buscar água e lenha (OXFAM, 2020). No contexto de nossa sociedade patriarcal e sexista essas ações são reconhecidas como tarefas femininas (APES, 2020).

O ato de cuidar é entendido como uma ação identitária feminina que transcende o espaço de trabalho e essa ideia é atualizada em novas formas de exploração. Assim, somente as mulheres devem aprender a cuidar e são principalmente os cuidados de manutenção da vida que alimentam essa justificativa (LOPES; LEAL, 2005).

Salienta-se que esse é um trabalho extremamente exigente, sem férias, sem horário para descanso, 24 horas por dia, sete dias da semana, sem horário de almoço, entre outras características, constituindo-se em um trabalho reprodutivo do capitalismo (SANTOS *et al.*, 2020).

Essa reprodução tem grande importância, pois significa vida, futuro, sendo considerada o terreno estratégico fundamental para a construção de um futuro, de uma sociedade (FEDERICI, 2020). Nesse sentido, as esferas produtiva e reprodutiva interpenetram-se, entrecruzam-se, na definição da situação do trabalho feminino, sendo preciso, então, considerar essas inter-relações e superposições de uma esfera sobre a outra, na análise das experiências femininas (LOPES; LEAL, 2005).

Apesar desse trabalho ser essencial para as sociedades e para a economia, o trabalho de cuidado não remunerado ou mal pago é invisibilizado, subestimado e extremamente desvalorizado por governos e empresas, sendo muitas vezes considerado um “não trabalho” (OXFAM, 2020).

No contexto da pandemia, destaca-se que, além da sobrecarga com os cuidados domésticos, as mulheres ainda precisam se ocupar do cuidado aos doentes não hospitalizados, associando sua imagem à figura da mulher-mãe detentora de um saber informal de práticas de saúde (LOPES; LEAL, 2005). Ao mesmo tempo, as mulheres que se encontram na atividade docente precisam se dividir entre dar atenção à família e ao trabalho em *home office*, gerando angústia e depressão por não conseguirem atender às expectativas sociais.

A dupla carga de trabalho é um aspecto fundamental a ser considerado na análise da relação entre trabalho e saúde entre as docentes. Mesmo as mulheres que possuem um trabalho remunerado regular

ainda desempenham o papel principal no trabalho doméstico e no cuidado das crianças (PORTELA; ROTENBERG; WAISSMANN, 2005).

Além de prestar cuidados em casa sem remuneração, muitas mulheres em situação de pobreza cuidam de outras pessoas, trabalhando como empregadas domésticas, uma das categorias profissionais mais exploradas do mundo, na verdade, uma atualização da escravidão.

Federici (2019a) defende que existe uma importante diferença imposta pelo capitalismo sobre as classes trabalhadoras da Europa e dos continentes com um passado escravocrata, como a África e América Latina. Na Europa, o cuidado com a classe de esposa-trabalhadora era considerado essencial, enquanto no Brasil nunca se buscou investir nessas mulheres e, sim, explorá-las, consumindo suas vidas.

No âmbito financeiro, vislumbra-se dificuldades com a renda e o desemprego, sendo que a maioria das empregadas domésticas estão inseridas em ocupações informais mal remuneradas. Somente 10% das trabalhadoras domésticas são protegidas por leis trabalhistas gerais, apenas cerca de metade recebe um salário mínimo e mais da metade não tem limite para a jornada de trabalho prevista na legislação nacional. Muitas trabalhadoras domésticas se veem presas nas residências de seus patrões, com todos os aspectos de suas vidas controlados, o que as tornam invisíveis e desprotegidas (OXFAM, 2020).

Ainda falando de mulheres que são afetadas de diversas formas por essa crise da Covid-19 e que estão vivendo condições particulares de invisibilidade, destacam-se as centenas de milhares de trabalhadoras de lares de repouso e as equipes de enfermagem domiciliar, que

também operam em condições de sub-remuneração e sobrecarga de trabalho (CONTEE, 2020).

O medo e o caos gerados pelo avanço da Covid-19 têm revelado muito sobre a organização e os problemas da nossa sociedade, evidenciando as desigualdades de gênero, raça e classe. Nesse contexto, há a inviabilização de medidas como o isolamento social para uma boa parte da população, especialmente para as mulheres que são fundamentais nas tarefas de cuidado, por seu trabalho nos serviços de educação, saúde e assistência, nas comunidades onde vivem, nas casas em que trabalham ou nas suas próprias famílias, atendendo às crianças e idosos. A conciliação entre o trabalho remunerado e não remunerado é uma exigência enorme na vida das mulheres, em especial das mulheres negras e chefes de família monoparentais (SANTOS *et al.*, 2020).

A pesada e desigual responsabilidade pelo trabalho de cuidado perpetua as desigualdades de gênero e econômica, prejudicando a saúde e o bem-estar das mulheres. Além disso, as mulheres que assumem essa responsabilidade têm pouco tempo para si mesmas e, portanto, não conseguem satisfazer suas necessidades básicas ou participar de atividades sociais e políticas (OXFAM, 2020).

A perspectiva de cuidado abordada neste artigo refere-se à ética do cuidado como prática de liberdade, que demanda uma reinvenção de si, uma vez que não existe cuidado ao outro sem o cuidado de si (FOUCAULT, 2004a, 2004b, 2004c, 2005, 2010, 2014). No contexto da docência na pandemia, torna-se imprescindível considerar a superposição entre trabalho reprodutivo e produtivo na perpetuação dos mecanismos de exploração das mulheres, possibilitando a denúncia da ideologia de gênero associada à naturalização da divisão sexual do trabalho, que impede, até mesmo, a visibilização dessa

exploração a que as mulheres são submetidas (SANTOS et al, 2020).

Entende-se, portanto, que existe uma crise do cuidado relacionada ao controle dos corpos femininos, alimentada e movida pela máquina do capitalismo, do patriarcado, e demais sistemas que atualizam a exploração das mulheres. Historicamente, a inclusão das mulheres nas relações de trabalho sempre foi desigual, uma vez que o trabalho reprodutivo era considerado um não trabalho, subalternizado e invisibilizado. Por isso, é necessária uma análise do trabalho docente sob uma perspectiva de gênero historicizada, que coloque em análise uma questão ética, o cuidado de si. A pergunta que se apresenta é: “quem cuida dessas cuidadoras?” (SANTOS *et al.*, 2020).

Ao tomar a pandemia como acontecimento, as injustiças que ocorrem todos os dias se tornam mais visíveis e evidentes (FEDERICI, 2020). É possível identificar essa crise do cuidado quando alguns “atravessamentos” – como a desigualdade de gênero interseccionada com outras categorias, tais como raça/etnia, classe social, idade, entre outras – são desvelados. Por conseguinte, não se pode perder de vista que a pandemia afeta, de forma diferente, mulheres diferentes.

Quando se trata das mulheres docentes universitárias, também é possível encontrar formas distintas de *experienciar* esse acontecimento. Françoise Collin, feminista francesa, sugere pensar a diferença considerando três níveis: “entre o sujeito-mulher e a sua condição de mulher; entre as mulheres; e entre as mulheres e o mundo dos homens” (COLLIN, 1992 apud ARAÚJO, 2005, p. 45). Assim, ao realizar uma análise a partir dos dados obtidos pela pesquisa da Adufes, é importante ter em mente que essas três dimensões

constituirão experiências singulares que não podem ser reduzidas a números ou generalizadas.

Interseccionalidade de gênero: trabalho remoto na pandemia e os não-ditos

Ser negro sem ser somente negro, ser
mulher sem ser somente mulher, ser
mulher negra sem ser somente mulher
negra. (CARNEIRO, 2011, [N. p.]).

Para realizar a análise que segue aposta-se nos referenciais da interseccionalidade, que nasce do movimento feminista negro, para trazer importantes contribuições e dar visibilidade aos processos identitários a partir de uma análise que não se restrinja à soma de características e marcadores de grupos específicos e de identificação (BARBOSA *et al.*, 2021).

Kimberle Crenshaw, Patricia Hill Collins, Suzanne Knudsen e Carla Akotirene entendem que a Interseccionalidade é uma teoria que busca compreender como “as categorias sociais e culturais se entrelaçam. As relações entre gênero, raça, etnia, deficiência, sexualidade, classe e nacionalidade são examinadas em vários níveis, com o intuito de explicar as diversas desigualdades que existem na sociedade” (KNUDSEN, 2006, p. 61).

Nesse sentido, a interseccionalidade pode ser entendida a partir de uma metáfora de encontro de avenidas, em que os vários eixos de poder – isto é, raça, etnia, gênero e classe – constituem as vias que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos e é por meio delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem (BARBOSA *et al.*, 2021). A partir dessa compreensão, “as mulheres racializadas frequentemente estão posicionadas em um espaço onde o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Por

consequência, estão sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo de tráfego em todas essas vias” (CRENSHAW, 2002, p. 177).

A partir da perspectiva da interseccionalidade é possível ampliar a experiência de “ser mulher-docente”, considerando a sua multiplicidade que possibilita a problematização das vulnerabilidades, além do acolhimento das singularidades (RIBEIRO, 2017).

Essas reflexões teóricas norteiam este texto, que tem como base também a pesquisa intitulada “Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia”⁷, realizada pela Associação dos Docentes da Universidade Federal do Espírito Santo (ADUFES), a qual obteve 642 respondentes que são docentes efetivos. Destaca-se que destes, 56 (8,72%) preencheram parcialmente o questionário e 586 (91,28%), integralmente.

Em relação ao vínculo institucional, informações sociodemográficas e tempo de trabalho, 33,18% do total de respondentes trabalham na Ufes entre 11 e 20 anos; 24,26%, entre 6 e 10 anos; e outra parcela significativa de 20,97% trabalham na Ufes há mais de 20 anos. Destaca-se que 55,06% dos respondentes são mulheres, 44,15% são homens e 0,79% preferiu não declarar o gênero.

A maioria dos respondentes da pesquisa é composta por indivíduos brancos (68,20%), seguida por pardos (19,62%) e pretos (5,38%), totalizando 25%. As outras raças, incluindo aqueles que preferiram não dizer, somam 6,8% (amarela - 2,37%; indígena - 0,63%; não declararam - 5,38%). Do total de 348 mulheres, 250 (71,83%) são brancas, 70 (20,11%) são pardas e somente 14 (4,02%) autodenominam-se pretas. Entre as 348 mulheres, 245 (70,4%) encontram-se na faixa etária de

⁷ Cf. Adufes, 2021.

40 a 59 anos; 70 (20,11%), entre 22 e 39 anos; e 33 (9,48%) possuem acima de 60 anos de idade. Destaca-se a pouca representatividade de docentes negras entre as docentes pesquisadas, representando apenas 4,02% do total.

É possível perceber que entre os respondentes a maioria são docentes do sexo feminino e autodesignam-se brancas. Importa chamar atenção para as discriminações, preconceitos e desigualdades raciais que permeiam o perfil docente nas universidades, reproduzindo recortes raciais, inclusive nos cursos com predominância de discentes autodeclarados preto/pardos, cujo corpo docente tem sido formado predominantemente por pessoas brancas, reproduzindo o racismo estrutural/institucional existente na sociedade brasileira.

Da mesma forma, mais de 90% das docentes que responderam à pesquisa estão vinculadas a cursos e departamentos relacionados historicamente ao papel feminino. Achados semelhantes são descritos por Petinelli-Souza, Corcetti e Sartori (2021), pelos quais nota-se que na Ufes mais homens do que mulheres fazem cursos nas áreas de ciências exatas e engenharia, além do fato de que as mulheres pardas e negras estão representadas em menor proporção. Os mesmos autores destacam a lacuna de gênero na participação feminina nas áreas de ciências, tecnologia e engenharia.

É possível perceber que o trabalho de ensinar é entendido como essencialmente feminino e, mesmo que muitas mulheres se formem nessa área, poucas atingem o cargo de professoras em universidades públicas. No Censo da Educação Superior, realizado em 2019, 75,6% das pessoas que concluíram a graduação em educação eram mulheres, seguido por 73,8% na área de saúde e bem-estar. No entanto, nesse mesmo ano, menos da

metade (46,8%) dos professores de instituições de ensino superior no país eram mulheres. Nesse sentido, evidencia-se que, apesar de mais instruídas, as mulheres inserem-se em menor proporção em cargos gerenciais, o que é corroborado pelo INEP, em pesquisa publicada no ano 2020, na qual foi descrito que as mulheres ocupam apenas 37,4% dos cargos gerenciais e recebem 22,3% menos do que o rendimento dos homens. A mesma pesquisa também evidencia que entre a população de 18 a 29 anos de idade, pessoas brancas estudam por mais tempo que pessoas de outras etnias (INEP, 2019).

Destaca-se que os dados fornecidos pelo INEP e IBGE não são desagregados de forma interseccional por gênero e raça/etnia; no entanto, em pesquisa desenvolvida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) para o ano 2017, apenas 22,8% das pessoas que frequentavam ensino superior eram mulheres negras (IPEA, 2020). Apesar de identificarmos um crescimento da inserção das mulheres negras nos cursos de ensino superior desde o ano 2012, elas ainda representam uma minoria quando esse dado é comparado à frequência de homens e mulheres brancas, com 28% e 28,9%, respectivamente, nos cursos de graduação. É importante observar também como tem sido essa participação das mulheres negras em cursos e áreas do conhecimento, já que existem áreas historicamente ocupadas por pessoas brancas, como Medicina, Direito e Odontologia. Além disso, torna-se imprescindível verificar os marcadores diferenciais de conclusão de curso, de qualidade da experiência acadêmica e inserção no mercado de trabalho.

Os dados obtidos na pesquisa da Adufes, corroboram os achados de outros estudos sobre essa temática, evidenciando que os papéis de gênero continuam limitados às categorias binárias, feminino e

masculino, designando profissões para homens e mulheres. Muitas vezes essa construção é internalizada pelas mulheres e aquelas que desafiam esse *status quo* e escolhem para si profissões “masculinas” precisam lidar todos os dias com práticas que exigem delas muito mais esforço, pois precisam “provar” que têm a mesma capacidade que seus colegas do sexo masculino, além de sofrer assédio moral e sexual em seu cotidiano. Outras vezes, mulheres em cargos ocupados predominantemente por homens, costumam “performar” comportamentos que as aproxima da ideia de masculinidade hegemônica. Tudo isso atualiza um passado que delimita o saber válido, legítimo e verdadeiro. As produções femininas sofrem com críticas reiteradas como passionais ou emocionais demais. Se as mulheres forem negras essa crítica vem em dobro porque o saber das mulheres negras é tomado como um não saber, subalternizado e rebaixado (CARNEIRO, 2011).

Para além dos números, é possível questionar a ideologia hegemônica que perpetua modelos sustentados pela objetividade, neutralidade e racionalidade científica, características associadas ao masculino e, portanto, negadas às mulheres.

As mulheres estão sim na universidade, isso não se questiona; mas é preciso questionar: quais as condições enfrentadas para sua permanência? Elas conseguem permanecer nas universidades? Além disso, é válido indagar: onde elas estão e o que produzem? Todas essas questões devem servir para profundas reflexões. Seguindo a pesquisa, podemos encontrar algumas pistas.

Em relação ao número de filhos, entre as 348 mulheres docentes, a maioria (n=231; 66,7%) tem filhos. A maior parte (n=206; 89,2%) possui entre 1 e 2 filhos (n=206; 89,2%); e 25 (10,8%) tem entre 3 e 4 filhos. Quando questionadas sobre o impacto da pandemia na

intensificação do trabalho, 89,86% das mulheres afirmaram que foram afetadas.

Minha rotina está bem cansativa. Gosto do trabalho remoto, por estar em casa e agradeço muito por isto, pois me sinto muito mais protegida. Mas o número de demandas que precisamos atender é muito grande. O trabalho docente ficou bastante ampliado porque a organização das atividades para as aulas remotas é muito mais trabalhosa e depende de um esforço criativo e de estudo grande. Além disso, os professores estão envolvidos com demandas administrativas e para a realização dos projetos. Ainda, somado a isto, as atividades domésticas e a própria situação caótica e sem muita perspectiva de melhoria em um futuro próximo aumenta bastante o meu nível de estresse.

Na investigação da carga horária média diária de trabalho, 30,73% dos respondentes afirmaram que estão com uma carga horária de mais de 10 horas. Nesse contexto, quando desmembrado este dado por gênero, entre as mulheres que responderam, 67,25% estão com uma carga média diária entre 8 e 10 horas. Isso quer dizer que, entre todas as mulheres respondentes, nenhuma afirma realizar apenas a carga horária regulamentar de trabalho de 8 horas, indo muito além disso, o que de acordo com a pesquisa equivale a mais de 90% das mulheres respondentes. Além dessa sobrecarga de horas de trabalho docente, é importante ressaltar o fato de que mais de 85% dessas mulheres têm filhos, que em muitos casos estão estudando de forma remota em suas casas, compartilhando espaços com elas e aumentando as demandas de atenção e trabalho doméstico. Há ainda o cuidado às pessoas doentes ou idosas que algumas delas

relataram, inclusive algumas mulheres assumem essas responsabilidades sozinhas.

Período difficilimo devido à sobrecarga de atividades. Moro sozinha com 2 filhos pequenos que requerem muita atenção e assistência, portanto o meu tempo de trabalho tem de ser revezado com os cuidados com as crianças e com a casa (arrumar, cozinhar, lavar roupas, alimentar as crianças, etc.). Espero as crianças dormirem para me dedicar com mais atenção ao trabalho, mas muitas vezes estou exausta e com sono. Fico estressada durante os dias.

Estou com 2 crianças em casa na idade escolar. Dificil conduzir reuniões e aulas remotas com crianças em casa.

Minha rotina está muito difficil 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. Tenho duas filhas no ensino fundamental também remoto e marido trabalhando em hospital pelo menos 8h por dia. Para evitar contaminação, isolei-me com as crianças e tenho que dar conta de tudo, buscando soluções práticas que custam caro ou me esgotam fisicamente. Tenho pais idosos que também estão abalados emocionalmente e ainda sou asmática. Sigo com saúde e me esforçando para garantir algum conforto e qualidade de vida às minhas filhas, mas o contexto atual é desolador demais para mim e ando muito pessimista e deprimida.

As demandas com atividades domésticas cresceram para as mulheres-docentes. Das 348 respondentes, 239 (68,6%) responderam que conside-

raram que as tarefas domésticas aumentaram durante a pandemia, 58 (16,6%) atestaram que o aumento foi parcial e apenas 44 (12,6%) afirmaram que não houve aumento.

A pandemia nos obrigou a ver um fenômeno que sempre existiu e que sempre afetou as mulheres (BARBOSA *et al.*, 2021). Quando o cuidado é entendido como um trabalho reprodutivo feminino, instaura-se a crise do cuidado que nega a muitas mulheres o direito à autoproteção, uma vez que são submetidas a jornadas múltiplas, na realização de um trabalho desvalorizado e invisibilizado pela sociedade. Mulheres ainda têm jornadas de trabalho muito maiores que a dos homens, o que as deixam completamente exaustas, comprometendo sua saúde psíquica, física e social (SANTOS *et al.*, 2020). Depoimentos deixados por mulheres na pesquisa ilustram bem essa situação:

A rotina de mãe solo, com criança de 7 anos, com as atividades escolares todas em casa, sem qualquer parente na cidade, sem a possibilidade de qualquer apoio devido à pandemia é extenuante, por si só; com as demandas do EARTE tornam-se piores, e até mesmo constrangedoras (devido às necessárias interrupções da criança no momento das aulas síncronas).

Desde que a pandemia começou as "rotinas" estão misturadas, pois ao mesmo tempo que estou em trabalho remoto, minha filha está em aula remota, e as tarefas domésticas estão sob minha responsabilidade. A demanda do trabalho institucional aumentou consideravelmente, a ponto de trabalhar os 03 turnos, incluindo os fins de semana.

É possível aqui fazer uma reflexão com base em uma perspectiva da diferença. Seriam as condições de trabalho de uma mulher que vive sozinha iguais às condições de uma outra mulher que tem filhos em idade escolar? Aquelas que possuem algum suporte (empregada, companheiro, mãe) teriam os mesmos desafios que uma mulher que vive sozinha com dois filhos pequenos e ainda cuida dos pais idosos?

O que tem sido mais leve é que depois que voltamos no modo Earte a pessoa que trabalha nos serviços domésticos daqui de casa, voltou 2 a 3 vezes na semana, o que me liberou dessas atividades. Caso contrário estaria enlouquecida.

A pandemia trouxe impacto negativo ao meu bem-estar físico e emocional. Houve aumento da sobrecarga com as tarefas domésticas e de cuidado da minha filha, visto que suspendi o suporte de uma profissional para essas atividades, desde março de 2020. Perder esse recurso comprometeu diretamente meu nível de dedicação ao trabalho, tempo, concentração, aumentando muito o estresse, visto que minha agenda de trabalho, com atividades na graduação e na pós-graduação, é bem intensa. Sintomas de estresse ficaram mais intensos, sendo necessário adotar várias estratégias para melhorar tal condição de exaustão física e emocional.

Mesmo que mais de 70% dos respondentes (entre homens e mulheres) tenham sentido que as atividades domésticas aumentaram durante a pandemia, dificultando as atividades profissionais, são as mulheres as mais afetadas, porque são cobradas socialmente, além de cobrarem demais de si mesmas e, no esforço para atender às expectativas, acabam se frustrando:

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.

A maior frustração ocorre nas aulas na graduação, nos pós os alunos interagem mais e os recursos tecnológicos não são empecilho. Na graduação os alunos ficam com câmeras desligadas e mudos, o tempo todo. Não respondem a perguntas, estímulos, nada... já aconteceu de após a aula terminar, o aluno parece não estar lá para sair da sala virtual!! É claro que minhas aulas podem melhorar muito, e reconheço minha responsabilidade nesse quadro. Entretanto, a frustração é enorme! Gostaria de ter assessoria/treinamento para como tornar as interações síncronas mais interessantes.

Muitas vezes, as mulheres internalizam o trabalho reprodutivo, pois o comportamento feminino está intrinsecamente relacionado às formas como as instituições (família, educação, religião, economia, política) estabelecem regras para a conduta da mulher na sociedade. Assim, o que acontece no micro está conectado ao macro e vice-versa (BARBOSA, 2020). A pandemia afetou profundamente o cotidiano das professoras e agudizou problemáticas que já vinham sendo apontadas no âmbito nacional: a violência contra as mulheres, a desigualdade social e de gênero, a fome e insegurança alimentar, a crise da saúde, política e econômica. Os mais impactados são principalmente as pessoas em situação de pobreza, pessoas trans e intersexuais, a população em

situação de rua e desempregados, as mulheres, crianças, pessoas negras e idosas, os povos tradicionais, as comunidades indígenas e quilombolas, bem como comunidades ribeirinhas, os refugiados, entre outros grupos vulneráveis (BARBOSA *et al.*, 2021).

Para algumas docentes da Ufes, todas essas questões interseccionam-se na realização do trabalho remoto e, mesmo diante de um cenário caótico, buscam resistir, estranhando a rotina que lhes é imposta:

Não sei se é normal participar de uma reunião para tratar de assuntos burocráticos da UFES, como se estivesse tudo normal. Sinto que há uma política de naturalizar a transposição de TUDO o que fazemos no presencial para o home office. E isso é impossível.

Inicialmente gostaria de chamar a atenção para a naturalização com que tem sido tomado o fato de sermos obrigadas/os a dar aula fora do nosso local de trabalho e ter que organizar a nossa vida doméstica e nossa estrutura de casa para receber o ensino na forma como tivemos que assumir. Parece que é nossa obrigação, mesmo diante de não termos sido contratados para tal, não termos sido preparados antecipadamente e nem termos a estrutura adequada para tal.

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.

Levando em consideração a falta de políticas afirmativas oportunas, planejadas para a contenção da

pandemia, que resultou nas alarmantes estatísticas de morbimortalidade de Covid-19, surge um cenário desalentador para a população e também para os professores e alunos no ambiente acadêmico: “Trabalho fazendo malabarismo, os estudantes não estão conseguindo acompanhar as atividades, o rendimento só cai! Começo a apresentar sintomas físicos provavelmente correlatos ao desgaste emocional”.

[...] gostaria de destacar minha sensação de impotência e até de raiva diante do que temos vivido com esse governo inescrupuloso. Sinto que estamos sendo massacradas/os como povo brasileiro e não tido possibilidades de enfrentamento tanto por causa da pandemia como pela nossa desmobilização.

Momento difícil para vivermos, com um (des) governo, perdas de direitos e ainda sucateamento da universidade pública. Além disso, a pandemia escancara as iniquidades de nossa sociedade. O momento nos deixa com muitas questões, desde pessoais e de reorganização do trabalho até políticas, sobre formas de participação e lutas. Acredito que é tempo de trazer esta realidade, em todos os momentos, em todas as aulas. Inclusive a solidariedade e o acolhimento diante de tantas perdas.

Temos nos dedicado a um trabalho de modo precarizado. Nossas condições objetivas de trabalho são frágeis e as dos estudantes muitas vezes são inexistentes, o que contribui significativamente para o aprofundamento das desigualdades sociais. Precisamos de suporte, apoio e de cuidados, pois nosso adoecimento é real e compromete não apenas nosso exercício profis-

sional, mas também e, sobretudo, a nossa existência.

Pelos depoimentos é possível perceber como essa situação afeta a saúde mental de discentes e professoras que, diante de uma rotina extremamente exaustiva, comprometem seu bem-estar e sua saúde para continuar trabalhando. Sem apoio institucional, muitos depoimentos revelam a fragilidade dessas mulheres:

Estou exausta com as demandas relativas, não só ao EARTE, mas à utilização de plataformas de reunião num semestre atípico e pavoroso (perdendo e vendo adoecer vários amigos e parentes de amigos). Estou tensa, preocupada. Não há espaço na UFES para que tenhamos aporte psicossocial. Sem contar que meu corpo dói, sofro de insônia, não consigo manter rotina de trabalho ou foco com tanta pressão e tanta tragédia acontecendo.

[...] O trabalho remoto possibilitou retornar com todas as atividades de ensino, pesquisa, extensão, estágio, de modo absolutamente usual e ampliado nas tarefas, o que nos faz diminuir e por vezes ignorar que estamos em uma Pandemia com tantos mortos.

As coisas que mais sinto necessidade são apoio psicológico e internet de qualidade.

Alguns depoimentos pedem auxílio ao sindicato para reivindicar seus direitos como mulher-docente:

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.

A rotina tem sido desgastante. Envolve casa, família e trabalho, tudo em um mesmo local. Acredito que o sindicato pode interferir positivamente, amparando a categoria durante este momento totalmente atípico.

Também é no espaço micropolítico que se encontra a possibilidade para fazer emergir o novo. Por isso toda ação, ainda que pareça pequena, carrega a potência da transformação, do vir a ser. Sempre é possível fazer diferente e, por isso mesmo, a diferença é tão importante para a igualdade. O depoimento abaixo mostra um exemplo disso:

Outro ponto fundamental é que um dos pilares da universidade pública é sua interação e atuação junto à 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. Por que não fornecer alimento gratuito a comunidade por meio do refeitório universitário? Os alimentos produzidos na fazenda experimental não poderiam auxiliar os carentes? Precisamos de uma gestão mais ativa e com competências para entender o papel da Universidade para além do ensino e pesquisa.

Salienta-se que, entre as 348 mulheres respondentes, 321 (92,2%) apresentavam sintomas de

adoecimento durante o trabalho remoto. Entre essas mulheres, 244 (70,1%) tinham sintomas ergonômicos; 198 (56,9%), sintomas oftalmológicos; 51 (14,7%), sintomas auditivos; 61 (17,5%), problemas gástricos; 20 (5,7%), alterações na pressão arterial. Destaca-se que 149 mulheres (42,8%) relataram apresentar adoecimento psíquico; 210 (60,3%) afirmaram ter fadiga mental; e 187 (53,7%), apresentaram fadiga/cansaço físico. Outro sintoma destacado por 154 mulheres (44,3%) foi a insônia/dificuldade para dormir. A alteração do apetite ocorreu em 57 (16,4%) docentes femininas. Objetivando conter e/ou amenizar alguns desses sintomas, 151 (45,2%) utilizaram ou têm utilizado algum medicamento. Além disso, algumas docentes estavam em tratamento para outras doenças.

Minha rotina tem sido acordar cedo, dar conta das atividades domésticas, das acadêmicas e de saúde, já que estou em tratamento de câncer de mama.

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

Obviamente, a saúde física e psíquica da mãe/professora (eu) e da criança é abalada. Estou exausta. Até mesmo para preencher esse questionário.

No que diz respeito ao diagnóstico de Covid-19, das 348 mulheres, 56 (16%) afirmaram ter tido a doença. Outrossim, durante a pandemia, a maioria das mulheres (n = 195; 56%) relataram ter vivenciado luto por perda de familiar(es) ou amigo(s).

Mesmo diante de um cenário já tão obscuro, as mulheres-docentes ainda convivem com vários outros tipos de violência. A pesquisa apontou que durante o trabalho remoto, 28 mulheres (8,32%) atestaram que sofreram ou sofrem assédio moral e uma mulher (0,29%) afirmou ter sofrido ou que sofre de assédio sexual. Se levarmos em consideração que é possível haver subnotificação nesses dados – porque algumas mulheres temem denunciar ou porque os canais de denúncia são inexistentes ou precários, ou ainda porque naturalizam determinados comportamentos machistas –, esses números podem ser ainda maiores.

Não tenho interesse em me manifestar publicamente porque já fui alvo de muita retaliação e assédio moral nesta instituição.

Não se trata aqui de “vitimizar” essas mulheres, mas de refletir sobre as diversas situações que precisam ser (re)vistas e consideradas para que as intervenções planejadas possam de fato ser potentes na vida de todas elas. E potência e resiliência é o que não falta a essas docentes que, mesmo em situação de precariedade continuam lutando pela qualidade do ensino.

[...] Tenho me reinventado para pensar dinâmicas de grupo e aula online, mas isso não torna menos empobrecida a experiência.

Estamos na Universidade com a responsabilidade de formar futuros profissionais para o mercado de trabalho. Não podemos nos furtar a essa missão, nem apenas enxergar os empecilhos. Os professores são exemplos para os alunos. Devemos protagonizar e encarar as novas realidades.

Estamos em um momento difícil, nunca vivemos 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, alunas/os e professoras/es.

[...] tenho usado o WhatsApp como apoio. Criamos dois grupos: um para a disciplina de oficina de docência em temáticas transversais e outro para a Atif em experiências em temáticas transversais. Esse espaço tem me ajudado a estar mais perto das/os estudantes e acompanhando mais de perto suas dificuldades e adversidades que passam durante esse momento de pandemia e de EARTE (ter que cuidar de filhos pequenos e estudar ao mesmo tempo; ter que cuidar de parente, não ter a estrutura adequada em casa, estar no trabalho e na aula ao mesmo tempo etc.). Nossos diálogos no grupo e fora dele (individual com cada estudante) tem sido muito constante de maneira que, às vezes, sinto que estou mais próxima aos meus estudantes, apesar de não estar fisicamente perto.

Muitas mulheres estão preocupadas com o rendimento de seus/suas alunos(as) que também estão em situação vulnerável e sentem-se pressionadas/os por tantas demandas.

Optei por tirar férias e licença de capacitação pois encontrava-me exausta após o ano de 2020. Tive dificuldades emocionais em lidar com as pressões que vinham de todos os lados no cotidiano do meu

trabalho e optei por me afastar do cargo⁸. Tudo o que vivi ao longo do ano contribuiu para a desestabilização psicológica. Tempos sombrios esses em que o desmanche do serviço público é crescente. Difícil conviver com tudo isso! Só nos resta buscar forças para resistir.

Sobre o que é possível refletir com base em todas essas histórias que dialogam com a trajetória de vida de tantas mulheres? Han (2017, p. 38) fala da sociedade do cansaço que coloca o desempenho e a produtividade acima de tudo e gera um esgotamento excessivo, porque “o excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma”. Nesse contexto insere-se a pandemia e precisamos refletir sobre essa sociedade que produz um esgotamento solitário, que individualiza e isola. O que se propõe é “dar ouvidos” a esses apelos-depoimentos como contraponto à sociedade do cansaço.

Não vi em momento algum, políticas de apoio da UFES às docentes e alunas mães, sabemos bem que um dos grupos mais prejudicados foi o das mães tendo que tomar conta de estudo/trabalho, casa, filhos, educação dos filhos e inúmeras outras demandas. Acredito que seria muito importante que a UFES olhasse para esse segmento da comunidade acadêmica, se olharem com cuidado tenho certeza que verificarão que muitas alunas tiveram que desistir dos seus cursos por esses motivos.

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, à humanidade têm sido aterrorizantes. Somado a

⁸ Trecho modificado para resguardar a identidade da participante.

isso, a demanda por produtividade, principalmente na área administrativa faz com que os sentimentos de solidão e fracasso assolem todos os meus dias.

As condições da educação pública pioraram muito por problemas políticos mesmo antes da pandemia, mas com a pandemia as coisas se naturalizaram. Eu gostaria de poder ter alguém da parte administrativa para tirar dúvidas. Eles deram cursos e ofereceram plataformas bem interativas, mas mesmo assim eu tenho muitas dificuldades. Precisaria de uma comunicação mais personalizada.

Os cursos do CCS são muitas vezes negligenciados pela UFES, pois apenas enxergam o curso de Medicina. Isso é uma realidade, pois até para promover a vacinação, os professores (inclusive em trabalho remoto) foram os primeiros a serem vacinados. É necessário que a UFES tome para si o CCS e o HUCAM. Somos um estranho no ninho.

As professoras mostram-se desapontadas ao perceber que muitos estudantes estão sendo excluídos do processo devido à falta de condições de acesso à tecnologia. Algumas mulheres denunciam a perda de seus direitos e o sucateamento da universidade pública, que aos poucos perde o vínculo com seus discentes pela falta de empatia, e convidam todas/os para reflexão:

O momento nos deixa com muitas questões, desde pessoais e de reorganização do trabalho até políticas, sobre formas de participação e lutas.

Acho a UFES totalmente paternalista com os discentes, pouco eficiente na tomada de decisões [...] pouco preocupada com qualidade, bastante

corporativista (vide o rodizio de cargos na administração superior), sem chance de diálogo. Isto é para todas as gestões. Inclusive se preocupa com as minorias, mas não se preocupa com as minorias entre os docentes. Não dá respaldo ao docente para ele exercer seu papel de fato na formação do profissional (deixar de ser professor e ser educador). Não se preocupa com conflitos de interesse, vide que premia seus altos cargos em premiações de projetos. Define ações de pesquisa de cima para baixo, inserindo os grupos de apoio político sem sustentação científica. Concluindo, Brasil.

Aposta-se na revolução micropolítica como forma de romper com o instituído, produzindo resistência aos processos que universalizam o ser mulher-docente na universidade, dando passagem à alteridade e multiplicidade de vivências. Ser professora na Educação Superior é ao mesmo tempo a realização de uma meta de vida, mas também um campo de forças e disputas entre o que está posto e o que virá.

Nesse sentido, é possível refletir como existe diferença no modo como as docentes vivenciaram o ensino EART durante a pandemia. Com base nos referenciais teóricos, essa variabilidade pode ser decorrente de diversas outras interseccionalidades. O que importa para essa análise são as histórias únicas e singulares, uma vez que para garantir igualdade de oportunidades no ambiente acadêmico é preciso abrir espaços para ouvir essas mulheres ou, como integrantes dos movimentos feministas costumam dizer, “dar ouvidos” porque voz elas têm.

Conclusão

O exercício da docência na Educação Superior durante a pandemia revela matizes que são bem peculiares quando observados pela perspectiva feminista. A pesquisa desenvolvida pela Adufes coloca em cena as iniquidades vivenciadas pelas mulheres nesse contexto e possibilita a escuta de muitas reivindicações e denúncias. Por conseguinte, possui grande relevância no fortalecimento dos esforços de prevenção, resposta e recuperação de mulheres-docentes em situação de vulnerabilidade na universidade.

Entretanto, para que essas demandas encontrem uma resolução, é preciso combater desde já qualquer perspectiva pautada em uma concepção binária, que “congela” as mulheres em modelos universalistas, com o único propósito de explorá-las. Assim como no racismo, não basta ser contra o machismo ou qualquer outro preconceito, é preciso implementar ações afirmativas dentro da universidade que permitam a essas mulheres um espaço de acolhimento e proteção aos seus direitos, sobretudo para as mulheres negras. E quando se fala de direitos, pretende-se que essas mulheres-docentes tenham a possibilidade de escolha sobre suas vidas e carreiras, sem que para isso tenham que deixar de ser quem são.

O propósito ao longo desse trabalho foi desvelar algumas dessas iniquidades vivenciadas no cotidiano da docência feminina, adotando a concepção de gênero que acolhe a diferença para então (re)pensar a definição de mulheres na sociedade. Ressalta-se que, ao mesmo tempo, se propõe a redefinição da masculinidade, já que essa oposição de gênero na verdade oculta uma interdependência entre eles, expressa nas experiências vividas nas universidades por homenS e mulhereS.

Ao lado das teorias feministas foi possível desvelar as diversas intersecções envolvidas no cotidiano feminino que realiza o trabalho reprodutivo, desvalorizado e invisibilizado. Os dados quantitativos e os depoimentos das entrevistadas mostram como as diferentes mulheres têm sido afetadas durante a pandemia, evidenciando o sofrimento e o adoecimento gerado pela falta de apoio e excesso de trabalho. Mesmo as professoras universitárias, que têm condições de ter alguém que as ajude nas tarefas domésticas, acabam por abrir mão desse auxílio em nome da preservação da saúde de sua família. Além disso, são as mulheres que costumam tomar as decisões de gerenciamento da casa e, mesmo que tenham ajuda nas tarefas, isso é uma preocupação a mais. Existem também mulheres que vivem sozinhas, com crianças adoentadas ou que são responsáveis por algum idoso.

Uma limitação apontada na presente pesquisa foi a abordagem do gênero sob a perspectiva binária, deixando de fora outras categorias. Apesar disso, no formulário de pesquisa foi incluída a opção “Prefiro não dizer”, que permitiu às pessoas uma opção diferente das categorias feminino e masculino.

Entende-se que produzir conhecimento no âmbito dos estudos feministas e de gênero é um ato de resistência ao capitalismo, ao machismo e racismo institucional e a todo modo de pensamento-ideologia que aprisiona as mulheres em modelos estereotipados que impedem sua liberdade.

São muitas as histórias que revelam a crueldade de um sistema que apaga essas experiências, tratando-as como iguais aos homens, enquanto as explora no trabalho reprodutivo não-remunerado. Nesse sentido, reivindica-se uma igualdade na diferença entre o sujeito-mulher e a sua condição de mulher; entre mulheres; e

entre homens e mulheres. Reitera-se em alto e bom som: não existe igualdade sem acolhimento às diferenças, nem diferença sem que haja igualdade.

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind).

Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia: pesquisa realizada com docentes em exercício da Ufes. Vitória: Adufes; Oppen Social, 2021.

AKOTIRENE. C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Polém, 2019.

APES. Seção Sindical do ANDES – SN. **Não estamos no mesmo barco**. Juiz de Fora: Apes, 2020. Disponível em: <https://www.apesjf.org.br/nao-estamos-no-mesmo-barco-em-entrevista-mariana-cassab-fala-sobre-isolamento-social-genero-e-desigualdade>. Acesso em: 13/08/2021.

ARAÚJO, M. F. Diferença e Igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psic. Clin.**, Rio de Janeiro, v.17, n. 2, p. 41-52, 2005.

BARBOSA, J. P. M.; LIMA, R. C. D.; SANTOS, G. B. M.; LANNA, S. D.; ANDRADE, M. A. C. Interseccionalidade e violência contra as mulheres em tempos de pandemia de covid-19: diálogos e possibilidades. **Saúde e Sociedade**, v. 30, n. 2, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/qKZv8sc885rpsqDhwV5YJpF/#>. Acesso em: 02 set. 2021.

BARBOSA, J. **(Des)tecendo a produção de cuidado à mulher em situação de violência**. Rio de Janeiro: Bonecker, 2020, 232 p.

BAREMBLITT, G. F. **Compêndio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática**. Belo Horizonte: Instituto Félix Guattari, 2012.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

BOLZANI, V. da S. Mulheres na ciência: por que ainda somos tão poucas? **Cienc. Culto**. São Paulo, v. 69, n. 4, p. 56-59, outubro/2017. Disponível em:

http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000400017&lng=en&nrm=iso.

Acesso em: 04 ago. 2020.

CARNEIRO, S. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. **Geledés**, São Paulo, mar. 2011. Disponível: <https://bit.ly/3myVmc5>. Acesso em: 22 jul. 2020.

COLLIN, F. **Práxis de la différence**. Paris: Les Cahiers du Grief, 1992.

CONTEE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino. **O coronavírus e a luta de classes: o monstro bate à nossa porta**. Brasília, 2020.

Disponível em:

<https://contee.org.br/mike-davis-o-coronavirus-e-a-luta-de-classes-o-monstro-bate-a-nossa-porta/>. Acesso em: 09 ago. 2021.

COSTA, M. C. da. Ainda somos poucas: exclusão e invisibilidade na ciência. **Revista Pagu**, Campinas, n. 27, p. 455-459, dezembro de 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000200018&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 04 ago. 2021.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

FEDERICI, S. Capitalismo, reprodução e quarentena. **Elefante Editora**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.editoraelefante.com.br/capitalismo-reproducao-e-quarentena/>. Acesso em: 25 ago. 2021.

FEDERICI, S. **Mulheres e caça às bruxas**: da Idade Média aos dias atuais. Tradução: Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019a.

FEDERICI, S. A razão e rebeldia do Salário Doméstico. **Outraspalavras**. São Paulo, 2019b. Disponível em: <https://outraspalavras.net/feminismos/a-razao-e-rebeldia-do-salario-domestico/>. Acesso em: 29 set. 2021.

FEDERICI, S. **O calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Nota técnica. Violência doméstica durante a pandemia de Covid-19. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, 2020. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/05/violencia-domestica-covid-19-v3.pdf>. Acesso em: 02 set. 2021.

FOUCAULT, M. **Ética, sexualidade e política** (Ditos e Escritos, V). Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004a.

FOUCAULT, M. **A hermenêutica do sujeito: curso dado no Collège de France** (1981-1982). São Paulo: Martins Fontes, 2004b.

FOUCAULT, M. **O cuidado com a verdade** (Ditos e Escritos V). Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004c.

FOUCAULT, M. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, Hubert; RABINO, Paul. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005. p. 231-250.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: história da violência nas prisões**. 41. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

FOUCAULT, M. **Aulas sobre a vontade de saber: curso do Collège de France** (1979-1971). São Paulo. Martins Fontes, 2014.

SANTOS, G. B. M.; LIMA, R. C. D.; BARBOSA, J. P. M.; SILVA, M. C.; ANDRADE, M. A. C. Cuidado de si de trabalhadoras da saúde em tempos de pandemia pela COVID-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, n. 3, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução: Ênio Paulo Giachini. 2. ed. ampl. Petrópolis: Vozes, 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da educação superior 2019**. Brasília: INEP, 2020. Disponível em:

https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.

KNUDSEN, S. Intersectionality: a theoretical inspiration in the analysis of minority cultures and identities in textbooks. In: BRUILLARD, E. *et al.* (org.). **Caught in the web or lost in the textbook?** Caen: Iartem, 2006. p. 61-76.

LOPES, M. J. M.; LEAL, S. M. C. A feminização persistente na qualificação profissional de enfermagem brasileira. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 24, p. 105-125, junho de 2005.

MENDONÇA, J.; CRUZ, M. T. Agressão e silêncio: a rotina de violência doméstica contra uma mulher com deficiência. **Projeto Colabora**. [S. l.], 9 mar. 2021. Disponível em: <https://projetocolabora.com.br/ods5/agressao-ameaca-e-silencio-a-rotina-de-violencia-domestica-contr-uma-mulher-com-deficiencia/>. Acesso em: 25 mar. 2021.

NAÇÕES UNIDAS. Chefe da ONU alerta para aumento da violência doméstica em meio à pandemia do coronavírus. **Nações Unidas Brasil**. Brasília, 2020. Disponível em: [https://nacoesunidas.org/chefe-da-onu-alerta-para-aumento-da-violencia-domestica-em-meio-a-pandemia-do-coronavirus/amp/](https://nacoesunidas.org/chefe-da-onu-alerta-para-aumento-da-violencia-domestica-em-meio-a-pandemia-do-coronavirus/). Acesso em: 7 abr. 2021.

OLIVEIRA, M.; WORCMAN, N.; GOUVEIA, R. Colunistas convidadas: 'eu não sou guerreira, estou é sobrecarregada mesmo'. **Extra**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://extra.globo.com/mulher/colunistas-convidadas-eu-nao-sou-guerreira-estou-sobrecarregada-mesmo-24933403.html>. Acesso em: 23 mar. 2021.

OLIVEIRA, R. D. **Elogio da diferença**. O feminino emergente. São Paulo: Brasiliense, 1993.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS)/ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). Equidade de

gênero em saúde. **PAHO/WHO**. Brasília, 2021. Disponível em:

<https://www.paho.org/pt/topicos/equidade-genero-em-saude>. Acesso em: 28 ago. 2021.

OXFAM. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Brasília, 2020. Disponível em: https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms/files/115321/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf. Acesso em: 24 abr. 2021.

PORTELA, L. F.; ROTENBERG, L.; WAISSMANN, W. Health, sleep and lack of time: relations to domestic and paid work in nurses. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 39, n. 5, p. 802-808, out. 2005.

RIBEIRO, D. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento; Justificando, 2017.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, 20 (2), p. 71-99, 1995.

UNITED NATIONS WOMEN. In Focus: Gender equality matters in COVID-19 response. **UN Women**. New York, 2020. Disponível em: www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-COVID-19-response. Acesso em: 13 abr. 2020.



Foto: Ufes Viva – Professora Ana Heckert (Aposentada, Centro de Ciências Humanas e Naturais – CCHN)

Capítulo 3

Impactos da Pandemia da COVID-19 Entre as/os Docentes Aposentadas da UFES Filiadas/os à ADUFES¹

*Ana Lucia Coelho Heckert²
Dulcinea Sarmento Rosemberg³
Edson Pereira Cardoso⁴
Magda Ribeiro de Castro⁵*

¹ As análises realizadas neste capítulo pautaram-se em debates e discussões empreendidas no âmbito do Grupo de Trabalho Seguridade Social e Assuntos de Aposentadoria (GTSSA) da Adufes.

² Doutora em Educação pela Universidade Federal Fluminense (UFF), professora aposentada do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional vinculados ao Centro de Ciência Humanas e Naturais (CCHN) da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). E-mail: ana.heckert@gmail.com.

³ Doutora em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professora aposentada do Departamento de Biblioteconomia vinculado ao Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE) da Ufes. E-mail: dulci.rosemberg@gmail.com.

⁴ Doutor em Engenharia Elétrica pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), professor aposentado do Departamento de Engenharia Elétrica vinculado ao Centro Tecnológico da Ufes. E-mail: edson.cardoso@gmail.com.

⁵ Doutora em Enfermagem pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), professora do Departamento de Enfermagem vinculado ao Centro de Ciências da Saúde da Ufes, coordenadora do Grupo de Pesquisa “Práticas Integrativas e Complementares: contribuições para a Saúde, para o Ensino e para o Serviço” (PICsUFES). E-mail: magda.soares@ufes.br.

Introdução

Neste texto são apresentados os resultados da pesquisa intitulada “Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia”, realizada pela Associação de Docentes da Universidade Federal do Espírito Santo (Adufes), Seção Sindical do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – Sindicato Nacional (Andes-SN).

O estudo teve como objetivo verificar os impactos da pandemia da Covid-19 entre as/os docentes aposentadas/os filiadas/os à Adufes – buscando contemplar as experiências com a pandemia, as condições de saúde antes e durante a pandemia – para então poder refletir sobre a promoção de discussões acerca da interação do segmento com a Adufes e apresentar proposições para intensificar a relação entre as/os aposentadas/os e o Sindicato.

O questionário⁶ elaborado para a coleta de dados foi autorrespondido por meio de um *link on-line*, disponibilizado nos canais de comunicação da Adufes e também encaminhado às/aos docentes via e-mail. O *link* ficou disponível para preenchimento entre os dias 15 de março e 7 de abril de 2021.

A Adufes contava com **1.739** docentes sindicalizadas/os no momento de registro da pesquisa, dos quais **633 (36,4%)** são aposentadas/os. Trata-se de um contexto em que trabalham na Ufes cerca de **1.800** professoras/es efetivas/os em exercício e **1.106 (61,4%)** são sindicalizadas/os à Adufes. O instrumento de pesquisa foi enviado a todas/os aposentadas/os filiadas/os ao Sindicato e foi respondido por 120 docentes (**18,95%** da base). Desse total, **21 (17,5%)** preencheram

⁶ Disponível neste caderno, como anexo.

o questionário parcialmente e **99 (82,5%)** preencheram-no integralmente. Decidimos considerar nesta pesquisa todas as respostas enviadas, a fim de verificar os impactos da pandemia na vida dos/das aposentadas/os a partir das/os próprias/os participantes.

A seguir, os resultados são apresentados conforme os seguintes eixos de análise:

- 1 - Vínculo institucional e informações sociodemográficas das/os respondentes;
- 2 - Condições de saúde das/os aposentadas/os antes e durante a pandemia;
- 3 - O uso de tecnologias por aposentadas/os filiadas/os à Adufes;
- 4 - Apoio ou assistência da Ufes às/aos aposentadas/os durante a pandemia;
- 5 - Apoio ou assistência da Adufes às/aos aposentadas/os durante a pandemia.

Vínculo institucional e informações sociodemográficas das/os respondentes

No que concerne ao tempo decorrido desde a aposentadoria, a maioria das/os participantes da pesquisa (59,17%) respondeu que se aposentou a partir de 2010, como podemos ver na Tabela 1. Quanto aos/às demais respondentes, 16,67% têm entre 11 a 20 anos de aposentadoria, 20,83% têm entre 21 a 30 anos e apenas 0,83% tem mais de 30 anos de aposentadoria.

Tabela 1 – Tempo de aposentadoria

Períodos (aposentados)	Percentual (%)
Até 10 anos	59,17
De 10 a 20 anos	16,67
De 21 a 30 anos	20,83
Acima de 30 anos	0,83
Invalidou a resposta	2,50

Fonte: Adufes (2021).

Quanto ao vínculo institucional daqueles/as que atuaram durante o tempo em que estiveram em exercício profissional na Ufes, a Tabela 2 descreve o quantitativo de docentes em cada centro de ensino e o Gráfico 1 apresenta o seu respectivo campus universitário. A maioria das/os respondentes atuou no campus de Goiabeiras, sendo a vinculação institucional distribuída entre os centros desse campus (79,17%), outra parcela atuou em Maruípe (18,17%) e a minoria, em Alegre (1,67%).

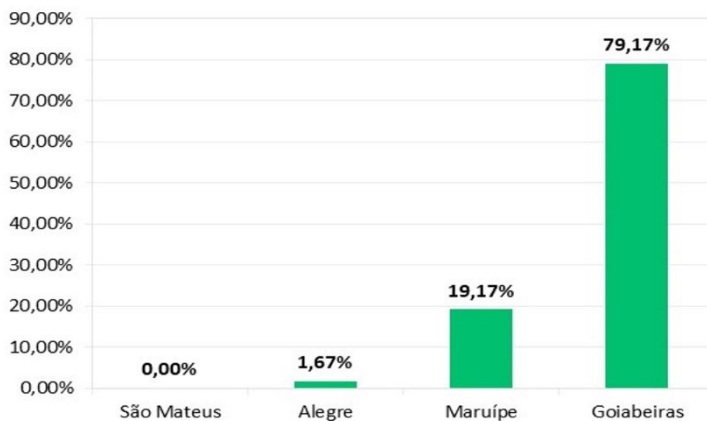
Tabela 2 – Centros de ensino e local de trabalho durante o exercício profissional

Centro de Ensino vinculado durante o exercício profissional	%	N.
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	23,33%	28
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	17,50%	21
Centro de Educação (CE)	15,83%	19
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	15,00%	18
Centro de Ciências Exatas (CCE)	9,17%	11
Centro Tecnológico (CT)	9,17%	11

Centro de Artes (CAr)	6,67%	8
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	1,67%	2
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	1,67%	2
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	0,00%	0
Centro de Educação (CE) - CEI CRIARTE	0,00%	0
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	0,00%	0
TOTAL	-	120

Fonte: Adufes (2021).

Gráfico 1 – Campus de atuação das/os docentes durante o exercício profissional

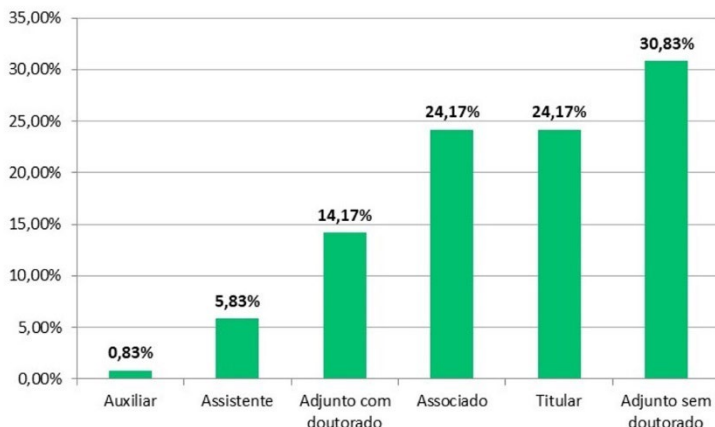


Fonte: Adufes (2021).

No que concerne ao perfil de titulação e classe da carreira das/os docentes à época da aposentadoria, do total de 120 respondentes, 30,83% aposentaram-se como Adjunto sem doutorado; 24,17%, como Titular; 24,17%, Associado; 14,17%, Adjunto com doutorado; 5,83%,

Assistente; e 0,83% declarou ser Auxiliar. Sendo assim, um total de 62,51%, das/os respondentes aposentadas/os apresentam titulação de doutorado. A maior parte das/os docentes está aposentada/o por um período de até 10 anos, como podemos verificar no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Perfil de titulação à época da aposentadoria



Fonte: Adufes (2021).

Essa caracterização do grupo de participantes da pesquisa indica os efeitos de algumas lutas do movimento sindical como, por exemplo, o direito à formação de docentes em trabalho, bem como a expansão dos níveis de carreira do magistério superior. Sinaliza ainda a ampliação do acesso à pós-graduação no Brasil e na Ufes. A titulação de docentes relaciona-se diretamente com o nível salarial da categoria de aposentadas/os que responderam ao instrumento de pesquisa.

Com relação ao gênero das/os respondentes, 54,17% são mulheres, 45% são homens e 0,83% não informou o gênero.

No âmbito de cada classe, conforme descrito no Gráfico 2 anteriormente apresentado, ao relacionar-se o

gênero com a classe em que se encontravam à época da aposentadoria, infere-se a que a totalidade das mulheres (0,83%) aposentou-se como Auxiliar; 57,1% das mulheres e 5,3% dos homens, aposentaram-se na classe de Assistente; 41,2% das mulheres e 21,9% dos homens, como Adjunto com doutorado; e 54,1% das mulheres e 31,5% dos homens aposentaram como Adjunto sem doutorado. Igualmente às demais classes da carreira à época da aposentadoria as mulheres também são maioria quanto à aposentadoria na classe de Associado, representando 62,1% e os homens, 17,7%.

Perguntou-se também acerca da raça das/os participantes da pesquisa e, nesse sentido, a maioria das/os respondentes identificou-se como branco (79,17%), seguido de pardos (12,50%). As demais raças, incluindo aquelas/es que não quiseram declará-la, somam apenas 8,33%, sendo: amarela (1,67%), indígena (0,83%) e preta (2,50%). Esses dados reiteram a importância do debate étnico-racial na Ufes, seja em função do fato de a pesquisa ratificar os efeitos do racismo estrutural no Brasil, com reduzido ingresso de negros na carreira docente do magistério superior, seja por indicar a necessidade urgente de ampliar debates e medidas que efetuem/fortaleçam as políticas de ações afirmativas no que se refere também ao ingresso de docentes.

O Andes tem efetuado ações no sentido de debater os efeitos do racismo estrutural no Brasil. A partir do 29º Congresso do Andes-SN, realizado em janeiro de 2010, a pauta racial passou a ocupar um lugar nas resoluções do Congresso do Andes. Em 2013, o 32º Congresso do Andes aprovou a necessidade das seções sindicais aprofundarem o debate acerca da Lei Federal de Cotas (Lei nº 12.288/2012). Em congressos subsequentes foram aprovadas a produção de materiais informativos e a

defesa das ações afirmativas. E, a partir do 37º Congresso do Andes, o debate sobre a lei de cotas para ingresso no serviço público (Lei nº 12.990/2014) passa a ser inserido na agenda de ações do Sindicato. Ainda que este debate se efetue de forma muito tardia em nosso sindicato, é fundamental alterar os efeitos do racismo estrutural que produz um reduzido percentual de professores/as negras/os nas universidades públicas brasileiras. É por meio de debates, da produção de materiais informativos, da criação de resoluções e garantindo a aplicação efetiva das leis existentes que podemos alterar o perfil étnico-racial das/dos docentes das instituições de ensino⁷.

No que se refere à idade das/dos aposentadas/os, a maioria das/os participantes têm mais de 61 anos (85,83%). Dentre estes temos a seguinte distribuição: 53,33% têm entre 61-70 anos e 32,50%, mais de 70 anos. Com idade até 60 anos são 14,17%.

A pesquisa identificou que 35,83% das/os participantes declararam que costumam realizar atividades remuneradas mesmo após a aposentadoria e 57,90% informaram que exercem algum tipo de atividade não remunerada, como mostra a Tabela 3.

Metade das/dos respondentes, ou seja, 50,88% afirmam não estar realizando atividades não remuneradas. Cabe destacar que apenas 7,02% indicaram que realizam atividade sindical, o que demonstra a baixa participação nessa atividade. Um dado a ser evidenciado é que 28,07% indicaram estar realizando outras atividades, tais como: atividades relacionadas a movi-

⁷ A respeito dessa questão recomendamos a leitura da cartilha intitulada “Identificando e combatendo o racismo nas universidades, IF e Cefet”, elaborada pelo Grupo de Trabalho de Políticas de Classe, questões Étnico-raciais, Gênero e Diversidade Sexual (GTPCEGDS) do ANDES-SN. Disponível em:

https://www.andes.org.br/diretorios/files/Arquivos/Cartilha%20Racismo%20-%20FINAL_ver03.pdf. Acesso em: 09 ago. 2021.

mentos sociais e de docência, como professor voluntário (Tabela 3). Esse é um dado significativo, uma vez que as respostas detalhando as atividades voluntárias que efetuam sinalizam para continuidade de participação em atividades de pesquisa e/ou extensão na própria Ufes ou em outras instituições. Além disso, as atividades voluntárias que realizam indicam alguma relação com seu campo anterior de trabalho.

Tabela 3 – Realização de atividades remuneradas

Atuação em atividade não remunerada	%	N.
Atividade em conselhos de categorias profissionais	0,00%	0
Atividade filantrópica	6,14%	7
Atividade sindical	7,02%	8
Atividade social	7,02%	8
Cuidado(s) com familiar(es)	9,65%	11
Outro (especifique)	28,07%	32
Não estou exercendo atividades não remuneradas	50,88%	58
TOTAL	-	114

Fonte: Adufes (2021).

A pesquisa apresenta uma caracterização do grupo de aposentadas/os que reitera estudos acerca da relação entre trabalho docente e as questões de gênero. Essa foi a primeira pesquisa realizada com docentes sindicalizados, tendo como foco a pandemia da Covid-19, e não incluiu entre as perguntas a relação das/os aposentadas/o se a ocupação de cargos na Universidade e no Sindicato, bem como as condições de trabalho que experienciaram e os impactos dessas relações em sua saúde após a aposentadoria. Os resultados da pesquisa

não nos permitem inferir a maior presença de mulheres ocupando a docência da Ufes, apenas nos permite indicar a destacada presença de mulheres filiadas ao Sindicato, como também na participação nesta pesquisa. Algumas pesquisas, tal como uma realizada por Barreto (2014), assinalam que há grande discrepância entre o percentual de homens e mulheres no ensino superior, com os homens ocupando a maioria das vagas, ainda que haja variações regionais dessa diferença entre homens e mulheres na docência do ensino superior. É necessário, contudo, ressaltar o reduzido percentual de docentes negras/os no ensino superior (FERREIRA, 2018; VENTURINI, 2017) e esse aspecto não é diferente na Ufes. Esses dados corroboram os eixos fundamentais de atuação do nosso sindicato, visando a debater e dirimir as desigualdades de gênero e raça/etnia no trabalho docente.

Condições de saúde das/os aposentadas/os antes e durante a pandemia

A saúde de docentes universitários frequentemente tem sido objeto de preocupação dos estudiosos da área, por outro lado, no que concerne à saúde de docentes aposentadas/os, o tema não vem sendo explorado e debatido com a mesma pujança. O cotidiano dessas/es docentes, entretanto, parece enunciar um panorama que envolve inúmeras questões complexas e merecedoras de discussões não apenas por parte da comunidade científica, mas também pelos sindicatos da categoria docente.

Diante desse cenário, especificamente, o objetivo desta seção é colocar em análise as condições de saúde antes e durante a pandemia de docentes aposentadas/os de uma universidade pública filiada a um sindicato. Tal

incursão requer um esforço que não dispensa modos de pensar que fazem emergir não apenas as emoções nas quais estamos envolvidos por conta do momento que estamos vivenciando, mas também enunciar questões teórico-metodológicas e políticas que podem ajudar a pautar o que nos inquieta acerca da saúde de docentes trabalhadoras/es que continuam em atividade – uma vez que estar em atividade é estar vivo!

A priori, quando colocamos em questão a saúde, a tendência é remetermo-nos ao adoecimento e ao sofrimento, ainda mais quando estamos passando por uma das piores crises sanitárias mundiais. No entanto, é preciso acreditar que o sofrimento está presente na vida, mas que dele podemos arrebatá-la a saúde (CANGUILHEM, 2007). Nesse sentido, saúde não é não adoecer, mas sim ter meios para estabelecer novas normas de vida para recuperá-la 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 (CANGUILHEM, 2007).

Ser saudável é colocar-se em risco, apostar em suas capacidades de superação, de criação, de normatividade. Pois quando a vida é ‘atividade de oposição à inércia e à indiferença. [...] A vida joga contra a entropia crescente’. A morte é certa, a vida que é um jogo de possibilidades para prolongar seu fim. Diferentemente da normalização ou das práticas adaptativas, ‘os valores mobilizados pela atividade vital não podem ser a ‘utilidade’, a ‘função’ ou mesmo o ‘papel’ a desempenhar. (CANGUILHEM, 2007, p. 107).

Partindo destes aspectos conceituais, marca-se a posição de um Sindicato – a Adufes –, que busca conhecer

os impactos da pandemia na vida das/dos aposentadas/os, apostando na promoção da abertura e do fortalecimento do processo dialógico com esse segmento. Um processo dialógico imprescindível ao aumento do poder de agir dessas pessoas em prol de proposições que possam vir a potencializar a vida dessas/es docentes para além deste momento de pandemia, buscando o fortalecimento de laços e enlaces entre a Adufes e estas/es filiadas/os⁸.

A seguir, explanamos os resultados da pesquisa no que concerne à condição de saúde antes e durante a pandemia, entre outras formulações que podem levar a entender a situação que as/os aposentadas/os estão vivenciando.

Para tanto, fez-se uma indagação pontual sobre as condições de saúde **antes da pandemia**, a partir da qual foi possível inferir que 61,26% já apresentavam algum comprometimento da saúde, além dos elencados para escolha (Tabela 4), tais como: diabetes, enxaqueca, labirintite e dores articulares e musculares. Outras/os participantes, 38,74%, responderam que não apresentavam nenhum tipo de acometimento da saúde antes da deflagração da pandemia.

Quanto à saúde **durante o período** da pandemia, diante dos sintomas elencados para ajudá-los a indicar quais deles surgiram durante a pandemia, 53,17% afirmaram que a sua saúde não foi comprometida nesse período, portanto não assinalaram nenhum dos sintomas apresentados para escolha (Tabela 4). No entanto, aquelas/es que responderam afirmativamente disseram

⁸ Poder de agir é um operador central na Clínica da Atividade, uma abordagem teórico-metodológica para análise do trabalho, proposta pelos franceses Yves Clot e Daniel Faïta. Trata-se de um conceito afirmativo do potencial inventivo próprio da vida que, no trabalho humano, não se deixa aprisionar pela lógica capitalista (TEIXEIRA; BARROS, 2009).

que novos sintomas surgiram e/ou foram agravados durante a pandemia, tais como: processos alérgicos, ansiedade, dores de cabeça e problemas ortopédicos.

Tabela 4 – Condição de saúde antes e durante a pandemia

Sintomas apresentados antes da pandemia	%	N.
Adoecimento psíquico	2,70%	3
Alterações de apetite	0,00%	0
Auditivo	9,91%	11
Ergonômico	6,31%	7
Fadiga mental	5,41%	6
Fadiga/cansaço físico	9,01%	10
Insônia e/ou dificuldade para dormir	14,41%	16
Oftalmológico	33,33%	37
Pressão arterial	25,23%	28
Problemas gástricos	12,61%	14
Outro (especifique)	7,21%	8
Não apresentava sintomas	38,74%	43
TOTAL	-	111

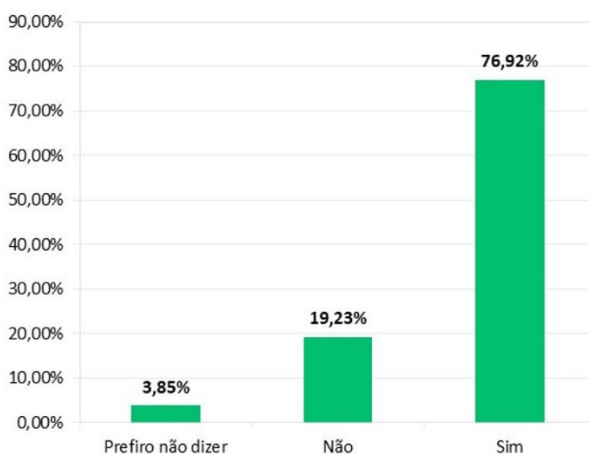
Sintomas apresentados ou agravados durante a pandemia	%	N.
Adoecimento psíquico	5,41%	6
Alterações de apetite	3,60%	4
Auditivo	5,41%	6
Ergonômico	6,31%	7
Fadiga mental	11,71%	13
Fadiga/cansaço físico	15,32%	17
Insônia e/ou dificuldade para dormir	17,12%	19

Oftalmológico	11,71%	13
Pressão arterial	14,41%	16
Problemas gástricos	9,01%	10
Outro (especifique)	7,21%	8
Não apresentava sintomas	53,15%	59
TOTAL	-	111

Fonte: Adufes (2021).

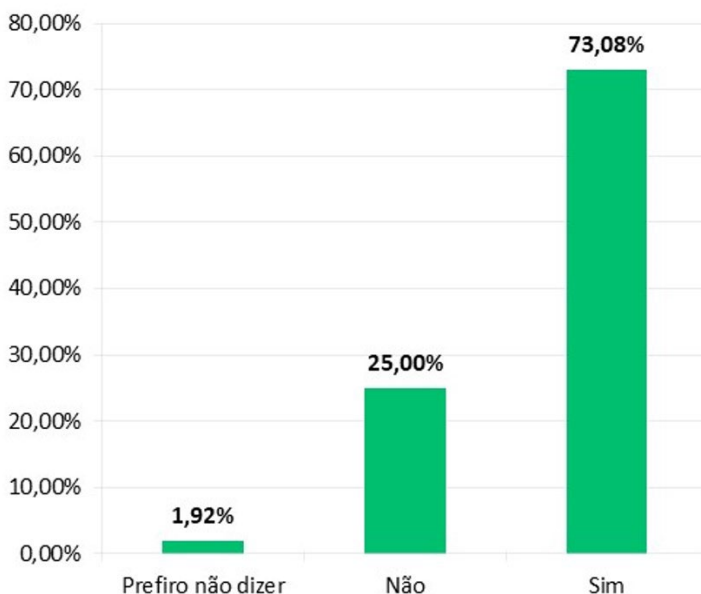
Entre as/os que indicaram algum tipo de sintoma surgido durante a pandemia, 76,92% informaram que buscaram ou pretendem buscar ajuda profissional para amenizar os sintomas, como revela o Gráfico 3. Além disso, 73,08% disseram que já estavam usando medicamentos para conter ou amenizar os sintomas surgidos durante a pandemia, como podemos verificar no Gráfico 4.

Gráfico 3 – Busca por ajuda profissional durante a pandemia



Fonte: Adufes (2021).

Gráfico 4 – Uso de medicamentos para conter ou amenizar os sintomas.



Fonte: Adufes (2021).

Ao serem questionadas/os sobre a utilização de terapias complementares em prol da saúde, responderam que se dedicam às seguintes: acupuntura, biodança, massoterapia, ozonioterapia, yoga, meditação, terapia oriental, entre outros.

Cabe ressaltar que as Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS) têm como pilar a abordagem integral e dinâmica do processo saúde-doença, utilizando recursos e distintas abordagens terapêuticas, com vistas à promoção e recuperação da saúde, possibilitando resultados efetivos ao indivíduo (CASTRO, *et al.*, 2021a). Sobre as PICS ofertadas no Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 2006), evidenciou-se que alguns/umas participantes reconhe-

cem-nas e utilizam-nas como recursos terapêuticos visando ao cuidado com a saúde e autocuidado (CASTRO, *et al.*, 2021b).

Diante dos riscos para pessoas portadoras de comorbidades em caso de infecção pela Covid-19, o que dispara maiores cuidados com adoção de medidas preventivas, uma das questões dirigidas às/aos docentes foi sobre a pré-existência de comorbidades. Com isso, 30,09% das/os respondentes declararam que possuem alguma das comorbidades apresentadas como opção de resposta e 11,76% preferiram não indicar quais delas a/o acomete. Entre as opções assinaladas, 29,41% citaram doenças cardíacas (incluindo a hipertensão arterial) e 14,71%, a diabetes. Ademais, quando chamadas/os a especificarem outras comorbidades, 29,41 indicaram distintas comorbidades, tais como: artrite reumatoide, síndrome de *sjögren* (doenças autoimunes), fibromialgia, entre outras. Ressaltamos também que 9,65% declararam que possuem algum tipo de deficiência, o que corresponde a 11 pessoas. Podemos conferir tais informações na Tabela 5.

Tabela 5 - Existência de comorbidades entre as/os respondentes

Comorbidades	%	N.
Doenças pulmonares	2,94%	1
Imunossupressos (HIV, uso de imunossupressores, quimioterápicos e imunobiológicos, corticoide > 20mg/dia por mais de duas semanas, inibidores de TNF-alfa, neoplasias ou outros)	2,94%	1
Transtornos neurológicos e de desenvolvimento	2,94%	1
Imunossupressão por doenças e/ou medicamentos (em vigência de quimioterapia/radioterapia, entre outros medicamentos)	5,88%	2

Prefiro não dizer	11,76%	4
Diabetes	14,71%	5
Doenças cardíacas (inclusive hipertensão arterial – HAS descompensad)	29,41%	10
Outro (especifique)	29,41%	10
TOTAL	-	34

Fonte: Adufes (2021).

Buscou-se saber também se foram infectadas/os pela Covid-19 e, em caso afirmativo, se a infecção havia deixado sequelas. A esse questionamento, 89,38% informaram que não foram infectadas/os; 9,73% afirmaram que foram infectadas/os, porém não foram acometidas/os por sequelas; e somente 0,88% declarou que a infecção deixou sequelas, como podemos observar no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Infecção pela Covid-19



Fonte: Adufes (2021)

Quando perguntadas/os se conhecidas/os foram infectadas/os pela Covid-19, apenas 13,51% responderam negativamente, em um contexto em que 40,54% informaram que seus entes queridos foram infectados, mas curaram-se. Em contrapartida, 18,92% responderam afirmativamente, ressaltando que, inclusive, a doença levou ao falecimento de parentes, amigos ou colegas de trabalho, como mostra o Gráfico 6.

Gráfico 6 – Conhecidas/os infectadas/os pela Covid-19



Fonte: Adufes (2021).

Ao serem indagadas/os sobre como têm amenizado os impactos da pandemia em sua saúde, a maioria diz que se dedica a atividades variadas para amenizá-los, conforme evidencia a Tabela 6. Esses dados levam a inferir que mesmo em meio ao cenário pandêmico em que são inúmeras as situações produtoras do

adoecimento as/os aposentadas/os vêm produzindo modos de enfrentamento para potencializar a saúde.

Tabela 6 – Cuidados com a saúde

Atividades de lazer	%	N.
Associativas	5,80%	4
Turísticas	8,70%	6
Artísticas	10,14%	7
Outro (especifique)	15,94%	11
Manuais	36,23%	25
Esportivas	37,68%	26
Virtuais	44,93%	31
Culturais	52,17%	36
Intelectuais	65,22%	45
TOTAL	-	69

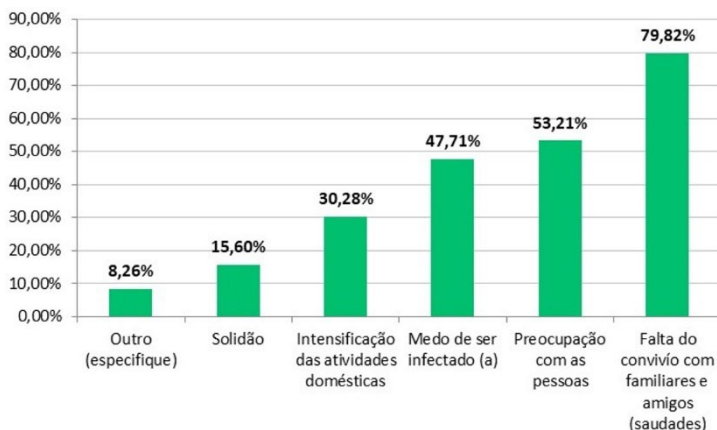
Fonte: Adufes (2021).

Entre as/os respondentes, 15,94% delas/es, na questão aberta denominada “outros”, especificaram as seguintes atividades de lazer e/ou *hobbies* como modos de enfrentamento dos impactos da pandemia, quais sejam: exercícios físicos (pilates, caminhadas, ginástica e *crossfit*), cursos de idiomas, estudos de cabala, astrologia e ciência espiritual, jardinagem, cinema, música, canto, violão, desenho e convivência com as/os netas/os. Aquelas/es que mencionaram não se dedicar a nenhum tipo de atividades de lazer durante a pandemia alegaram os seguintes impedimentos: cumprimento das normas de distanciamento social, necessidade de isolamento social, ausência de motivação, adoecimento próprio e de pessoas da família, falta de oportunidades, muitas atividades

domésticas, muito trabalho para completar a renda familiar, entre outros.

O distanciamento social imposto pela pandemia tem sido um grande desafio e, nesse sentido, procurou-se identificar as dificuldades encontradas durante esse período. Para 79,82% das/os docentes o principal desafio é a falta de convívio com familiares e amigos, mas também a preocupação com as pessoas (53,21%) e o medo de serem infectadas/os (47,71), entre outras dificuldades descritas no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Dificuldades encontradas durante o distanciamento social



Fonte: Adufes (2021).

Além das dificuldades apresentadas no Gráfico 7, na opção denominada “outros”, foram externados como desafios inerentes aos tempos de pandemia: aumento da carga horária de trabalho como professora e orientadora de programa de pós-graduação (docente vinculada à pós-graduação após a aposentadoria), indignação pela incompetência do Governo Federal, compras de suprimentos para dar conta das medidas sanitárias e solidão.

Estamos diante de um panorama em que a situação é mais difícil para 48,62%, que disseram não possuir uma rede de apoio social. Entretanto, outras/os alegam que mesmo a distância a sua rede de apoio é constituída respectivamente por parentes (87,50%), amigos (69,64%), outras relações pessoais (10,71%) e também por igrejas, pessoas e profissionais que se dedicam ao tratamento da Covid-19, além de filhas/os e netas/os, como mostra a Tabela 7.

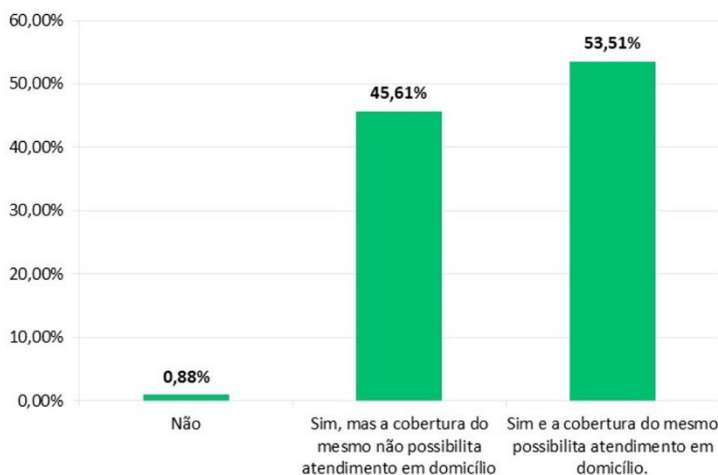
Tabela 7 – Rede de apoio

Por quem essa rede de apoio é cosntituída	%	N.
Instituições	7,14%	4
Comunidade	8,93%	5
Outro (especifique)	10,71%	6
Trabalhadores(as) da saúde	14,29%	8
Colegas de trabalho	28,57%	16
Amigos	69,64%	39
Parentes	87,50%	49
TOTAL	-	56

Fonte: Adufes (2021).

Considerando a importância da assistência à saúde em meio aos riscos que têm emergido durante a pandemia, mediante as respostas afirmativas, constatou-se que as/os participantes revelaram a dependência absoluta de planos de saúde (99,1%), sendo que neste grupo encontram-se 53,51% que disseram que o plano de saúde contratado inclui atendimento domiciliar. Podemos analisar tais dados no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Planos de Saúde



Fonte: Adufes (2021).

Os dados revelam que 54,39% afirmaram que mesmo tendo plano de saúde utilizam serviços ou programas do SUS, especialmente aqueles relacionados às campanhas de vacinação, atenção primária, farmácias cidadãs, serviço odontológico e Centros de Referência de Assistência ao Idoso (CRAI). Assim, mais da metade das/os docentes são usuárias/os diretos do SUS, ainda que façam uso da saúde suplementar.

Cabe destacar que as respostas das/os aposentadas/os em relação aos impactos da pandemia em suas vidas não se distanciam de alguns debates acerca dessas questões. O cansaço, o medo, a perda de amigas/os e/ou familiares, a ampliação dos afazeres para garantir a higienização e o isolamento social são alguns problemas que uma imensa parte da população brasileira passou a lidar a partir de março de 2020. A pandemia da Covid-19 afetou a vida de milhões de brasileiros. Apenas com as primeiras aplicações das vacinas contra a Covid-

19 é que parte da população passou a vislumbrar a diminuição de infectados e mortos pelo vírus.

Enfrentamos uma crise sanitária e humanitária que ampliou as desigualdades sociais, aumentou absurdamente a fome, acirrou sérios problemas econômicos que diminuíram o poder de compra de gêneros básicos por grandes parcelas da população. Vimos a ciência, as universidades e os profissionais de saúde serem desqualificados, com a redução imensa de financiamento das universidades públicas com cortes em torno de R\$5,8 bilhões em 2019 e o engendramento da educação a distância (EaD) como modalidade de ensino que possibilitará reduzir salários e controlar o trabalho docente (SANTOS NETO; ARAUJO, 2021).

No que se refere às/aos aposentadas/os docentes de universidades públicas, a Covid-19 agravou problemas de saúde existentes e/ou disparou a emergência de outras problemáticas. Perdemos muitos colegas docentes e técnicos-administrativos, além de familiares e amigos. Trata-se de perdas que, muitas vezes, não foram possíveis de serem vivenciadas coletivamente.

A redução do financiamento em políticas públicas no Brasil vem sendo efetuada de forma intensa e veloz, fazendo com que nesse contexto de pandemia as vulnerabilidades se acentuem. As reformas da previdência, do trabalho e da administração atingem diretamente as condições de trabalho das/os servidoras/es públicos. A aprovação da Emenda Constitucional nº 95/2016, conhecida como PEC da Morte, que retirou verbas da educação e do SUS, congelando os investimentos até 2036, interfere diretamente no salário das/os aposentadas/os das universidades públicas.

Nesse processo, criar estratégias de conversação e de troca é fundamental, não apenas para a defesa de

direitos trabalhistas adquiridos historicamente; mas, também, para que coletivamente seja possível elaborar propostas para lidar com os impactos impostos pela pandemia.

Em suma, os resultados da pesquisa aqui apresentados sobre a saúde de docentes aposentadas/os antes e durante a pandemia não podem e não devem ser generalizados. Nem todas/os aposentadas/os estão vivenciando as mesmas percepções e vivenciando do mesmo modo as experiências nos tempos-espacos da pandemia. Entretanto parece adequado afirmar que as/os 120 participantes do estudo expressam igualmente os desafios inerentes ao momento que estamos todas/os vivenciando e indicam a busca por outros “possíveis”⁹, visando à produção de diferentes modos de viver com saúde. Parafraseando Clot (2006), se estar vivo é lidar com as variabilidades do meio, então as/os aposentadas/os da Ufes estão criando outros “possíveis”, produzindo, por meio das atividades expressas, outros modos de existência capazes de aumentar a potência de viver.

Assim, reafirmamos a importância de persistir, de insistir na ampliação do poder de agir a partir do fortalecimento do processo dialógico com as/os aposentadas/os. Para isso, uma das vias é a aposta na abertura de espaços dialógicos, de análise da vida-saúde, em que essas pessoas sejam as/os protagonistas das análises coletivas dos modos de viver como aposentadas/os da Ufes filiadas/os à Adufes.

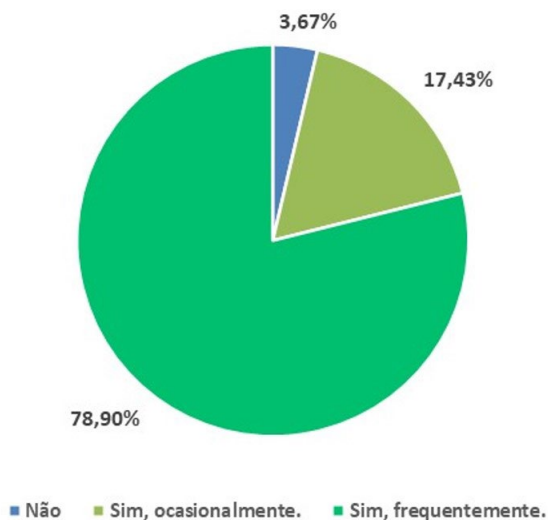
⁹ A expressão “possível” é utilizada para trazer a ideia da emergência dinâmica do novo, ou seja, possível que não se confunde com a delimitação do realizável em um determinado momento (ZOURABICHVILI, 2000).

O uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) por aposentadas/os filiadas/os à Adufes

O uso das TICs tem assumido um significado importante em tempos de pandemia, haja vista que podem facilitar a produção de redes de solidariedade que podem dar apoio ao processo de distanciamento social adotado como medida sanitária estratégica para a contenção do contágio da Covid-19. Por outro lado, para sua efetivação nessa perspectiva, é necessário que as pessoas tenham domínio de TICs, bem como precisam ter a sua disposição o aparato tecnológico adequado ao seu acesso, condições essas que em países como o Brasil ainda são bastante desfavoráveis.

Na pesquisa concretizada pela Adufes, cujos resultados são objeto deste texto, as/os aposentadas/os, quando perguntadas/os sobre a utilização de redes virtuais ou ambientes virtuais para interação social ou profissional, 96,33% disseram que utilizam redes virtuais ocasionalmente ou frequentemente, como podemos ver no Gráfico 9.

Gráfico 9 – Utilização de redes ou ambientes virtuais



Fonte: Adufes (2021).

Ao serem indagadas/os sobre as dificuldades no uso das redes ou ambientes virtuais, 71,56% – portanto, a maioria das/os participantes – disseram que não têm dificuldade para usar as TICs, como é possível notar na Tabela 8.

Tabela 8 – Dificuldades no uso de redes virtuais ou ambientes virtuais

Dificuldade no uso das redes sociais ou ambientes virtuais	%	N.
Sim, frequentemente	6,42%	7
Sim, ocasionalmente	22,02%	24
Não	71,56%	78
TOTAL	100%	109

Fonte: Adufes (2021).

Não obstante a resposta das/os participantes, há que se colocar em suspensão esses dados, uma vez que o instrumento de pesquisa foi aplicado por meio do uso de ferramentas tecnológicas. Desse modo, podemos supor que uma parcela daquelas/es que não responderam o questionário pode ter apresentado alguma dificuldade no seu preenchimento justamente por ser um instrumento *on-line*. Dos 120 respondentes, 17,5% preencheram parcialmente o instrumento, diante do que parece adequado inferir que tiveram alguma intercorrência nessa tarefa. Esses dados nos permitem indagar: as/os docentes aposentadas/os da Ufes estão encontrando dificuldade para usar as TICs? São dados que podem estar anunciando a necessidade de momentos formativos dirigidos ao desenvolvimento da competência digital das/os aposentadas/os da Ufes? Nessa direção, torna-se pertinente executar a ação prevista no Plano de Lutas elaborado e aprovado em julho de 2021 pelo Grupo de Trabalho Seguridade Social e Aposentadoria da Adufes (GTSSA), qual seja: realizar cursos/oficinas de inclusão digital para aposentadas/os (uso de plataformas, redes sociais como *WhatsApp*, *Facebook* e *Instagram* etc.), principalmente porque a Adufes vem intensificando o uso das TICs para interagir com as/os suas/seus filiadas/os.

Apoio ou assistência da Ufes às/aos aposentadas/os durante a pandemia

Sobre esse tema as/os docentes foram questionadas/os sobre o apoio ou assistência por parte da Ufes durante a pandemia e 95,41% alegaram que não têm recebido nenhum tipo de apoio da Universidade, como demonstra a Tabela 9. Trata-se de um percentual expressivo e de uma realidade que aparece em um dos

depoimentos: “A gente se aposenta e a Ufes nos expulsa, até o e-mail institucional é apagado”.

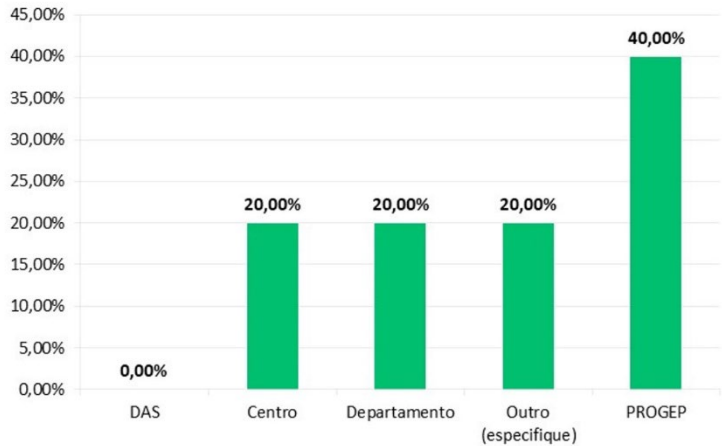
Tabela 9 – Apoio ou assistência por parte da Ufes durante a pandemia

Recebimento de apoio ou assistência por parte da UFES	%	N.
Sim	4,59%	5
Não	95,41%	104
TOTAL	100%	109

Fonte: Adufes (2021).

Em caso de resposta afirmativa a essa questão, as/os docentes deveriam informar o setor da Universidade do qual receberam apoio ou assistência. Os resultados explicitados no Gráfico 10 nos levam a inferir que as/os 4,59% das/os respondentes indicaram que receberam algum tipo de apoio ou assistência da Universidade por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (40%), Centro (20%) e Departamento (20%).

Gráfico 10 – Setores da Universidade



Fonte: Adufes (2021).

Paradoxalmente, incluído neste percentual de 4,59%, encontra-se uma/um aposentada/o que afirma:

A Ufes, em minha opinião, tem feito razoavelmente o que é possível nas atuais condições. Um ponto importante, para nós servidores públicos federais, é que recebemos integralmente, e em dia, os nossos salários. Infelizmente, muitas vezes, isso não acontece com muitos trabalhadores de empresas, ou trabalhadores que não têm emprego formal.

Apesar disso, entre os 60,19% das/os participantes da pesquisa, a maioria alega que a Ufes pode contribuir para a melhoria das suas condições de vida, principalmente possibilitando a sua participação (de forma ampla ou por representação) nos espaços de discussões e deliberações dirigidas a elas/es, como revela a Tabela 11. A compreensão de descartabilidade após a aposentadoria, de estar “sem lugar” em um espaço ao qual dedicaram muitas décadas de suas vidas foi realçado pelas/os respondentes. Propõem à Ufes buscar modos de envolvê-las/os na vida acadêmica utilizando as suas experiências de várias formas:

[...] para a tutoria de estudantes de graduação e pós-graduação.

Deveriam aproveitar aposentados em todas as instâncias e atividades possíveis, como uma honraria. Absurdo jogar fora aqueles que dedicaram tanto tempo à formação e administração.

Divulgar constantemente o trabalho que fizemos em nossa carreira e o que fazemos hoje. Espaço de acolhimento na Ufes.

Convidando para participar de atividades de transferência de conhecimento acumulado.

Salientam também a importância de a Ufes “[...] tornar a gestão orçamentária transparente”, expressando que o interesse e o envolvimento com o que se passa na universidade são mantidos após a aposentadoria.

Em síntese, entre as várias sugestões visando à melhoria da qualidade de vida e das relações da universidade com as/os participantes do estudo, 57,28% declaram que a Ufes deveria definir uma política de saúde voltada para o referido grupo de docentes, como podemos ver na Tabela 11.

Tabela 10 – Forma de contribuição da Ufes na condição dos/das aposentadas/os

De que forma a UFES pode contribuir na condição do aposentado	%	N.
Outras ações (especifique)	21,36%	22
Possibilitando a representação dos aposentados (as) no Conselho Universitário	33,01%	34
Propondo uma política de saúde para os (as) aposentados(as)	57,28%	59
Possibilitando a participação dos aposentados (as) (de forma ampla ou por representação) nos demais espaços de discussões dirigidas a eles(as)	60,19%	62
TOTAL	-	103

Fonte: Adufes (2021).

No debate acerca dessa política de saúde a pesquisa permite inferir que a forma de desligamento da/o docente pela instituição precisa ser objeto de discussão, mudança pela administração da Universidade e de atenção por parte do Sindicato. Algumas das falas registradas corroboram uma compreensão de que a/o docente, após encerrar seu vínculo com a Ufes, torna-se

“invisível”, “descartável”, “apagado”, “jogado fora” pela instituição, com “sensação de arquivamento”. A continuidade de seu vínculo com a Universidade parece se efetuar por uma ação individual da/o própria/o aposentada/o e/ou por demanda de colegas, em função da realização de atividades de extensão, pesquisa e pós-graduação.

O processo de aposentadoria, de desligamento de uma/um docente do seu trabalho em uma universidade pública não é um processo retilíneo, tranquilo e rápido. Não se arruma as bolsas, apaga as luzes e fecha a porta. Há equipamentos sob sua responsabilidade, há projetos de pesquisa e extensão a serem finalizados, há livros e pilhas de pautas, muitas chaves, fotos e bilhetes nas salas de professores que ocupava. Como sinalizam Sobral e Francisco (2019, p. 2-3):

Um lugar deixado na instituição inevitavelmente vai ser ocupado por outro e a universidade mantém-se viva, ativa, carregando marcas e significados da ação pessoal do professor. Essa história passa a ser parte de sua memória, arquivada nos meandros das lembranças que deixa para seus pares, para os alunos que formou e na documentação arquivística. Sua passagem, portanto, segue outros fluxos que exigem novas estratégias para sua vida pessoal ou mesmo a volta à atividade laborativa.

Cabe assinalar, porém, que nada pode ser generalizado nesse processo de aposentadoria, posto que são várias as nuances e motivos que levam à decisão pela aposentadoria, tais como: alteração nas políticas de previdência, questões relativas à saúde pessoal, construção de outros projetos de vida, condições institucionais de gestão dos processos de trabalho, clima de hostilidade e disputa, entre muitas outras razões.

As impressões da maioria das/os docentes que participaram desta pesquisa são de pouco cuidado da instituição com o processo de aposentadoria, com miudezas que ocorrem nesse desligamento da Universidade: a impossibilidade de acessar o portal do professor e os projetos de pesquisa e extensão que coordenava ou atuava, o fato de o *e-mail* institucional ser excluído, o recolhimento da carteirinha de docente da Ufes, a retirada da lista de *e-mail* do departamento e as despedidas pela metade são alguns dos processos vividos. Esse processo nos permite inferir que essas ações colocam a nu a política universitária do descarte daquela/e que supostamente não mais produz porque se aposentou, mostrando que a memória do trabalho docente, que não é individual e sim coletiva, não é objeto de uma política institucional da Universidade. A política que se tem diz respeito muito mais à produção do esquecimento do que do registro dessas memórias docentes.

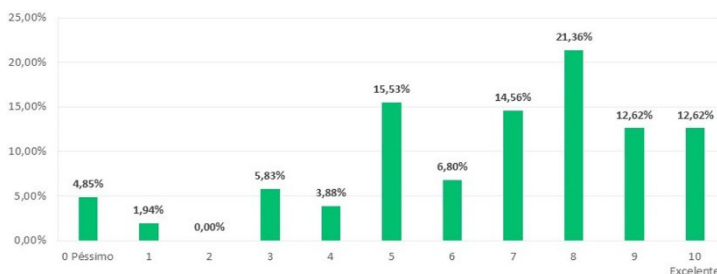
O modo como esse desligamento das Universidades se efetua pode ter implicações na produção de saúde-doença das/os docentes aposentadas/os, então não é à toa que demandam da Universidade a oferta de uma política de saúde. E tal demanda parece indicar que a política de saúde de que falam e esperam inclui o modo como a Instituição lida com aquelas/es que contribuíram para sua construção por muitas décadas, diz respeito ao reconhecimento de um trabalho efetuaado, relaciona-se com o modo como a saúde das/os docentes é ou não cuidada pela Instituição.

Apoio ou Assistência da Adufes às/aos aposentadas/os durante a Pandemia

A relação entre o Sindicato e as/os docentes aposentadas/os foi um dos itens que a referida pesquisa abarcou. Para 87,38%, as medidas do Governo Federal têm impactado o trabalho de servidoras/es públicos em geral, trabalhadoras/es da Educação em particular, e a qualidade da educação pública oferecida à sociedade.

Com relação ao apoio ou assistência da Adufes durante a pandemia, o Gráfico 11 descreve a avaliação da atuação do Sindicato durante a pandemia segundo a percepção das/dos filiadas/os aposentadas/os. As/os participantes foram demandadas/os a avaliar a atuação do Sindicato utilizando uma escala de 0 a 10 apresentando o seguinte resultado: 61,16% avaliaram a atuação da Adufes entre 7 e 10, enquanto 22,33% avaliaram entre 5 e 6 e 16,5%, entre 0 e 4.

Gráfico 11 – Avaliação da atuação da Adufes na percepção das/os aposentadas/os

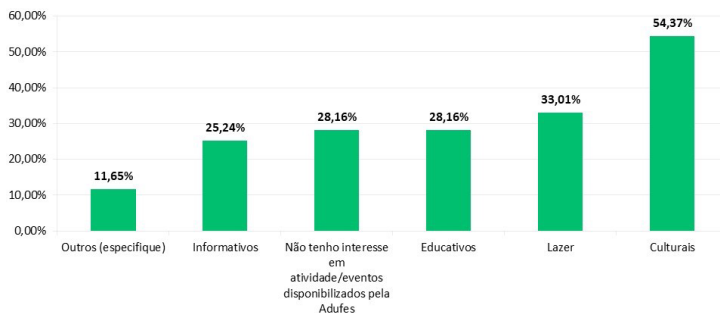


Fonte: Adufes (2021).

Quanto ao interesse por atividades/eventos que podem ser promovidos pela Adufes, mais da metade informa que o Sindicato pode desenvolver atividades e/ou eventos nas seguintes áreas: cultura (54,37%), lazer

(33,21%) e Educação (28,16%). O Gráfico 12 mostra esses resultados.

Gráfico 12 - Disponibilização de atividades/eventos por modalidades pela Adufes



Fonte: Adufes (2021).

As/os participantes foram chamadas/os a eleger uma das formas de manifestação indicadas no Gráfico 13 para registrarem as suas condições de vida durante a pandemia junto à Comissão de Acompanhamento do Ensino Remoto da Ufes, criada pela Adufes para promover discussões e apoiar a comunidade docente em suas demandas durante a pandemia. Do total de respondentes, 81,19% declararam não ter interesse por nenhuma das formas sugeridas e 18,81% afirmaram sua disponibilidade em registrar de algum modo suas impressões e análises.

Gráfico 13 – Formas de manifestação junto à Adufes

Forma de se manifestar com a Comissão de Acompanhamento de ensino remoto da Adufes	%	N.
Tratar de outros assuntos	3,96%	4
Gravar um áudio-depoimento	5,94%	6
Gravar um vídeo-depoimento	8,91%	9
No momento, não tenho interesse em me manifestar por nenhuma das formas acima	81,19%	82
TOTAL	100%	101

Fonte: Adufes (2021).

Abordar a relação entre aposentadas/os e a Adufes é de suma importância, uma vez que, entre as/os 1.739 docentes filiadas/os ao Sindicato, 633 são aposentadas/os. Nas respostas delineadas como abertas, em que as/os docentes puderam expressar de forma mais detalhada como veem e o que esperam da Adufes há sinalizações da maior relevância. Podemos inferir que as/os respondentes participaram da história da Ufes e da Adufes nos diversos momentos do movimento sindical docente.

Nesse sentido, percebemos em algumas afirmações uma compreensão da Adufes mais vinculada a uma associação de professores do que a um sindicato, esperando dessa entidade uma atuação restrita ao suporte jurídico, a convênios referentes à saúde suplementar (Unimed) e a atividades de arte/lazer e esporte.

Com a nova Constituição Brasileira, promulgada em 1988, as/os servidoras/es públicos passam a ter direito à sindicalização. A partir da conquista desse direito iniciou-se o debate acerca da configuração do Andes, objetivando definir se deveria transformar a entidade em sindicato nacional ou em federação de

sindicatos locais. No II Congresso Extraordinário do Andes, realizado em novembro de 1988, foi decidido, por meio de voto amplamente majoritário dos delegados das Associações de Docentes (ADs), que o Andes passaria a ser sindicato nacional, sendo que as ADs deveriam, por meio de assembleias, definir se passariam a se constituir como seções sindicais por local de trabalho, vinculadas ao sindicato nacional. Assim, o Andes passou a ter uma organização singular, constituindo-se como um sindicato nacional composto por seções sindicais por locais de trabalho, que gozam de autonomia política, administrativa, patrimonial e financeira.

A Adufes, como associação de docentes da Ufes, foi juridicamente criada no dia 30 de outubro de 1978. Como representação sindical de fato das/os docentes da Ufes e inserida na estrutura nacional do Andes fez a sua transformação legal para sindicato em 1992. Em uma assembleia realizada no Auditório do Centro Tecnológico, no dia 1º de dezembro de 1992, e fruto de uma rica mobilização em toda a universidade, foi obtido o consentimento de 472 docentes para efetuar a transformação da Adufes em sindicato. Essa mudança foi homologada durante o XII Congresso do Andes, realizado entre 28 de fevereiro a 5 de março de 1993. Desde então a Adufes tornou-se uma seção sindical com um regimento próprio e adequado ao Estatuto do Sindicato Nacional.

Na pesquisa realizada, algumas aposentadas e alguns aposentados registraram a importância de um sindicato independente, sem subordinação a interesses político-partidários, além de autônomo em relação à gestão político-administrativa da Ufes. Deparamo-nos também com registros que enfatizam a importância de acesso ao orçamento da Ufes e à forma como está sendo implementado, com informações acerca das verbas

destinadas aos centros e aos departamentos que integram a Universidade.

Outras/os assinalam que a Adufes deve investir em maior integração entre o Sindicato e as/os docentes aposentadas/os e as/os docentes em exercício. Para algumas/alguns docentes o Sindicato deve ofertar diversas oficinas – tais como, inclusão digital, artesanatos, yoga –; além de organizar café com debates culturais – sobre literatura, cinema, poesia, análise de conjuntura e política –; saraus; a criação de um coral; aulas de dança de salão; atividades de esporte, arte, música, cinema; e promover debates acerca das produções científicas no que tange à Covid-19.

Algumas docentes e alguns docentes indicam que o desligamento da Ufes, muitas vezes, ocorre de forma abrupta, demonstrando que a Universidade não tem uma política de gestão inclusiva de suas/seus aposentadas/os, outras/os ressaltam que a Adufes é o ponto de conexão entre elas/eles e a Ufes. Entretanto, para que tal conexão seja fortalecida, é necessário ampliar a comunicação entre Sindicato e sindicalizadas/os. As demandas de docentes aposentadas/os, que representam cerca de 40% das/os docentes sindicalizadas/os e docentes em exercício, são diversas. Contudo, a aposentadoria, as lutas pela universidade pública, laica, de qualidade e democrática, as relações entre saúde e trabalho são alguns dos pontos de conexão entre esses grupos.

A história das lutas do movimento docente está intimamente ligada às conquistas de melhoria das condições de trabalho nas universidades, à construção de um plano de carreira que se altera à medida que a expansão da universidade se efetua e a qualificação do corpo docente se amplia, bem como ao debate cotidiano acerca das práticas de gestão na universidade. Está

conectada também às muitas perdas salariais que vêm se efetuando em decorrência dos ajustes econômicos impostos pelo modelo econômico ultraneoliberal que o Brasil adotou a partir do final dos anos de 1980 e início de 1990. O sindicato docente, a Adufes, é o ponto de encontro e articulação entre as/os docentes de todas as áreas de conhecimento da Ufes. Trata-se de uma rica diversidade de saberes, de condições de trabalho e, também, de expressão das diferenças na forma de conceber a Universidade e o movimento sindical. Entre as/os aposentadas/os temos docentes que vivenciaram diferentes contextos da Universidade, em seus diversos momentos históricos, que abrangem desde a ditadura militar até o início dos anos 1990. A paisagem da Ufes mudou, o corpo docente foi ampliado e suas demandas também se alteraram, fazendo com que o movimento sindical tivesse que lidar com a coexistência de muitas questões.

Ainda que haja divergências no modo de pensar as ações que a Adufes deve promover, apenas 28,16% das/os participantes da pesquisa expressaram não ter interesse em participar das atividades promovidas pelo Sindicato. Entre as atividades assinaladas como de interesse das/os aposentadas/os, foram selecionadas as educativas e informativas, de lazer e culturais. Os dados da pesquisa nos permitem inferir que a Adufes é compreendida como um espaço de convivência e de discussão de problemas comuns às/aos docentes aposentadas/os e em exercício, um espaço de defesa de direitos trabalhistas. Há solicitações também no sentido de que a Adufes promova ações vinculadas ao registro da experiência de trabalho das/os docentes e faça investimento em ações de formação sindical. Nesse sentido, referimo-nos à experiência realizada em outras ADs, como a Associação de Docentes da Universidade

Federal do Paraná, em que docentes aposentadas/ossão convidadas/os a registrar memórias de seus trabalhos na universidade.

Em 2015 que teve início o Projeto Piloto da Memória de Aposentados, para fazer com que as histórias dos docentes não se perdessem com o passar do tempo, e que parte da história da Universidade Federal do Paraná (UFPR) pudesse ser contada, preservando esses registros. [...]. A partir de 2016, o site da APUFPR-SSind passou a contemplar um espaço exclusivo para as Memórias, alimentado com relatos repletos de curiosidades e de boas lembranças. (APUFPR-SSIND, 2017, [N. p.]).

As análises parciais aqui efetuadas a partir do estudo concretizado mostram que há muitas demandas enunciadas pelo grupo de professoras/es aposentadas/os e que a riqueza do material produzido sinaliza para a necessidade de novos desdobramentos dessa pesquisa, bem como para ações a serem concretizadas por nosso sindicato.

Considerações finais:

“Aposentado/a, Sim. Inativo, NUNCA!”¹⁰

A pesquisa “Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia” realizada pela Adufes permite colocar em análise questões de suma relevância que devem ser priorizadas pela Ufes e pela Adufes em

¹⁰ Este lema está no site do Sindprev – AL, cujo um dos links dá acesso a uma página dedicada às/aos aposentadas/os. Esse modo de comunicação é uma boa ideia de apresentação desse segmento importante do Sindicato. Disponível em: <https://www.sindprev-al.org.br/aposentados/>. Acesso em: 09 ago. 2021.

seus projetos e planos dirigidos à comunidade universitária, não somente durante a pandemia, mas sobretudo após essa fase pandêmica. Sabemos que a emergência da Covid-19 alterou profundamente nossas relações sociais, requerendo novos arranjos institucionais, além da constituição de outros regimes de sociabilidade. A pandemia acirrou as desigualdades sociais, o racismo, a violência contra a mulher, a fome e, ao mesmo tempo, promoveu a criação de redes de solidariedade e de estratégias que viabilizassem a produção de saúde.

Os resultados evidenciam muitas queixas a respeito de como a Universidade vem lidando com as aposentadorias de suas/seus professoras/es. Palavras como “*apagado*”, “*sem lugar*”, “*arquivado*”, “*dispensável*”, “*inúteis*” foram mencionadas, demandando da Ufes e da Adufes maior acolhimento, atenção e escuta às/aos docentes aposentadas/os.

Sob o ponto de vista da definição de políticas institucionais de inclusão do público-alvo deste estudo, algumas necessidades foram sinalizadas:

- melhoria da integração das/os aposentadas/os com as/os docentes em exercício, mediante ações inclusivas e a partir da utilização do conhecimento que produziram durante o período em exercício;
- definição de uma política de saúde dirigida às/aos docentes aposentadas/os;
- criação de espaços coletivos que propiciem a ampliação do seu poder de agir, com base na promoção e no fortalecimento do processo dialógico com e entre as/os aposentadas/os;
- concretização de ações que fortaleçam as políticas afirmativas de ingresso na carreira docente e enfrentem práticas de racismo institucional na Ufes;

- realização de pesquisa qualitativa que possa mapear outros dados que a atual pesquisa não abarcou, viabilizando uma compreensão maior de quem são, o que pensam e em que situação vivem esses/as aposentadas/os da Ufes;

- criação de canais de comunicação que viabilizem uma interlocução efetiva e permanente com as/os docentes;

- implementação de oficinas de inclusão digital, artes e cultura e debates sobre temas relativos à saúde e à conjuntura nacional, entre outros

Nessa direção, no que concerne às necessidades expressas que podem ser atendidas pelo nosso sindicato, algumas delas foram contempladas por meio de ações correspondentes descritas no Plano de Lutas do GTSSA/Adufes, mencionado anteriormente. Entre elas encontra-se a ação denominada *Preservação da memória docente da Ufes*, inspirada no projeto da APUFPR-Ssind (gestão 2015-2017), que divulgou o Caderno de Memórias dos Docentes Aposentados da UFPR, realizado pelo Coletivo de Docentes Aposentadas/os da APUFPR-Ssind (APUFPR-SSIND, 2017). Trata-se de um projeto que significa um excelente indicativo para fazer face a algumas demandas observadas nessa pesquisa, uma vez que pode ser um guia a pautar as ações da Adufes.

Em suma, com base na referida pesquisa, consideramos possível indicar a importância de fomentar espaços de compartilhamento e debates entre docentes. Nesse sentido, é relevante instituir um calendário de organização de jornadas locais de mobilização das/os aposentadas/os da Adufes. Em 2019, foi realizada a II Jornada de Mobilização dos aposentadas/os do Andes, com a discussão sobre os seguintes temas: a carreira docente, as contrarreformas da previdência e o direito

das/os aposentadas/os; o papel do/a aposentado/a nas seções sindicais – sindicato assistencialista x sindicato de luta –; seguridade social e SUS – ataques e estratégias de enfrentamento. Consideramos que esses são alguns dos temas que podemos também debater em nossas jornadas locais/anuais.

Ao finalizar este artigo queremos reiterar a importância de dinamizar os espaços de participação das/os aposentadas/os na Adufes, para que suas atuações não se restrinjam ao debate das questões jurídicas e da saúde suplementar (Unimed), à presença nas eleições para a diretoria e para o conselho de representantes da Adufes e ao comparecimento nas festas da entidade e nas assembleias. Nesse sentido, convidamos nossas/os colegas a participarem dos GTs da Adufes, entre eles o GTSSA, que recentemente aprovou um Plano de Lutas com a proposição de várias ações que dizem respeito às/aos aposentadas/os.

As/os docentes aposentadas/os construíram a Ufes e a Adufes que temos com suas lutas e criações. A memória intensiva de seu trabalho está presente em cada atalho, cada prédio, cada ação de ensino, pesquisa e extensão dessa Instituição. Cada uma/um dessas/es docentes fez parte da história da Ufes e a memória sempre é tecida de modo coletivo. Por isso, poder transmitir as experiências vividas pode ser um modo de contribuir para produzir saúde, pode ser um modo de fazer frente às políticas de esquecimento do trabalho docente na construção da universidade pública.

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind).
Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na

pandemia: pesquisa realizada com docentes aposentadas/os da Ufes. Vitória: Adufes; Oppen Social, 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - SEÇÃO SINDICAL (APUFPR-Ssind).

Caderno de Memórias dos docentes aposentados da UFPFR. Curitiba, 2017. Disponível em:

https://www.apufpr.org.br/files/personalizado/apufpr_caderno-lembrancas-aposentados_05_SITE.pdf. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 971, de 03 de maio de 2006.** Aprova a Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares (PNPIC) no Sistema Único de Saúde. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 04 maio 2006. Disponível em:

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt0971_03_05_2006.html. Acesso em: 25 ago. 2021.

BARRETO, A. A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, Rio de Janeiro, n. 6, p. 7-45, jul./dez. 2014. Disponível em:

http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digital_final.pdf. Acesso em: 22 ago. 2018.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

CASTRO, M. R. de; OLIVEIRA, L. G. F. V. de; SOUSA, V. M. de; CARVALHO, R. K. R. de; XIMENES, C. F.; GALVÃO, M. T. Práticas integrativas e complementares na atenção primária à saúde: tecendo um retrato do Brasil. In: SILVA, F. J. A. da; MINUZZI, R. B. (Org.). **A multiprofissionalidade na saúde pública.** Ponta Grossa: Aya, 2021a. 218 p.

CASTRO, M. R. de; REINOSO, D. F. G.; VIANA, T. R. S.; XIMENES, C. F.; GALVÃO, M. T.; OLIVEIRA, L. G. F. V. de. Ensino das práticas integrativas e complementares em saúde nas universidades brasileiras: um olhar para a saúde pública. In: SILVA, F. J. An. da; MINUZZI, R. B. (Org.). **A multiprofissionalidade na saúde pública**. Ponta Grossa: Aya, 2021b. 218 p.

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

FERREIRA, L. Menos de 3% entre docentes da pós-graduação, doutoras negras desafiam racismo na academia. **Gênero e número**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <http://www.generonumero.media/menos-de-3-entre-docentes-doutoras-negras-desafiam-racismo-na-academia/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

SANTOS NETO, A. B. dos; ARAUJO, L. M. F. de. Ensino a distância (EaD) e destruição da universidade pública. **Universidade e Sociedade**: Revista do ANDES-SN, Brasília, ano 31, n. 67, p. 24-37, jan. 2021. Disponível em: https://www.andes.org.br/sites/universidade_e_sociedade. Acesso em: 25 ago. 2021.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR – SINDICATO NACIONAL (ANDES-SN). **Cartilha do Andes-SN**: identificando e combatendo o racismo nas universidades, IF e Cefet. Brasília: Grupo de Trabalho de Políticas de Classe, Questões Étnico-raciais, Gênero e Diversidade Sexual (GTPCEGDS), 2019. Disponível em: https://www.andes.org.br/diretorios/files/Arquivos/Cartilha%20Racismo%20-%20FINAL_ver03.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR – SINDICATO NACIONAL (ANDES-SN). In: **II Jornada de aposentados aborda ataques à seguridade social**, 2019, Brasília.

Disponível em:

<https://andes.org.br/conteudos/noticia/il-jornada-dos-aposentados-e-aposentadas-aborda-ataques-a-seguridade1/page:71/sort:Conteudo.created/direction:desc>. Acesso em: 25 ago. 2021.

SOBRAL, M. N.; FRANCISCO, D. J. O (não) lugar do aposentado na instituição: memórias de docentes. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 57, n. 52, p. 1-30, abr./jun. 2019. Disponível em:

<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/15941>. Acesso em: 25 ago. 2021.

TEIXEIRA, D. V.; BARROS, M. E. B. de. Clínica da atividade e cartografia: construindo metodologias de análise do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 81-90, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

VENTURINI, A. C. A presença das mulheres nas universidades brasileiras: um panorama de desigualdade. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11., 2017; WOMEN'S WORLDS CONGRESS, 13., 2017, Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis, 2017. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1500230828_ARQUIVO_AnnaCarolinaVenturini_Texto_completo_MM_FG.pdf. Acesso em: 22 ago. 2021.

ZOURABICHVILI, F. Deleuze e o possível. In: ALLIEZ, E. (Org.). **Gilles Deleuze**: uma vida filosófica. São Paulo: Editora 34, 2000.



Foto: corrigindo a visão da vida – Professor Paulo Roberto Nunes de Souza (Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde - CCENS)

Capítulo 4

Resultados da Pesquisa com Docentes em Exercício por Centro de Ensino

Alexandre Cardoso da Cunha¹

Ana Carolina Galvão²

A partir da sistematização dos resultados da pesquisa “Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia”, realizada com professoras e professores em exercício³, a Adufes iniciou o processo de divulgação do trabalho e, em reuniões departamentais e setoriais do Conselho de Representantes do sindicato, começou a ser demandado o desmembramento dos principais dados, por centro de ensino.

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 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

³ A pesquisa completa está publicada em “Trabalho remoto na Ufes - caderno 2: Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e Saúde na Pandemia”:

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

Assim, elaboramos o material ora apresentado, que foi levado às unidades, possibilitando uma análise pormenorizada da realidade de cada local de trabalho.

A organização das reuniões se deu conforme preferência dos centros de ensino. Em alguns, foram realizadas reuniões abertas, em outros, as informações foram apresentadas aos conselhos departamentais e houve centros também que fizeram mais de uma reunião⁴. Apenas o Centro de Artes não respondeu ao ofício do sindicato e, portanto, os dados aqui apresentados são inéditos à comunidade acadêmica do referido centro.

Durante as reuniões realizadas para compartilhar as informações, na maioria delas foi sugerido que a Adufes faça novos levantamentos, em especial com informações sobre saúde mental e sobre as situações de assédio, que precisam ser melhor depuradas. Nesses encontros também foi salientado pela Adufes a importância de que conselheiras/os que integram os Conselhos Universitário (Consuni) e de Ensino, Pesquisa e Extensão (Cepe) estivessem atentas/os ao que foi colocado pela categoria, de modo a sensibilizar os posicionamentos nessas instâncias.

Exemplo disso, foi a revisão do calendário acadêmico, para garantir 30 dias de férias. Reinvidicação da categoria desde de maio de 2021, só foi realizada após cinco meses de insistentes solicitações do sindicato.

⁴ **CCA**E: 01/09 (Conselho Departamental); **CC**ENS: 01/09 (Conselho Departamental); **CT**: 10/09 (Conselho Departamental); **CEI Criarte** (CE): 13/09; **Ceunes**: 13/09 (Conselho Departamental); **CCHN**: 14/09 (Conselho Departamental) e 07/10 (reunião aberta); **CCE**: 20/09 (reunião aberta); **CEFD**: 22/09 (Conselho Departamental); **CCJE**: 24/09 (Conselho Departamental); **CE**: 27/09 (Fórum do Centro de Educação); **CCS**: 07/10 (Conselho Departamental).

Infelizmente foi preciso ver avançar a exaustão e a deterioração da saúde das pessoas para que a medida fosse tomada. E nesse sentido, a divulgação dos dados da pesquisa deu concretude a cada conselheira/o sobre a situação de precariedade de condições, intensificação do trabalho e especialmente, o alarmante índice de adoecimento.

Nesse material não analisamos os resultados desmembrados, tendo em vista que o exame completo já foi realizado no Caderno 2 e também aprofundado nos capítulos 1 e 2 do presente Caderno. Os principais objetivos, pois, são: registrar para futuros estudos e pesquisas, a situação de cada centro de ensino vivenciada na Ufes durante a pandemia; evidenciar que nenhuma unidade assistiu a pandemia de braços cruzados, nem tampouco teve condições dignas de trabalho e, conseqüentemente, de saúde.

Por fim, assinalamos nossa indignação ante à postura da Reitoria⁵ que, tendo conhecimento em primeira mão - desde abril de 2021 - sobre os resultados da pesquisa realizada pela Adufes, ignorou as demandas laborais que foram apresentadas e virou as costas ao adoecimento não apenas de docentes, como mostra a pesquisa, mas de toda a comunidade acadêmica. O maior exemplo do silenciamento que vivemos foi a negativa do reitor aos seis pedidos que lhe foram feitos ao longo de 2021 para participar de uma reunião com a categoria, dando voz às pessoas, suas angústias e necessidades.

Esperamos que em um futuro próximo, a democracia, o diálogo e o respeito ao serviço público sejam garantidos não apenas em nossa universidade; não

⁵ Reitoria nomeada em 2020 por Jair Messias Bolsonaro, desrespeitando a escolha da comunidade acadêmica feita na consulta eleitoral.

apenas na educação. Contudo, sabemos que não será sem luta e por isso nos comprometemos com a construção de uma nova sociedade e de uma nova educação. Para tanto, precisamos resistir ao desmonte do estado brasileiro; aos ataques desferidos diariamente à ciência; às tentativas de matar de inanição à educação pública. O servilismo, a covardia, a venalidade e a fraqueza não vão nos ajudar.

Dados da pesquisa com docentes em exercício por centro de ensino

A pesquisa teve um total de 642 respondentes. As maiores participações foram de docentes do Centro de Educação (62%) e do Centro de Ciências Humanas e Naturais (55%) (Tabela 1).

Tabela 1 – Número de respondentes por centro de ensino

Número de respondentes por centro de ensino

Centro de ensino	Respondentes	Porcentagem relativa ao centro
Centro de Artes (CAr)	45	32%
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	31	25%
Centro de Ciências Exatas (CCE)	40	31%
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	29	23%
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	136	55%
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	92	43%
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	82	23%
Centro de Educação (CE)	66	62%

Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	22	41%
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	61	30%
Centro Tecnológico (CT)	38	21%
Total	642	-

Fonte: Adufes (2021)

As/Os professoras/es do Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS) e do Centro de Educação (CE) foram os que mais referiram aumento da jornada de trabalho durante a pandemia (93,10% e 90,63%, respectivamente) (Tabela 2).

Tabela 2 – Intensificação da jornada de trabalho

Trabalho remoto intensificou a jornada de trabalho

Centro de ensino	Sim		Não		Total
Centro de Artes (CAr)	38	88,37%	5	11,63%	43
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	25	83,33%	5	16,67%	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	33	84,62%	6	15,38%	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	27	93,10%	2	6,90%	29
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	116	86,57%	18	13,43%	134
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	72	79,12%	19	20,88%	91

Centro de Ciências da Saúde (CCS)	70	87,50%	10	12,50%	80
Centro de Educação (CE)	58	90,63%	6	9,38%	64
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	17	80,95%	4	19,05%	21
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	49	81,67%	11	18,33%	60
Centro Tecnológico (CT)	27	72,97%	10	27,03%	37
Total	532	84,71%	96	15,29%	628

Fonte: Adufes (2021)

Quase metade das/os docentes (48,41%) disseram que a média de trabalho diário foi de 8 a 10 horas. As/Os professoras/es que mais referiram trabalhar mais de 10 horas diárias forma do Centro de Ciências da Saúde (CCS) (36,25%), Centro de Ciências Exatas (CCE) e do Centro de Educação Física e Desportos (CEFD), ambos com 33,33% (Tabela 3).

Tabela 3 – Carga horária média de trabalho

Média de trabalho diário por centro de ensino

Centro de ensino	Até 8h		De 8 a 10h		Mais de 10h		Total
Centro de Artes (CAr)	9	20,93%	23	53,49%	11	25,58%	43
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	30

Centro de Ciências Exatas (CCE)	8	20,51%	18	46,15%	13	33,33%	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	1	3,45%	20	68,97%	8	27,59%	29
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	29	21,64%	60	44,78%	45	33,58%	134
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	28	30,77%	35	38,46%	28	30,77%	91
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	15	18,75%	36	45,00%	29	36,25%	80
Centro de Educação (CE)	11	17,19%	38	59,38%	15	23,44%	64
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	2	9,52%	12	57,14%	7	33,33%	21
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	13	21,67%	28	46,67%	19	31,67%	60
Centro Tecnológico (CT)	5	13,51%	23	62,16%	9	24,32%	37
Total	131	20,86%	304	48,41%	193	30,73%	628

Fonte: Adufes (2021)

A maioria das/os docentes de todos os Centros de Ensino afirmaram que as tarefas domésticas aumentaram (71,18%). As maiores percentagens foram nos Centros de Ciências da Saúde (CCS) e de Ciências Humanas e Naturais (CCHN): 80% e 77,61%, respectivamente (Tabela 4).

Tabela 4 – Aumento das tarefas domésticas durante a pandemia

As tarefas domésticas aumentaram durante a pandemia, dificultando as atividades profissionais								
Centro de ensino	Sim		Não		Parcialmente		Total	
Centro de Artes (CAr)	28	65,12%	5	11,63%	10	23,26%	43	
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	17	56,67%	4	13,33%	9	30,00%	30	
Centro de Ciências Exatas (CCE)	25	64,10%	7	17,95%	7	17,95%	39	
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	20	68,97%	1	3,45%	8	27,59%	29	
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	104	77,61%	13	9,70%	17	12,69%	134	
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	63	69,23%	12	13,19%	16	17,58%	91	
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	64	80,00%	6	7,50%	10	12,50%	80	
Centro de Educação (CE)	45	70,31%	9	14,06%	10	15,63%	64	

Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	15	71,43%	4	19,05%	2	9,52%	21
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	42	70,00%	8	13,33%	10	16,67%	60
Centro Tecnológico (CT)	24	64,86%	7	18,92%	6	16,22%	37
Total	447	71,18%	76	12,10%	105	16,72%	628

Fonte: Adufes (2021)

Mais da metade das/os docentes (50,93%) afirmaram que não possuem a infraestrutura necessária para o trabalho remoto (37,74% possuem parcialmente e 13,22% não possuem nenhuma infraestrutura). Entre as/os professoras/es que não possuem nenhuma infraestrutura para o trabalho remoto encontram-se as/os docentes do Centro de Ciências Exatas (CCE) e do Centro Universitário do Norte do Espírito Santo (CEUNES), com 20,51% e 20% (Tabela 5).

Tabela 5 – Infraestrutura para o trabalho remoto

Possui infraestrutura necessária para o trabalho remoto

Centro de ensino	Sim		Não		Parcialmente		Total
Centro de Artes (CAr)	27	62,79%	3	6,98%	13	30,23%	43
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	8	26,67%	5	16,67%	17	56,67%	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	24	61,54%	8	20,51%	7	17,95%	39

Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	16	55,17%	4	13,79%	9	31,03%	29
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	61	45,52%	23	17,16%	50	37,31%	134
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	46	50,55%	9	9,89%	36	39,56%	91
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	42	52,50%	7	8,75%	31	38,75%	80
Centro de Educação (CE)	28	43,75%	8	12,50%	28	43,75%	64
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	10	47,62%	2	9,52%	9	42,86%	21
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	24	40,00%	12	20,00%	24	40,00%	60
Centro Tecnológico (CT)	22	59,46%	2	5,41%	13	35,14%	37
Total	308	49,04%	83	13,22%	237	37,74%	628

Fonte: Adufes (2021)

Quase a totalidade das/os docentes (95,38%) tiveram que providenciar a infraestrutura para trabalharem para a Universidade. Cabe destacar os centros em que houve a maior indicação de infraestrutura providenciada pela universidade foram o Centro Tecnológico (CT) e o Centro de Ciências Exatas (CCE).

Mesmo assim, com apenas 10,81% no CT e 10,26% no CCE (Tabela 6).

Tabela 6 – Quem providenciou a infraestrutura para o trabalho remoto

A infraestrutura utilizada para o trabalho remoto foi providenciada por quem?							
Centro de ensino		Pela universidade		Por mim mesmo(a)		Não foi providenciada	Total
Centro de Artes (CAr)	0	0,00%	42	97,67%	1	2,33%	43
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	1	3,33%	28	93,33%	1	3,33%	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	4	10,26%	35	89,74%	0	0,00%	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	0	0,00%	27	93,10%	2	6,90%	29
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	2	1,49%	131	97,76%	1	0,75%	134
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	4	4,40%	85	93,41%	2	2,20%	91
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	2	2,50%	77	96,25%	1	1,25%	80
Centro de Educação (CE)	2	3,13%	62	96,88%	0	0,00%	64
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	1	4,76%	20	95,24%	0	0,00%	21

Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	1	1,67%	59	98,33%	0	0,00%	60
Centro Tecnológico (CT)	4	10,81%	33	89,19%	0	0,00%	37
Total	21	3,34%	599	95,38%	8	1,27%	628

Fonte: Adufes (2021)

A seguir, apresentamos os resultados à questão “Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a Ufes deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?”. A apresentação será feita de forma subdividida por centro, com o total de respostas em cada unidade, por se tratar de questão de múltipla escolha.

Na tabela 7, temos o total de respondentes por centro de ensino (conforme já apresentado na tabela 1) e o total de docentes que respondeu à pergunta sobre o que a Ufes deveria garantir para realização do teletrabalho.

Tabela 7 – Respondentes da questão sobre infraestrutura para o trabalho remoto ofertada pela Ufes

Centro de Ensino	Respondentes da pesquisa	Respondentes da questão
Centro de Artes (CAr)	45	41
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAe)	31	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	40	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	29	29
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	136	134
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	92	90

Centro de Ciências da Saúde (CCS)	82	78
Centro de Educação (CE)	66	64
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	22	21
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	61	57
Centro Tecnológico (CT)	38	35
Total	642	618

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Nas tabelas 7.1 a 7.11, temos os resultados de cada centro de ensino.

Docentes do Centro de Artes (CAr), em sua maioria (58,5%), consideram que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas (Tabela 7.1).

Tabela 7.1 – Centro de Artes

Centro de Artes (CAr)		
Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	58,5%	24
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.)	41,5%	17
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	46,3%	19
Outro (especifique)	31,7%	13
Total	-	41

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAe) 76,7% das/os docentes entendem que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas (Tabela 7.2).

Tabela 7.2 – Centro de Ciências Agrárias e Engenharias

Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	76,7%	23
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.)	30,0%	9
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	36,7%	11
Outro (especifique)	23,3%	7
Total	-	30

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

A maioria das/os docentes do Centro de Ciências Exatas (CCE) (61,5%) são da opinião que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas (Tabela 7.3).

Tabela 7.3 – Centro de Ciências Exatas**Centro de Ciências Exatas (CCE)**

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	61,5%	24
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.)	41,0%	16
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	51,3%	20
Outro (especifique)	28,2%	11
Total	-	39

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

A grande maioria das/os respondentes do Centro de Ciências Exatas e da Saúde (CCENS) 89,7% dos docentes entendem que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas (Tabela 7.4).

Tabela 7.4 – Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde

Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	89,7%	26
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.)	58,6%	17
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	51,7%	15
Outro (especifique)	10,3%	3
Total	-	29

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão

Fonte: Adufes (2021)

Mais da metade das/os docentes do Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN) são da opinião que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas (75,4%), que deveria custear os mobiliários adequados para a execução do trabalho remoto (58,2%) e custear as despesas do trabalho remoto (50,7%) (Tabela 7.5).

Tabela 7.5 – Centro de Ciências Humanas e Naturais

Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	75,4%	101
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.)	58,2%	78
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	50,7%	68
Outro (especifique)	18,7%	25
Total	-	134

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE) 70,0% das/os docentes entendem que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas e 51,1% entendem que os custos do trabalho remoto deveriam ser cobertos pela Universidade (Tabela 7.6).

Tabela 7.6 – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	70,0%	63
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.)	47,8%	43
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	51,1%	46
Outro (especifique)	21,1%	19
Total	-	90

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Ciências da Saúde (CCS) 61,5% das/os docentes entendem que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas (Tabela 7.7).

Tabela 7.7 – Centro de Ciências da Saúde

Centro de Ciências da Saúde		
Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	61,5%	48
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.)	48,7%	38
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	47,4%	37
Outro (especifique)	21,8%	17
Total	-	78

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Educação (CE) 71,9% das/os docentes entendem que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas, 62,5% deveria custear as despesas do trabalho remoto e 57,8% deveria custear a oferta de mobiliários adequados (Tabela 7.8).

Tabela 7.8 – Centro de Educação**Centro de Educação (CE)**

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	71,9%	46
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.)	57,8%	37
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	62,5%	40
Outro (especifique)	14,1%	9
Total	-	64

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

A grande maioria do Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) 76,2% das/os docentes entendem que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas e 57,9% são da opinião que a Universidade deveria custear os mobiliários adequados para o trabalho remoto e também as despesas com o trabalho remoto (Tabela 7.9).

Tabela 7.9 – Centro de Educação Física e Desportos

Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	76,2%	16
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.)	57,1%	12
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	57,1%	12
Outro (especifique)	9,5%	2
Total	-	21

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes) 66,7% das/os docentes entendem que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas, (Tabela 7.10).

Tabela 7.10 – Centro Universitário Norte do Espírito Santo

Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	66,7%	38
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.)	21,1%	12
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	21,1%	12
Outro (especifique)	19,3%	11
Total	-	57

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro Tecnológico (CT) 65,7% das/os docentes entendem que a Universidade deveria custear ou garantir os equipamentos de informática adequados para execução das atividades remotas, (Tabela 7.11).

Tabela 7.11 – Centro Tecnológico

Centro Tecnológico (CT)

Na sua opinião, sobre as demandas objetivas (condições materiais de trabalho), o que a UFES deveria ofertar para apoiar o trabalho remoto?	%	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.)	65,7%	23
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.)	34,3%	12
Deveria custear as despesas do trabalho remoto (serviço de internet, água, energia etc.)	34,3%	12
Outro (especifique)	34,3%	12
Total	-	35

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

A próxima sequência de tabelas traz os resultados à questão “Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a Adufes poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?”. A apresentação será feita de forma subdividida por centro, com o total de respostas em cada unidade, por se tratar de questão de múltipla escolha.

Na tabela 8, temos o total de respondentes por centro de ensino (conforme já apresentado na tabela 1) e o total de docentes que respondeu à pergunta sobre as medidas da Adufes em relação ao teletrabalho.

Tabela 8 – Respondentes da questão sobre medidas da Adufes em relação ao trabalho remoto

Centro de Ensino	Respondentes da pesquisa	Respondentes da questão
Centro de Artes (CAr)	45	41
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	31	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	40	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	29	29
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	136	134
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	92	90
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	82	78
Centro de Educação (CE)	66	64
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	22	21
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	61	57
Centro Tecnológico (CT)	38	35
Total	642	618

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Nas tabelas 8.1 a 8.11, temos os resultados de cada centro de ensino.

No Centro de Artes (CAr) 68,3% das/os docentes entendem que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica, 63,4% ações em prol da qualidade do ensino e 56,1% ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (Tabela 8.1).

Tabela 8.1 – Centro de Artes

Centro de Artes (CAr)		
Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	36,6%	15
Ações em prol da qualidade de ensino	63,4%	26
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	68,3%	28
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	56,1%	23
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	48,8%	20
Colaborar com as instâncias da UFES	39,0%	16
Auxiliar o trabalho remoto	26,8%	11
Outro (especifique)	17,1%	7
Total	-	41

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAe) 66,7% das/os docentes entendem que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica e ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (Tabela 8.2).

Tabela 8.2 – Centro de Ciências Agrárias e Engenharias

Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAe)

Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	40,0%	12
Ações em prol da qualidade de ensino	46,7%	14
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	66,7%	20
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	66,7%	20
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	46,7%	14
Colaborar com as instâncias da UFES	30,0%	9
Auxiliar o trabalho remoto	16,7%	5
Outro (especifique)	6,7%	2
Total	-	30

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Mais da metade das/os docentes do Centro de Ciências Exatas (CCE) são da opinião que a Adufes poderia realizar ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (61,5%), ações em prol da qualidade do ensino (53,8%) e ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica e fiscalização junto à administração da UFES (51,3%) (Tabela 8.3).

Tabela 8.3 – Centro de Ciências Exatas**Centro de Ciências Exatas (CCE)**

Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	51,3%	20
Ações em prol da qualidade de ensino	53,8%	21
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	51,3%	20
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	61,5%	24
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	41,0%	16
Colaborar com as instâncias da UFES	43,6%	17
Auxiliar o trabalho remoto	15,4%	6
Outro (especifique)	15,4%	6
Total	-	39

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

As/Os docentes do Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS), em sua grande maioria, são da opinião que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica (86,2%), ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (82,8%) e ações em prol da qualidade do ensino (69%) (Tabela 8.4).

Tabela 8.4 – Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde

Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)

Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	44,8%	13
Ações em prol da qualidade de ensino	69,0%	20
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	86,2%	25
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	82,8%	24
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	51,7%	15
Colaborar com as instâncias da UFES	41,4%	12
Auxiliar o trabalho remoto	20,7%	6
Outro (especifique)	0,0%	0
Total	-	29

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN) 76,1% das/os docentes são da opinião que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica, 72,4% ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (Tabela 8.5).

Tabela 8.5 – Centro de Ciências Humanas e Naturais**Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)**

Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	51,5%	69
Ações em prol da qualidade de ensino	52,2%	70
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	76,1%	102
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	72,4%	97
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	41,0%	55
Colaborar com as instâncias da UFES	37,3%	50
Auxiliar o trabalho remoto	16,4%	22
Outro (especifique)	6,0%	8
Total	-	134

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão

Fonte: Adufes (2021)

Mais da metade das/os docentes do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE) são da opinião que a Adufes poderia realizar ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (68,9%), ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica (67,8%) e ações em prol da qualidade do ensino (52,2%) (Tabela 8.6).

Tabela 8.6 – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)

Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	50,0%	45
Ações em prol da qualidade de ensino	52,2%	47
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	67,8%	61
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	68,9%	62
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	40,0%	36
Colaborar com as instâncias da UFES	31,1%	28
Auxiliar o trabalho remoto	16,7%	15
Outro (especifique)	6,7%	6
Total	-	90

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

As/Os docentes do Centro de Ciências da Saúde (CCS) apontaram que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica (78,2%), ações em prol da qualidade do ensino (69,2%) (Tabela 8.7).

Tabela 8.7 – Centro de Ciências da Saúde

Centro de Ciências da Saúde (CCS)		
Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	38,5%	30
Ações em prol da qualidade de ensino	69,2%	54
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	78,2%	61
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	51,3%	40
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	55,1%	43
Colaborar com as instâncias da UFES	34,6%	27
Auxiliar o trabalho remoto	33,3%	26
Outro (especifique)	7,7%	6
Total	-	78

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Educação (CE) as/os docentes são da opinião que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica (67,8%), ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (64,1%), e ações de fiscalização junto à administração da UFES (57,8%) (Tabela 8.8).

Tabela 8.8 – Centro de Educação**Centro de Educação (CE)**

Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	57,8%	37
Ações em prol da qualidade de ensino	46,9%	30
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	67,2%	43
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	64,1%	41
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	26,6%	17
Colaborar com as instâncias da UFES	28,1%	18
Auxiliar o trabalho remoto	14,1%	9
Outro (especifique)	6,3%	4
Total	-	64

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

As/Os docentes do Centro de Educação Física e de Desportos (CEFD), em sua grande maioria (71,4%), acreditam que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica e ações para manutenção da suspensão das aulas

presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (Tabela 8.9).

Tabela 8.9 – Centro de Educação Física e Desportos

Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)		
Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	52,4%	11
Ações em prol da qualidade de ensino	61,9%	13
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	71,4%	15
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	71,4%	15
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	28,6%	6
Colaborar com as instâncias da UFES	47,6%	10
Auxiliar o trabalho remoto	14,3%	3
Outro (especifique)	14,3%	3
Total	-	21

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão

Fonte: Adufes (2021)

A maior parte das/os docentes do Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes) entendem que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica (78,9%), ações em prol da qualidade do ensino (71,9%) e ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (68,4%) (Tabela 8.10).

Tabela 8.10 – Centro Universitário Norte do Espírito Santo

Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)

Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	45,6%	26
Ações em prol da qualidade de ensino	71,9%	41
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	78,9%	45
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	68,4%	39
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	43,9%	25
Colaborar com as instâncias da UFES	29,8%	17
Auxiliar o trabalho remoto	19,3%	11
Outro (especifique)	10,5%	6
Total	-	57

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro Tecnológico (CT) as/os docentes entendem que a Adufes poderia realizar ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica (68,6%) e ações para manutenção da suspensão das aulas presenciais até que a comunidade acadêmica esteja vacinada (57,1%) (Tabela 8.11).

Tabela 8.11 – Centro Tecnológico

Centro Tecnológico (CT)		
Na sua opinião, sobre essas demandas objetivas, quais medidas a ADUFES poderia adotar para apoiar o trabalho remoto?	%	N.
Ações de fiscalização junto à administração da UFES	45,7%	16
Ações em prol da qualidade de ensino	54,3%	19
Ações em prol da saúde física e emocional da comunidade acadêmica	68,6%	24
Ações para a manutenção da suspensão das aulas presenciais enquanto não houver vacinação da comunidade acadêmica	57,1%	20
Ações de apoio para planejamento e suporte das aulas remotas	54,3%	19
Colaborar com as instâncias da UFES	48,6%	17
Auxiliar o trabalho remoto	34,3%	12
Outro (especifique)	0,0%	0
Total	-	35

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

A seguir, temos os resultados assinalados em “sintomas que tem apresentado ou já apresentou durante o trabalho remoto”. A apresentação será feita de forma subdividida por centro, com o total de respostas em cada unidade, por se tratar de questão de múltipla escolha.

Na tabela 9, temos o total de respondentes por centro de ensino (conforme já apresentado na tabela 1) e o total de docentes que respondeu à pergunta sobre sintomas de saúde durante o trabalho remoto.

Tabela 9 – Respondentes da questão sobre sintomas de saúde

Centro de Ensino	Respondentes da pesquisa	Respondentes da questão
Centro de Artes (CAr)	45	41
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAÉ)	31	29
Centro de Ciências Exatas (CCE)	40	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	29	29
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	136	132
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	92	89
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	82	78
Centro de Educação (CE)	66	64
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	22	20
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	61	57
Centro Tecnológico (CT)	38	35
Total	642	613

Fonte: Adufes (2021)

Nas tabelas 9.1 a 9.11, temos os resultados de cada centro de ensino.

Sintomas ergonômicos (como dores nas costas, LER/DORT) e fadiga mental foram os sintomas que foram relatados por mais de 60% das/os docentes do Centro de Artes (CAr), com 68,3% e 63,4%, respectivamente (Tabela 9.1).

Tabela 9.1 – Centro de Artes

Centro de Artes (CAr)		
Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	14,6%	6
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	68,3%	28
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	51,2%	21
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	14,6%	6
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	36,6%	15
Pressão arterial	2,4%	1
Problemas gástricos	14,6%	6
Fadiga/cansaço físico	56,1%	23
Fadiga mental	63,4%	26
Insônia e/ou dificuldade para dormir	46,3%	19
Alterações no apetite	19,5%	8
Prefiro não dizer	2,4%	1
Outro (especifique)	4,9%	2
Total	-	41

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCA), os sintomas mais relatados pelas/os docentes foram os ergonômicos (72,2%) e fadiga mental (65,5%) (Tabela 9.2).

Tabela 9.2 – Centro de Ciências Agrárias e Engenharias

Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCA)		
Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	13,8%	4
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	72,4%	21
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	51,7%	15
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	6,9%	2
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	44,8%	13
Pressão arterial	3,4%	1
Problemas gástricos	20,7%	6
Fadiga/cansaço físico	55,2%	16
Fadiga mental	65,5%	19
Insônia e/ou dificuldade para dormir	48,3%	14
Alterações no apetite	17,2%	5
Prefiro não dizer	0,0%	0
Outro (especifique)	0,0%	0
Total	-	29

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

As/Os docentes do Centro de Ciências Exatas (CCE) relataram que durante o trabalho remoto sentiram sintomas ergonômicos (como dores nas costas, LER/DORT) (71,8%) (Tabela 9.3).

Tabela 9.3 – Centro de Ciências Exatas

Centro de Ciências Exatas (CCE)		
Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	10,3%	4
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	71,8%	28
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	30,8%	12
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	10,3%	4
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	30,8%	12
Pressão arterial	10,3%	4
Problemas gástricos	10,3%	4
Fadiga/cansaço físico	46,2%	18
Fadiga mental	43,6%	17
Insônia e/ou dificuldade para dormir	35,9%	14
Alterações no apetite	10,3%	4
Prefiro não dizer	0,0%	0
Outro (especifique)	10,3%	4
Total	-	39

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Sintomas ergonômicos (como dores nas costas, LER/DORT) e fadiga mental foram os sintomas que foram relatados por 62,1% dos docentes do Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS). Adoecimento psíquico e sintomas oftalmológicos também foram relatados por mais da metade dos docentes, respectivamente 58,6% e 51,7% (Tabela 9.4).

Tabela 9.4 – Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde

Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)

Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	6,9%	2
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	62,1%	18
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	51,7%	15
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	13,8%	4
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	58,6%	17
Pressão arterial	6,9%	2
Problemas gástricos	6,9%	2
Fadiga/cansaço físico	41,4%	12
Fadiga mental	62,1%	18
Insônia e/ou dificuldade para dormir	41,4%	12
Alterações no apetite	13,8%	4
Prefiro não dizer	0,0%	0
Outro (especifique)	6,9%	2
Total	-	29

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Docentes do Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN) relataram que durante o trabalho remoto sentiram sintomas ergonômicos (74,2%), fadiga mental (68,9%), sintomas oftalmológicos (65,9%) e fadiga/cansaço físico (62,1%) (Tabela 9.5).

Tabela 9.5 – Centro de Ciências Humanas e Naturais

Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)

Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	9,1%	12
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	74,2%	98
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	65,9%	87
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	20,5%	27
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	49,2%	65
Pressão arterial	9,1%	12
Problemas gástricos	22,7%	30
Fadiga/cansaço físico	62,1%	82
Fadiga mental	68,9%	91
Insônia e/ou dificuldade para dormir	48,5%	64
Alterações no apetite	18,9%	25
Prefiro não dizer	0,0%	0
Outro (especifique)	9,1%	12
Total	-	132

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Sintomas ergonômicos (como dores nas costas, LER/DORT), fadiga mental, sintomas oftalmológicos e fadiga/cansaço físico foram os sintomas que foram relatados por mais de 50% das/os docentes do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE), com 65,2%, 57,3%, 53,9% e 50,6%, respectivamente (Tabela 9.6).

Tabela 9.6 – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)

Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	10,1%	9
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	65,2%	58
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	53,9%	48
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	12,4%	11
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	39,3%	35
Pressão arterial	6,7%	6
Problemas gástricos	15,7%	14
Fadiga/cansaço físico	50,6%	45
Fadiga mental	57,3%	51
Insônia e/ou dificuldade para dormir	43,8%	39
Alterações no apetite	14,6%	13
Prefiro não dizer	1,1%	1
Outro (especifique)	10,1%	9
Total	-	89

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro de Ciências da Saúde (CCS) os sintomas mais relatados por docentes foram: Sintomas ergonômicos (76,9%), sintomas oftalmológicos (61,5%) e fadiga/cansaço físico (60,3%) (Tabela 9.7).

Tabela 9.7 – Centro de Ciências da Saúde

Centro de Ciências da Saúde (CCS)

Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	9,0%	7
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	76,9%	60
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	61,5%	48
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	11,5%	9
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	48,7%	38
Pressão arterial	5,1%	4
Problemas gástricos	23,1%	18
Fadiga/cansaço físico	60,3%	47
Fadiga mental	73,1%	57
Insônia e/ou dificuldade para dormir	46,2%	36
Alterações no apetite	21,8%	17
Prefiro não dizer	0,0%	0
Outro (especifique)	3,8%	3
Total	-	78

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Docentes do Centro de Educação (CE) relataram que sentiram os seguintes sintomas durante o trabalho remoto: sintomas ergonômicos (70,3%), sintomas oftalmológicos (70,3%) e fadiga/cansaço físico (62,5%) (Tabela 9.8).

Tabela 9.8 – Centro de Educação

Centro de Educação (CE)		
Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	1,6%	1
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	70,3%	45
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	70,3%	45
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	18,8%	12
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	45,3%	29
Pressão arterial	3,1%	2
Problemas gástricos	17,2%	11
Fadiga/cansaço físico	62,5%	40
Fadiga mental	51,6%	33
Insônia e/ou dificuldade para dormir	50,0%	32
Alterações no apetite	15,6%	10
Prefiro não dizer	3,1%	2
Outro (especifique)	1,6%	1
Total	-	64

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Os sintomas ergonômicos (85,0%), fadiga mental (70,0%), sintomas oftalmológicos (60,0%) e adoecimento psíquico (55,0%) foram os sintomas mais relatados por docentes do Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) (Tabela 9.9).

Tabela 9.9 – Centro de Educação Física e Desportos

Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)

Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	5,0%	1
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	85,0%	17
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	60,0%	12
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	20,0%	4
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	55,0%	11
Pressão arterial	0,0%	0
Problemas gástricos	25,0%	5
Fadiga/cansaço físico	50,0%	10
Fadiga mental	70,0%	14
Insônia e/ou dificuldade para dormir	45,0%	9
Alterações no apetite	15,0%	3
Prefiro não dizer	0,0%	0
Outro (especifique)	5,0%	1
Total	-	20

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

Docentes do Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes) relataram que sentiram os seguintes sintomas durante o trabalho remoto: sintomas ergonômicos (82,5%), fadiga mental (77,2%), fadiga/cansaço físico (63,2%) e sintomas oftalmológicos (56,1%), fadiga/cansaço físico (62,5%) e adoecimento psíquico (54,4%) (Tabela 9.10).

Tabela 9.10 – Centro Universitário Norte do Espírito Santo

Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)

Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	5,3%	3
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	82,5%	47
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	56,1%	32
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	19,3%	11
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	54,4%	31
Pressão arterial	10,5%	6
Problemas gástricos	17,5%	10
Fadiga/cansaço físico	63,2%	36
Fadiga mental	77,2%	44
Insônia e/ou dificuldade para dormir	56,1%	32
Alterações no apetite	22,8%	13
Prefiro não dizer	0,0%	0
Outro (especifique)	5,3%	3
Total	-	57

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

No Centro Tecnológico (CT), 62,9% das/os docentes relataram que sentiram sintomas ergonômicos durante o trabalho remoto (Tabela 9.11).

Tabela 9.11 – Centro Tecnológico

Centro Tecnológico (CT)		
Sintoma(s) que apresenta ou já apresentou durante o trabalho remoto.	%	N.
Não apresento ou apresentei nenhum sintoma	8,6%	3
Sintomas Ergonômicos (dores nas costas e/ou outras, LER/DORTs etc.).	62,9%	22
Sintomas Oftalmológicos ("secura" dos olhos, necessidade de ficar perto para enxergar melhor, sensibilidade à luz, "visão embaçada", alteração grau, necessidade de usar óculos etc.).	57,1%	20
Sintomas Auditivos (zumbidos, dores, sensação de "ouvido tapado" etc.).	22,9%	8
Adoecimento psíquico (depressão, ansiedade, transtornos de humor, pânico etc.).	40,0%	14
Pressão arterial	0,0%	0
Problemas gástricos	8,6%	3
Fadiga/cansaço físico	45,7%	16
Fadiga mental	48,6%	17
Insônia e/ou dificuldade para dormir	31,4%	11
Alterações no apetite	11,4%	4
Prefiro não dizer	2,9%	1
Outro (especifique)	8,6%	3
Total	-	35

Nota: As respostas podem ser marcadas mais de uma vez. A soma na linha de total corresponde ao total de docentes que responderam à questão.

Fonte: Adufes (2021)

A busca por (ou intenção de buscar) profissionais para lidar com os sintomas ou demandas psicológicas foi referida por mais da metade dos docentes nos seguintes Centros de Ensino: Centro de Ciências Humanas e

Naturais (53,85%), Centro de Ciências da Saúde (53,85%), Centro Tecnológico (50,88%) e Centro de Educação (50,79%) (Tabela 10).

Tabela 10 – Ajuda para lidar com demanda psicológica

Buscou ou pretende buscar ajuda profissional para lidar melhor com algum sintoma ou demanda psicológica							
Centro de ensino	Sim		Não		Prefiro não dizer		Total
Centro de Artes (CAr)	13	31,71%	25	60,98%	3	7,32%	41
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	13	43,33%	14	46,67%	3	10,00%	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	11	28,21%	27	69,23%	1	2,56%	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	9	32,14%	16	57,14%	3	10,71%	28
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	70	53,85%	55	42,31%	5	3,85%	130
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	32	35,96%	54	60,67%	3	3,37%	89
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	42	53,85%	36	46,15%	0	0,00%	78
Centro de Educação (CE)	32	50,79%	30	47,62%	1	1,59%	63
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	7	35,00%	13	65,00%	0	0,00%	20

Centro Universitári o Norte do Espírito Santo (Ceunes)	29	50,88 %	25	43,86 %	3	5,26%	57
Centro Tecnológico (CT)	6	17,14 %	25	71,43 %	4	11,43 %	35
Total	26 4	43,28 %	32 0	52,46 %	2 6	4,26%	61 0

Fonte: Adufes (2021)

Os sintomas físicos sentidos por docentes geraram busca ou a intenção de buscar profissionais em 68,46% do Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN), 65,38% do Centro de Ciências da Saúde (CCS), 65,08% do Centro de Educação (CE), 65% do Centro de Educação Física e Desportos (CEFD), 63,13% do Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes), 60,98% do Centro de Artes (CAR), 60% do Centro Tecnológico (CT), 58,43% do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE) e 56,67% do Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAIE) (Tabela 11).

Tabela 11 – Ajuda para lidar com demanda física

Buscou ou pretende buscar ajuda profissional para lidar melhor com algum sintoma ou demanda física							
Centro de ensino	Sim		Não		Prefiro não dizer		Total
Centro de Artes (CAR)	25	60,98%	12	29,27%	4	9,76%	41
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAIE)	17	56,67%	12	40,00%	1	3,33%	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	18	46,15%	19	48,72%	2	5,13%	39

Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	13	46,43%	14	50,00%	1	3,57%	28
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	89	68,46%	38	29,23%	3	2,31%	130
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	52	58,43%	34	38,20%	3	3,37%	89
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	51	65,38%	27	34,62%	0	0,00%	78
Centro de Educação (CE)	41	65,08%	20	31,75%	2	3,17%	63
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	13	65,00%	7	35,00%	0	0,00%	20
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	36	63,16%	18	31,58%	3	5,26%	57
Centro Tecnológico (CT)	21	60,00%	13	37,14%	1	2,86%	35
Total	376	61,64%	214	35,08%	20	3,28%	610

Fonte: Adufes (2021)

Durante o período de trabalho remoto 21,95% das/os docentes do Centro de Artes (CAr) apontaram terem sofrido assédio moral. O mesmo ocorreu no Centro de Ciências Exatas (CCE) (12,82%), Centro Tecnológico (CT) (11,43%), Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes) (10,53%) e Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) (10%) (Tabela 12).

Tabela 12 – Assédio moral

Durante o trabalho remoto sofreu ou está sofrendo assédio moral?							
Centro de ensino	Sim		Não		Prefiro não dizer		Total
Centro de Artes (CAr)	9	21,95%	30	73,17%	2	4,88%	41
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAE)	1	3,33%	27	90,00%	2	6,67%	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	5	12,82%	32	82,05%	2	5,13%	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	2	7,14%	26	92,86%	0	0,00%	28
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	7	5,30%	117	88,64%	8	6,06%	132
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	8	8,99%	78	87,64%	3	3,37%	89
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	6	7,69%	68	87,18%	4	5,13%	78
Centro de Educação (CE)	2	3,13%	59	92,19%	3	4,69%	64
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	2	10,00%	18	90,00%	0	0,00%	20
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	6	10,53%	47	82,46%	4	7,02%	57

Centro Tecnológico (CT)	4	11,43%	30	85,71%	1	2,86%	35
Total	52	8,48%	532	86,79%	29	4,73%	613

Fonte: Adufes (2021)

Apenas 19,3% das/os docentes tinham experiência anterior com ensino à distância (EAD). Destaca-se o Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) e o Centro de Educação (CE) com 52,63% e 48,08%, respectivamente (Tabela 13).

Tabela 13 – Experiência com EAD antes da pandemia

Você tinha experiência com Ensino à Distância (EAD) antes do Earte?					
Centro de ensino	Sim		Não		Total
Centro de Artes (CAr)	13	34,21%	25	65,79%	38
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	4	13,79%	25	86,21%	29
Centro de Ciências Exatas (CCE)	5	12,82%	34	87,18%	39
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	5	18,52%	22	81,48%	27
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	35	27,56%	92	72,44%	127
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	32	36,36%	56	63,64%	88
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	10	12,99%	67	87,01%	77
Centro de Educação (CE)	25	48,08%	27	51,92%	52
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	10	52,63%	9	47,37%	19
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	11	19,30%	46	80,70%	57
Centro Tecnológico (CT)	3	8,82%	31	91,18%	34

Total	153	26,06%	434	73,94%	587
-------	-----	--------	-----	--------	-----

Fonte: Adufes (2021)

A frustração com o Earte não atingiu apenas 29,45% das/os docentes. No Centro e Ciências Agrárias e Engenharias (CCAE) foram 7,41% das/os professoras/es que não se frustraram, 20,78% no Centro de Ciências da Saúde (CCS), 21,05% no Centro universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes), 26,32% no Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) e 29,41% no Centro de Educação (CE) (Tabela 14).

Tabela 14 – Frustração com Earte

Sinto-me frustrado(a) com minhas aulas no Earte							
Centro de ensino	Sim		Não		Parcialmente		Total
Centro de Artes (CAr)	9	23,68%	16	42,11%	13	34,21%	38
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAE)	3	10,34%	10	34,48%	16	55,17%	29
Centro de Ciências Exatas (CCE)	4	10,53%	15	39,47%	19	50,00%	38
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	7	25,93%	2	7,41%	18	66,67%	27
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	30	23,62%	40	31,50%	57	44,88%	127
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	23	26,14%	29	32,95%	36	40,91%	88
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	10	12,99%	16	20,78%	51	66,23%	77
Centro de Educação (CE)	13	25,49%	15	29,41%	23	45,10%	51
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	9	47,37%	5	26,32%	5	26,32%	19

Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	16	28,07%	12	21,05%	29	50,88%	57
Centro Tecnológico (CT)	4	12,12%	12	36,36%	17	51,52%	33
Total	128	21,92%	172	29,45%	284	48,63%	584

Fonte: Adufes (2021)

Na comparação entre o Earte e o ensino presencial, as/os docentes avaliaram a aprendizagem como pior (53,6%) ou muito pior (23,80%) (Tabela 15).

Tabela 15 – Comparação entre ensino presencial e Earte

Comparado com ensino presencial, como você avalia a aprendizagem no Earte										
Centro de Ensino	Muito melhor		Melhor		Semelhante		Pior		Muito pior	
Centro de Artes (CAr)	1	2,63%	1	2,63%	13	34,21%	18	47,37%	5	13,16%
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	0	0,00%	0	0,00%	4	13,79%	17	58,62%	8	27,59%
Centro de Ciências Exatas (CCE)	0	0,00%	1	2,63%	11	28,95%	14	36,84%	12	31,58%
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	0	0,00%	0	0,00%	2	7,41%	20	74,07%	5	18,52%
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	0	0,00%	6	4,72%	26	20,47%	67	52,76%	28	22,05%
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	0	0,00%	2	2,27%	23	26,14%	36	40,91%	27	30,68%
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	1	1,30%	0	0,00%	9	11,69%	53	68,83%	14	18,18%
Centro de Educação (CE)	0	0,00%	0	0,00%	10	19,61%	28	54,90%	13	25,49%
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	0	0,00%	1	5,26%	0	0,00%	11	57,89%	7	36,84%
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	2	3,51%	2	3,51%	5	8,77%	32	56,14%	16	28,07%
Centro Tecnológico (CT)	0	0,00%	2	6,06%	10	30,30%	17	51,52%	4	12,12%
Total	4	0,68%	15	2,57%	113	19,35%	313	53,60%	139	23,80%

Fonte: Adufes (2021)

Por fim, numa escala de 0 a 10, a avaliação da atuação da Adufes durante a pandemia foi oito para 21,91%, sete para 18,56%, dez para 17,73% e nove para 15,05% do total de docentes respondentes (Tabela 16).

Tabela 16 – Avaliação da atuação da Adufes durante a pandemia

Em uma escala de 0 a 10, sendo 0 péssimo e 10 excelente, como você avalia a atuação da Adufes durante a pandemia?

Centro de Ensino	0	%	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Centro de Artes (CAr)	0	0	2	5,13	0	0	0	0	2	5,13	5	12,82
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	0	0	1	3,33	0	0	0	0	0	0	8	26,67
Centro de Ciências Exatas (CCE)	2	5,26	2	5,26	1	2,63	1	2,63	1	2,63	9	23,68
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	0	0	1	3,57	1	3,57	1	3,57	1	3,57	4	14,29
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	0	0	0	0	0	0	2	1,56	0	0	15	11,72
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	1	1,18	0	0	0	0	1	1,18	4	4,71	10	11,76
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	2	2,56	0	0	2	2,56	1	1,28	0	0	15	19,23
Centro de Educação (CE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3,23
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	1	5	0	0	0	0	0	0	2	10	4	20
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	1	1,79	1	1,79	1	1,79	0	0	4	7,14	3	5,36
Centro Tecnológico (CT)	0	0	1	2,94	1	2,94	1	2,94	2	5,88	3	8,82
Total	7	1,17	8	1,34	6	1	7	1,17	16	2,68	78	13,04

Centro de Ensino	6	%	7	%	8	%	9	%	10	%	Total
Centro de Artes (CAr)	4	10,26	6	15,38	13	33,33	3	7,69	4	10,26	39
Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)	1	3,33	4	13,33	8	26,67	4	13,33	4	13,33	30
Centro de Ciências Exatas (CCE)	2	5,26	3	7,89	10	26,32	3	7,89	4	10,53	38
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)	2	7,14	6	21,43	5	17,86	3	10,71	4	14,29	28
Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)	6	4,69	16	12,5	35	27,34	19	14,84	35	27,34	128
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)	7	8,24	17	20	19	22,35	11	12,94	15	17,65	85
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	4	5,13	24	30,77	11	14,1	16	20,51	3	3,85	78
Centro de Educação (CE)	2	3,23	6	9,68	8	12,9	17	27,42	27	43,55	62
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)	2	10	2	10	4	20	3	15	2	10	20
Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)	6	10,71	15	26,79	10	17,86	8	14,29	7	12,5	56
Centro Tecnológico (CT)	2	5,88	12	35,29	8	23,53	3	8,82	1	2,94	34
Total	38	6,35	111	18,56	131	21,91	90	15,05	106	17,73	598

Fonte: Adufes (2021)

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (ADUFES-Ssind). **Percepções sobre o trabalho/ensino remoto e saúde na pandemia**: pesquisa realizada com docentes em exercício da Ufes. Vitória: Adufes; Oppen Social, 2021.

ANEXO

Questionário Aposentadas/os – Pesquisa Adufes 2021	
Pergunta	Descrição
ID do respondente	ID
Você aposentou-se no cargo de:	Auxiliar
	Assistente
	Adjunto com doutorado
	Adjunto sem doutorado
	Associado
	Titular
Durante o exercício profissional, trabalhou no campus:	Goiabeiras
	Maruípe
	Alegre
	São Mateus
A qual Centro de Ensino você esteve vinculado (a) durante seu exercício profissional?	Centro de Artes (CAr)
	Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE)
	Centro de Ciências Exatas (CCE)
	Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS)
	Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN)
	Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)
	Centro de Ciências da Saúde (CCS)
	Centro de Educação (CE)
	Centro de Educação (CE) - CEI CRIARTE
	Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)
	Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes)
	Centro Tecnológico (CT)

Há quanto tempo você está aposentado (a) ?	Resposta
Depois de aposentar pela Ufes você está exercendo alguma atividade remunerada para complementar aposentadoria?	Sim
	Sim, esporadicamente
	Não
Gênero:	Feminino
	Masculino
	Prefiro não dizer
	Resposta
Raça:	Amarela
	Branca
	Indígena
	Parda
	Preta
	Prefiro não dizer
Idade:	Resposta
Em qual UF você reside?	ES
	Outro estado (especifique)
	Resposta
Em qual município você reside?	Resposta
Município de residência:	Resposta
Além de você, com quantas pessoas você reside?	Resposta
Possui algum tipo de deficiência?	Sim
	Não
	Prefiro não dizer

Se você estiver exercendo alguma atividade não remunerada, trata-se de:	
Não estou exercendo atividades não remuneradas	Não selecionado
	Selecionado
Atividade sindical	Não selecionado
	Selecionado
Atividade social	Não selecionado
	Selecionado
Atividade filantrópica	Não selecionado
	Selecionado
Atividade em conselhos de categorias profissionais	Não selecionado
	Selecionado
Cuidado (s) com familiar (es)	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Possui plano de saúde?	Sim e a cobertura do mesmo possibilita atendimento em domicílio.
	Sim, mas a cobertura do mesmo não possibilita atendimento em domicílio
	Não
Você utiliza algum serviço e/ou programa do SUS?	Sim
	Não
Qual (quais) serviço e/ou programa do SUS você utiliza?	Resposta
Você é portador de alguma comorbidade?	Sim
	Não
Qual (quais) comorbidades você possui?	Resposta

Qual (quais) comorbidades você possui?	Resposta
Você foi infectado (a) pela Covid-19?	Sim e tive sequelas
	Sim, mas a Covid-19 não deixou sequelas
	Não fui infectado
Essa(s) sequela(s) trouxe(ram) desdobramentos em sua vida cotidiana?	
Sim, físico	Não selecionado
	Selecionado
Sim, psíquico	Não selecionado
	Selecionado
Sim, social	Não selecionado
	Selecionado
Não trouxe nenhum desdobramento em minha vida cotidiana	Não selecionado
	Selecionado
Antes da pandemia, você apresentava algum (uns) dos sintomas relacionados abaixo?	
Ergonômico	Não selecionado
	Selecionado
Oftalmológico	Não selecionado
	Selecionado
Auditivo	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
Adoecimento psíquico	Não selecionado
	Selecionado
Não apresentava sintomas	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Durante a pandemia, você teve alguns dos sintomas relacionados abaixo (novos sintomas e/ou agravados)?	
Ergonômico	Não selecionado
	Selecionado
Oftalmológico	Não selecionado
	Selecionado
Auditivo	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
	Não selecionado

Adoecimento psíquico	Selecionado
Não apresento/apresentei sintomas durante a pandemia	Não selecionado
	Selecionado
Outros (especifique)	Resposta
Buscou ou pretende buscar ajuda profissional para lidar melhor com algum sintoma ou demanda física?	Sim
	Não
	Prefiro não dizer
Utilizou ou tem utilizado algum medicamento para conter e/ou amenizar algum desses sintomas?	Sim
	Não
	Prefiro não dizer
Algum parente, amigo ou colega de trabalho foi infectado pela Covid-19?	Sim e resultou em falecimento
	Sim e se curou
	Sim, ambos
	Não
	Prefiro não dizer
Esta (s) pessoa (s) ficou (ficaram) aos seus cuidados?	Sim
	Não
Você é colaborador, responsável e/ou cuidador de alguém?	Sim
	Não
	Ocasionalmente
Você realiza tratamentos alternativos tais como: yoga, acupuntura etc.?	Sim
	Não

Qual (quais) tratamentos você realiza?	Resposta
Você tem se dedicado à realização de atividades de lazer?	Sim
	Não
A quais tipos de atividades de lazer você tem se dedicado?	
Artísticas	Não selecionado
	Selecionado
Manuais	Não selecionado
	Selecionado
Intelectuais	Não selecionado
	Selecionado
Associativas	Não selecionado
	Selecionado
Turísticas	Não selecionado
	Selecionado
Esportivas	Não selecionado
	Selecionado
Virtuais	Não selecionado
	Selecionado
Culturais	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Por que você não tem se dedicado a atividades de lazer?	Resposta
Para você, quais são as maiores dificuldades encontradas durante o distanciamento social?	
Falta do convívio com familiares e amigos (saudades)	Não selecionado
	Selecionado
Intensificação das atividades domésticas	Não selecionado
	Selecionado

Preocupação com as pessoas	Não selecionado
	Selecionado
Medo de ser infectado (a)	Não selecionado
	Selecionado
Solidão	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Você possui uma rede de apoio e/ou acolhimento?	Sim
	Não
Esta rede de apoio é constituída, por:	
Parentes	Não selecionado
	Selecionado
Amigos	Não selecionado
	Selecionado
Colegas de trabalho	Não selecionado
	Selecionado
Trabalhadores (as) da saúde	Não selecionado
	Selecionado
Comunidade	Não selecionado
	Selecionado
Instituições	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Você tem recebido algum tipo de apoio, assistência ou cuidados por parte da UFES?	Sim
	Não

De qual setor da UFES você tem recebido apoio?	
PROGEP	Não selecionado
	Selecionado
DAS	Não selecionado
	Selecionado
Centro	Não selecionado
	Selecionado
Departamento	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Tem recebido algum tipo de apoio, assistência ou cuidados por parte da (o):	
Adufes	Não selecionado
	Selecionado
Plano de saúde	Não selecionado
	Selecionado
Comunidade	Não selecionado
	Selecionado
SUS	Não selecionado
	Selecionado
Outra (s) instituição (ções)	Não selecionado
	Selecionado
Não tenho recebido apoio, assistência ou cuidados	Não selecionado
	Selecionado
Você utiliza redes sociais e/ou ambientes virtuais de comunicação e interação para comunicação e interação social ou profissional?	Sim, frequentemente.
	Sim, ocasionalmente.
	Não
Tem enfrentado dificuldade (s) no uso das redes sociais e/ou ambientes virtuais de comunicação e interação?	Sim, frequentemente.
	Sim, ocasionalmente.
	Não

Quais são as principais dificuldades que você tem enfrentado no uso de ambientes virtuais de interação e comunicação?	
Equipamentos defasados	Não selecionado
	Selecionado
Falta de conhecimento técnico	Não selecionado
	Selecionado
Internet com velocidade inadequada	Não selecionado
	Selecionado
Outro (especifique)	Resposta
Você considera que as medidas do governo impactam o trabalho de servidores/as públicos em geral, trabalhadores/as da educação em particular e a qualidade da educação pública oferecida à sociedade?	Sim
	Não
Na sua opinião, a UFES poderia contribuir na sua condição de aposentado (a)?	
Propondo uma Política de Saúde para os (as) aposentado (as)	Não selecionado
	Selecionado
Possibilitando a representação dos aposentados (as) no Conselho Universitário	Não selecionado
	Selecionado
Possibilitando a participação dos aposentados (as) (de forma ampla ou por representação) nos demais espaços de discussões dirigidas a eles (as)	Não selecionado
	Selecionado
Outras ações (especifique)	Resposta
Você gostaria que a Adufes disponibilizasse para os associados/as aposentados/as atividades e/ou eventos de que modalidade?	
Não tenho interesse em atividade/eventos disponibilizados pela Adufes	Não selecionado
	Selecionado
Culturais	Não selecionado
	Selecionado

Educativos	Não selecionado
	Selecionado
Informativos	Não selecionado
	Selecionado
Lazer	Não selecionado
	Selecionado
Outros (especifique)	Resposta
Quais são os temas ou áreas de conhecimento de interesse para fins de participação nessas atividades e ou eventos que venham a ser promovidos pela Adufes?	Resposta
Em uma escala de 0 a 10, sendo 0 péssimo e 10 excelente, como você avalia: A atuação da Adufes durante a pandemia	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
	Escala: 0 a 10
Utilize este espaço para compartilhar um pouco sobre sua rotina, dificuldades, solicitar orientações ou dar sugestões para ações do sindicato. Ou ainda, 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
	Gravar um áudio-depoimento

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 vídeo-depoimento
	Tratar de outros assuntos
	No momento, não tenho interesse em me manifestar por nenhuma das formas acima
Autorizo a Adufes entrar em contato comigo, de acordo com os Relatos realizados?	Sim
	Não

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 - CT)

Suplente