

A vibrant, stylized illustration of a diverse crowd of people, all wearing white face masks. The individuals have various hair colors (red, blue, purple, black) and styles, and are dressed in colorful clothing. The background is a mix of dark and light purple tones, creating a sense of depth and movement.

RELATÓRIO DE PESQUISA

# CONDIÇÕES DE TRABALHO NO IFSP EM TEMPOS DE COVID-19

APARECIDA NERI DE SOUZA  
LILIANE BORDIGNON

SETEMBRO | 2020

 **SINA SEFE-SP**

The logo for SINA SEFE-SP features a stylized red and white graphic element resembling a person or a signal, positioned to the left of the text 'SINA SEFE-SP'.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....</b>	<b>8</b>
<b>O QUE REVELA O QUESTIONÁRIO REALIZADO PELO SINASEFE-SP?.....</b>	<b>16</b>
<b>PROFESSORES E PROFESSORAS DO IFSP.....</b>	<b>16</b>
Trabalho remoto e trabalho presencial no início do isolamento social.....	19
Instrumentos e condições de trabalho no início do isolamento social.....	21
Dinâmica familiar: conciliação entre trabalho remoto e trabalho doméstico.....	24
Atividades desenvolvidas pelos docentes em trabalho remoto.....	28
Controle sobre o trabalho docente: pressão ou coação por produtividade.....	36
Tempo de trabalho dedicados às atividades docentes remotas e domésticas.....	41
Participação nas decisões no início do isolamento social.....	46
Posição em relação à suspensão do calendário escolar.....	49
A situação socioemocional dos docentes em relação ao trabalho remoto do IFSP vivenciado em contexto de isolamento social.....	51
Avaliação da gestão do IFSP no contexto da pandemia de Covid-19.....	55
<b>TÉCNICOS E TÉCNICAS DO IFSP.....</b>	<b>58</b>
Trabalho remoto e trabalho presencial no início do isolamento social.....	60
Instrumentos e condições de trabalho no início do isolamento social.....	62
Dinâmica familiar: conciliação entre trabalho remoto e demandas domésticas.....	64
Controle do trabalho: pressão ou coação por produtividade.....	69
Tempo de trabalho dedicados às atividades remotas e domésticas.....	71
Participação nas decisões no início do isolamento social.....	74
Posição em relação à suspensão do calendário escolar.....	76
A situação socioemocional dos técnico-administrativos vivenciada no contexto de isolamento social.....	77
Avaliação da gestão do IFSP no contexto da pandemia de Covid-19.....	79
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>82</b>



# LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

<b>GRÁFICO 1.</b> DOCENTES POR SEXO – IFSP – 2018.....	14
<b>GRÁFICO 2.</b> DOCENTES POR COR OU RAÇA – IFSP – 2018.....	15
<b>GRÁFICO 3.</b> DOCENTES POR FAIXA DE IDADE – IFSP – 2018.....	15
<b>GRÁFICO 4.</b> DOCENTES POR SITUAÇÃO FUNCIONAL E SEXO – IFSP –2020.....	17
<b>GRÁFICO 5.</b> DOCENTES POR TRABALHO REMOTO E SEXO – IFSP – 2020.....	19
<b>GRÁFICO 6.</b> DOCENTES POR TRABALHO PRESENCIAL E SEXO – IFSP – 2020.....	20
<b>GRÁFICO 7.</b> DOCENTES POR ADEQUAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO REMOTO – IFSP – 2020.....	22
<b>GRÁFICO 8.</b> DOCENTES POR CONCILIAÇÃO TRABALHO DOMÉSTICO E REMOTO – IFSP – 2020.....	25
<b>GRÁFICO 9.</b> DOCENTES POR PRESSÃO CHEFIAS PARA PRODUTIVIDADE - IFSP – 2020.....	37
<b>GRÁFICO 10.</b> DOCENTES POR PRESSÃO COLEGAS PARA PRODUTIVIDADE - IFSP – 2020.....	38
<b>GRÁFICO 11.</b> DOCENTES POR QUANTIDADE DE HORAS DEDICADAS AO TRABALHO DOMÉSTICO – IFSP – 2020.....	42
<b>GRÁFICO 12.</b> DOCENTES POR QUANTIDADE DE HORAS DEDICADAS AO TRABALHO REMOTO – IFSP – 2020.....	42
<b>GRÁFICO 13.</b> DOCENTES POR PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES - IFSP –2020.....	46
<b>GRÁFICO 14.</b> DOCENTES POR SUSPENSÃO DO CALENDÁRIO ESCOLAR - IFSP – 2020.....	50
<b>GRÁFICO 15.</b> TÉCNICOS SEXO – IFSP – 2020.....	58
<b>GRÁFICO 16.</b> TÉCNICOS TRABALHO REMOTO – IFSP – 2020.....	61
<b>GRÁFICO 17.</b> TÉCNICOS TRABALHARAM OU NÃO PRESENCIALMENTE – IFSP – 2020.....	61
<b>GRÁFICO 18.</b> TÉCNICOS ADEQUAÇÃO INSTRUMENTOS DE TRABALHO REMOTO – IFSP – 2020.....	63
<b>GRÁFICO 19.</b> TÉCNICOS CONCILIAÇÃO TRABALHO DOMÉSTICO E TRABALHO PROFISSIONAL REMOTO – IFSP – 2020.....	65
<b>GRÁFICO 20.</b> TÉCNICOS PRESSÃO DA CHEFIA POR PRODUTIVIDADE – IFSP – 2020.....	69



# LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

<b>GRÁFICO 21. TÉCNICOS PRESSÃO COLEGAS POR PRODUTIVIDADE – IFSP – 2020.....</b>	<b>70</b>
<b>GRÁFICO 22. TÉCNICOS POR QUANTIDADE DE HORAS DEDICADAS AO TRABALHO DOMÉSTICO – IFSP – 2020.....</b>	<b>72</b>
<b>GRÁFICO 23. TÉCNICOS POR QUANTIDADE DE HORAS DEDICADAS AO TRABALHO REMOTO – IFSP – 2020.....</b>	<b>73</b>
<b>GRÁFICO 24. TÉCNICOS PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES – IFSP – 2020.....</b>	<b>75</b>
<b>GRÁFICO 25. TÉCNICOS SUSPENSÃO CALENDÁRIO ESCOLAR – IFSP – 2020.....</b>	<b>76</b>

---

<b>TABELA 1. DOCENTES POR REGIME DE TRABALHO – IFSP – 2020.....</b>	<b>10</b>
<b>TABELA 2. DOCENTES POR FORMAÇÃO – IFSP – 2020.....</b>	<b>10</b>
<b>TABELA 3. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS POR REGIME DE TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
<b>TABELA 4. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS POR FORMAÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>TABELA 5. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS POR NÍVEL NA CARREIRA.....</b>	<b>11</b>
<b>TABELA 6. DOCENTES E TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS POR CAMPUS – IFSP – 2020.....</b>	<b>18</b>
<b>TABELA 7. DOCENTES POR FREQUÊNCIA DE TRABALHO PRESENCIAL – IFSP – 2020.....</b>	<b>21</b>
<b>TABELA 8. TÉCNICOS POR CAMPUS DO IFSP – 2020 .....</b>	<b>60</b>
<b>TABELA 9. TÉCNICOS POR FREQUÊNCIA DE TRABALHO PRESENCIAL – IFSP – 2020.....</b>	<b>62</b>

## INTRODUÇÃO

Apresenta-se a seguir o relatório da pesquisa sobre *Condições de trabalho no IFSP em tempos de Covid-19* desenvolvida pelo Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica Seção Sindical São Paulo (SINASEFE-SP). O relatório é de autoria das pesquisadoras Aparecida Neri de Souza<sup>1</sup> e Liliane Bordignon de Souza<sup>2</sup>.

As atividades presenciais e de Educação a Distância (EaD) no IFSP foram suspensas, por tempo indeterminado, a partir de 23 de março de 2020. A partir desta data, os trabalhadores e trabalhadoras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP) estão trabalhando em seus domicílios em atividades distintas do trabalho presencial realizado no espaço da instituição, mediados pelas tecnologias da informação e comunicação e por equipamentos com conexão da internet. Esse processo de reorganização do trabalho desafiou o SINASEFE-SP compreender quais eram as condições de trabalho remoto que se impuseram aos trabalhadores e trabalhadoras.

A pesquisa tem sua origem nas interrogações e reivindicações do Coletivo de Trabalhadoras do SINASEFE-SP sobre os reflexos da pandemia de Covid-19 nas condições, na organização e divisão sexual do trabalho. Este Coletivo propôs à direção sindical a elaboração de uma enquete<sup>3</sup> para melhor compreender as relações de trabalho no contexto da pandemia. A pesquisa se inscreve, portanto, em um conjunto de ações sindicais visando garantir melhores condições de vida e trabalho aos trabalhadores e

---

<sup>1</sup> Possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo (1978), mestrado em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (1993), doutorado em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (1999) e pós-doutoramento em Sociologia do Trabalho pela Université Paris 10, Nanterre, França, Laboratoire Genre, Travail et Mobilités (GTM). Professora Sociologia da Educação no Departamento de Ciências Sociais e Educação (DECISE) na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Programa de Pós-Graduação em Educação (mestrado e doutorado), Linha de Pesquisa Trabalho e Educação. Pesquisadora Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação e Diferenciação Sociocultural (GEPEDISC), linha de Pesquisa Trabalho e Educação. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5515536378374204>. Acesso em agosto de 2020.

<sup>2</sup> Doutora (2020) e Mestre em Educação (2013) pela Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Graduada em Pedagogia (2010) pela mesma instituição. Bacharel em Ciências Sociais (2015) pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas - Unicamp. Realizou doutorado sanduíche (2017-2018) no *Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris* - CRESPPA/GTM. É membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Diferenciação Sociocultural (GEPEDISC/FE/UNICAMP). Atualmente trabalha como Assistente de Pesquisa no Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas (FCC). Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/7691860854267371>. Acesso em agosto de 2020.

<sup>3</sup> Ver *Carta aberta das mulheres do SINASEFE-SP*. Disponível em: <http://sinasefesp.org.br/carta-aberta-das-mulheres-do-sinasefe-sp/?hilito=%27pesquisa%27%2C%27covid-19%27>. Acesso em agosto de 2020.

trabalhadoras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP).

O debate no âmbito sindical apontava que a pandemia de Covid-19 impunha aos trabalhadores e às trabalhadoras docentes e técnico-administrativos um novo modo de trabalhar, confrontando-os com exigências cada vez maiores no trabalho por meio do trabalho remoto.

A indeterminação provocada pela pandemia é vivenciada distintamente por professores, professoras, técnicas e técnicos administrativos; o trabalho remoto se impôs aos trabalhadores e trabalhadoras e acelerou o uso de tecnologias; colocou em relevância a noção de temporalidade, do tempo indiferenciado e expandido no trabalho transferido para o ambiente doméstico. Os trabalhadores e trabalhadoras tiveram que se adaptar a uma nova forma de executar, em casa e a distância, suas atividades profissionais, mediadas por computadores, tablets ou smartphones com conexão pela internet e por meio plataformas digitais<sup>4</sup>. A organização do trabalho remoto realizado nos domicílios coloca em evidência a divisão sexual do trabalho e seus “princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher)” (KERGOAT, 2009, p.67)<sup>5</sup>.

Algumas respostas sindicais foram construídas durante o primeiro semestre de 2020, destaca-se a elaboração de nota técnica<sup>6</sup> para orientação de trabalhadores e trabalhadoras, um parecer jurídico<sup>7</sup> sobre as garantias legais dos trabalhadores e trabalhadoras e o estabelecimento de um canal de denúncia de situações de assédio no trabalho<sup>8</sup>. Observa-se, portanto, que a pesquisa foi construída num contexto de crise sanitária em que foram impostas novas situações de trabalho. O relatório está organizando em três partes. A primeira parte – Caracterização da Pesquisa – apresenta os

---

<sup>4</sup> Exemplos de plataforma: Microsoft teams; Google Classroom, Moodle, etc.

<sup>5</sup> KERGOAT, Danièle. Individu, groupe, collectif: quelques éléments de réflexion. **Chemins d’émancipation et rapports sociaux de sexe**. Paris, La Dispute, v. 47, p. 62, 2009.

<sup>6</sup> Nota Conjunta da Coordenação Funcional e Comissão de Mobilização e Greve. 02/04/2020. Análise de conjuntura da Coordenação Funcional e Comissão de Mobilização mediante avanço da pandemia Covid-19 (Coronavírus). <https://sinasefesp.org.br/nota-conjunta-da-coordenacao-funcional-e-comissao-de-mobilizacao-e-greve/?hilito=%27Nota%27%2C%27tecnica%27>. Acesso em setembro de 2020.

<sup>7</sup> Parecer Jurídico SINASEFE Nacional de 04/06/2020, sobre o conteúdo da Lei Complementar nº 173, de 27/05/2020. Disponível em: <https://sinasefesp.org.br/nota-publica-apesar-de-inaumeros-ataques-lc-173-nao-congela-progressoes-e-promocoes/?hilito=%27Nota%27%2C%27tecnica%27>. Acesso em setembro de 2020.

<sup>8</sup> Disponível em: <https://sinasefesp.org.br/condicoes-de-trabalho-no-ifsp-em-tempos-de-pandemia-covid-19/?hilito=%27canal%27%2C%27den%C3%Bancia%27%2C%27situa%C3%A7%C3%B5es%27%2C%27ass%C3%A9dio%27%2C%27no%27%2C%27trabalho%27> Acesso em setembro de 2020.

procedimentos de análise dos dados coletados e as características – contratos, jornada de trabalho formação – mais gerais dos trabalhadores e trabalhadoras do IFSP a partir de bancos de dados diversos. A segunda parte – Professores e Professoras do IFSP – apresenta as condições nas quais se concretiza o trabalho remoto dos docentes. A terceira parte – Técnicos e Técnicas Administrativos do IFSP – analisa as condições de trabalho destes trabalhadores e trabalhadoras.

## CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O questionário foi elaborado em abril de 2020 pelo *Coletivo de trabalhadoras* do sindicato buscando dar visibilidade às condições de vida e de trabalho das mulheres professoras e técnicas administrativas. A enquete é entendida aqui como uma pesquisa organizada para capturar o início do trabalho remoto e do distanciamento social, ela não se constitui em amostra estatística e os resultados não podem ser generalizados, pois cerca de 3% (143 respondentes) do contingente de trabalhadores e trabalhadoras<sup>9</sup> responderam ao questionário.

Composto por 26 perguntas – fechadas e abertas – relativas às condições de vida e trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras do IFSP, o questionário foi disponibilizado, por meio do aplicativo de gerenciamento de pesquisas Google Forms<sup>10</sup>, no mês de maio de 2020, aos filiados ao sindicato. Abaixo reproduzimos o texto introdutório do questionário realizado:

Condições de trabalho no IFSP em tempos de pandemia Covid-19. Após a declaração de pandemia global do Coronavírus pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março e sua efetiva proliferação no território brasileiro, grande parte dos trabalhadores mais vulneráveis do país têm passado por condições insalubres de trabalho e de deslocamento para o mesmo, em razão da grande possibilidade de contágio com a doença.

Para outra parcela significativa da classe trabalhadora, a rotina profissional foi alterada às pressas com o sistema de "home office", como no caso do Instituto Federal de São Paulo (IFSP). A suspensão das aulas foi anunciada dia 14 de março (Nota nº 03, de 14/03/20, do Comitê de Crise), assim como foram suspensas outras atividades presenciais com a adoção do trabalho remoto para os servidores.

Neste sentido, o objetivo do presente questionário é conhecer a rotina dos trabalhadores diante desta nova situação e, principalmente, buscar coletivamente soluções adequadas e coerentes. Do mesmo modo, a partir do levantamento das respostas, realizar ações em defesa dos direitos dos servidores, sobretudo, o direito de condições dignas, humanas e seguras de trabalho.

O Sinasefe-SP reafirma total repúdio à postura anticientífica e genocida do presidente Jair Bolsonaro em meio ao desastre social anunciado pela crise econômica e sanitária, desrespeitando a necessidade de isolamento, única medida comprovadamente eficaz para evitar a propagação acelerada da doença e o colapso do sistema de saúde. Todas as vidas importam!

Em anexo, links com as notas destinadas aos servidores docentes e outra aos técnicos administrativos, compreendendo que há particularidades no desempenho do trabalho remoto para cada categoria.

---

<sup>9</sup> Segundo os dados do Sistema Unificado de Administração pública trabalhavam no IFSP 5.258 profissionais docentes e técnicos administrativos, em 2020.

<sup>10</sup> Disponível em: <https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/>. Acesso em agosto de 2020.



Desde já agradecemos a colaboração com o preenchimento do questionário e vamos coordenar os nossos melhores esforços para atender as inúmeras contingências decorrentes da pandemia Covid-19, por tempo ainda não determinado.

Gestão Unidade, Resistência e Luta

29 de abril de 2020

PRAZO PARA PREENCHIMENTO: 8 DE MAIO (SEXTA-FEIRA) ATÉ 18 HORAS.

O questionário foi respondido por 143 trabalhadores, dos quais 54% eram mulheres<sup>11</sup>, ainda que a maioria dos trabalhadores do IFSP seja homem, as mulheres marcaram a presença demonstrando o desejo de serem ouvidas. O grupo de respondentes era composto de 94 docentes (88 efetivos e 6 substitutos) e 49 técnico-administrativos.

Os dados quantitativos e qualitativos foram extraídos do Google Forms em formato *.xls* e tratados por meio do aplicativo Excel<sup>12</sup>. A cada um dos respondentes foi atribuída uma identificação específica que permitiu contabilizar as respostas respeitando o anonimato<sup>13</sup> exigido pelas boas práticas em pesquisa. O banco de dados foi normalizado manualmente e as tabelas e gráficos foram geradas por meio desse aplicativo. Como o questionário era composto de 14 questões fechadas e 12 questões abertas, optou-se por trabalhar os dados exclusivamente no Excel pela maior possibilidade que oferece de mobilizar esse tipo de dados no formato de tabelas com filtros, especialmente os dados qualitativos.

Considerando a baixa adesão do conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras à pesquisa, indagou-se quais são as similitudes e diferenças entre este coletivo de respondentes e a totalidade de profissionais do IFSP. Os bancos de dados consultados apresentam diferenças que não nos permitem compará-los. Consultamos dados de três bancos: a) Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP); b) Plataforma Nilo Peçanha; c) Censo da Educação Superior de 2018 produzido pelo INEP/MEC, buscando identificar o contingente de docentes e técnicos administrativos, desagregados por sexo, por jornada de trabalho, por formação e posição na carreira.

---

<sup>11</sup> No IFSP, a maioria dos trabalhadores são homens, mas as mulheres foram quem mais responderam, proporcionalmente, ao questionário

<sup>12</sup> Aplicativo do Office Microsoft.

<sup>13</sup> Ainda que os respondentes não tenham assinado um Termo de Compromisso Livre e Esclarecido nessa primeira etapa da pesquisa, todas as boas práticas de pesquisa foram seguidas na análise dos dados de forma a respeitar o anonimato dos respondentes.

Segundo os dados do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP)<sup>14</sup>, em agosto de 2020, o IFSP possuía 3.215 docentes e 2.053 técnico-administrativos, totalizando 5.258 trabalhadores; pelo Painel Estatístico de Pessoal<sup>15</sup> há 3.120 professores e professoras do ensino básico e tecnológico em São Paulo; pela Plataforma Nilo Peçanha<sup>16</sup> há 2.955 docentes do ensino básico e tecnológico e 1.843 técnicos-administrativos. Nenhuma das plataformas citadas permite a desagregação dos dados por sexo, cor ou raça, idade, entre outros indicadores.

A Plataforma Nilo Peçanha nos permite verificar contratos de trabalho, a jornada de trabalho e a formação dos docentes e técnicos administrativos. Dentre os 2.436 docentes que trabalham no IFSP, 82% são efetivos com dedicação exclusiva e possuem mestrado e/ou doutorado, o que nos permite afirmar que estamos diante de um coletivo de trabalhadores altamente qualificados e com estabilidade no emprego.

**TABELA 1. DOCENTES POR REGIME DE TRABALHO – IFSP - 2020**

EFETIVO 20H	EFETIVO 40H	EFETIVO D.E.	SUBSTITUTO/TEMPORÁRIO 20H	SUBSTITUTO TEMPORÁRIO/40H	TOTAL
23	71	2436	11	414	2.955
0,77%	2,40%	82,43%	0,37%	14,01%	100%

FONTE: PLATAFORMA NILO PEÇANHA. AGO./2020.

**TABELA 2. DOCENTES POR FORMAÇÃO – IFSP - 2020**

GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	TOTAL
190	8	345	1438	974	2955
6,42%	0,27%	11,67%	48,66%	32,96%	100%

FONTE: PLATAFORMA NILO PEÇANHA. AGO./2020.

Os técnicos-administrativos, assim como os docentes, possuem jornada de trabalho integral (40 horas de trabalho) e formados em nível superior, 54% possuem estudos pós-graduados (especialização, mestrado ou doutorado), 81% deles estão nos dois níveis superiores da carreira (D e E).

<sup>14</sup> Disponível em: <https://suap.ifsp.edu.br/accounts/login/?next=/>. Acesso em setembro de 2020.

<sup>15</sup> Disponível em: <https://www.painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opensoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em agosto de 2020.

<sup>16</sup> Disponível em: <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/>. Acesso em agosto de 2020.

**TABELA 3. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS POR REGIME DE TRABALHO**

20h	25h	30h	40h	TOTAL
6	6	2	1829	1843
0,32%	0,32%	0,10%	99,24%	100%

FORNTE: PLATAFORMA NILO PEÇANHA. AGO./2020.

**TABELA 4. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS POR FORMAÇÃO**

ENSINO FUNDAMENTAL	ENSINO MÉDIO	TÉCNICO	GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO	TOTAL
9	232	55	558	2	747	204	36	1843
0,48%	12,58%	2,98%	30,27%	0,10%	40,53%	11,06%	1,95%	100%

FORNTE: PLATAFORMA NILO PEÇANHA. AGO./2020.

**TABELA 5. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS POR NÍVEL NA CARREIRA**

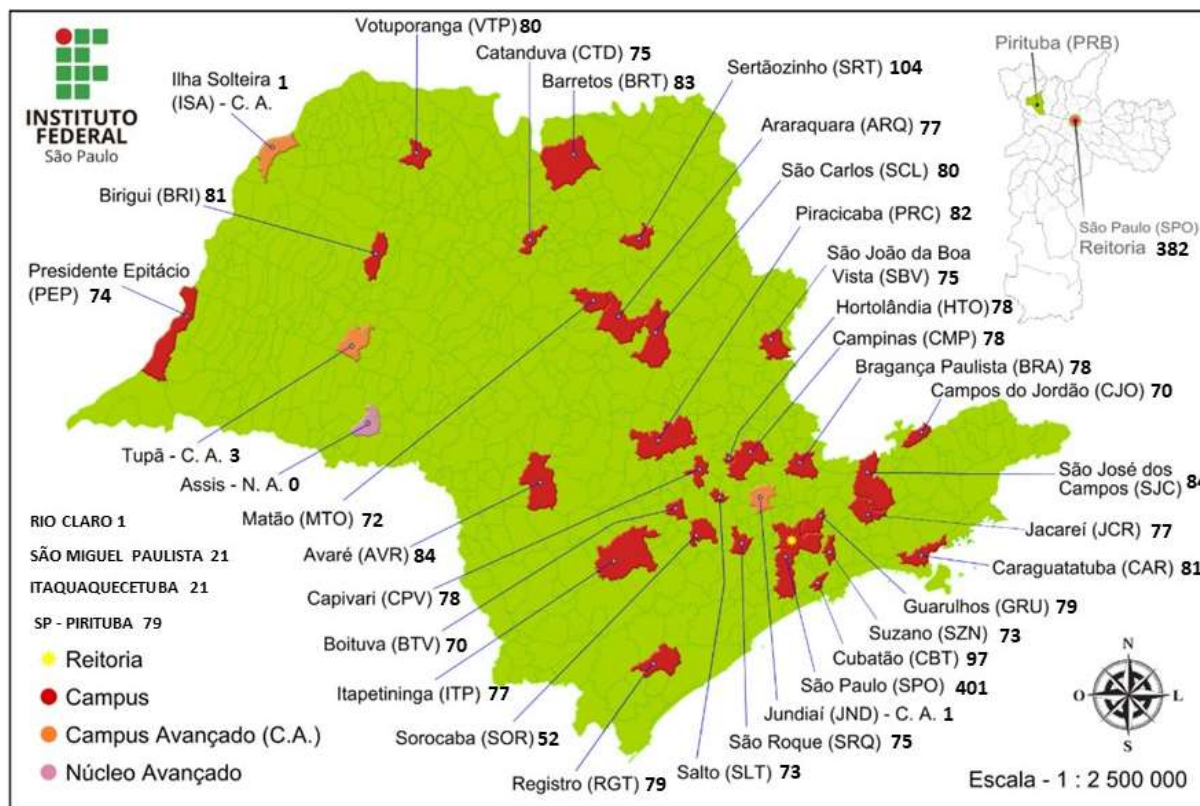
A	B	C	D	E	TOTAL
3	8	334	865	633	1843
0,16%	0,43%	18,12%	46,93%	34,34%	100%

FORNTE: PLATAFORMA NILO PEÇANHA. AGO./2020.

No sentido de compreender a distribuição dos *3.215 docentes e 2.053 técnicos-administrativos* (SUAP, 2020) por campus do IFSP, apresentamos a seguir dois mapas. Ambos os mapas evidenciam a concentração dos trabalhadores e trabalhadores na cidade de São Paulo, origem e sede da reitoria, assim como na região Sudeste do estado.

## MAPA DA DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES POR CÂMPUS DO IFSP – AGOSTO/2020

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Mapa dos Câmpus - 2016

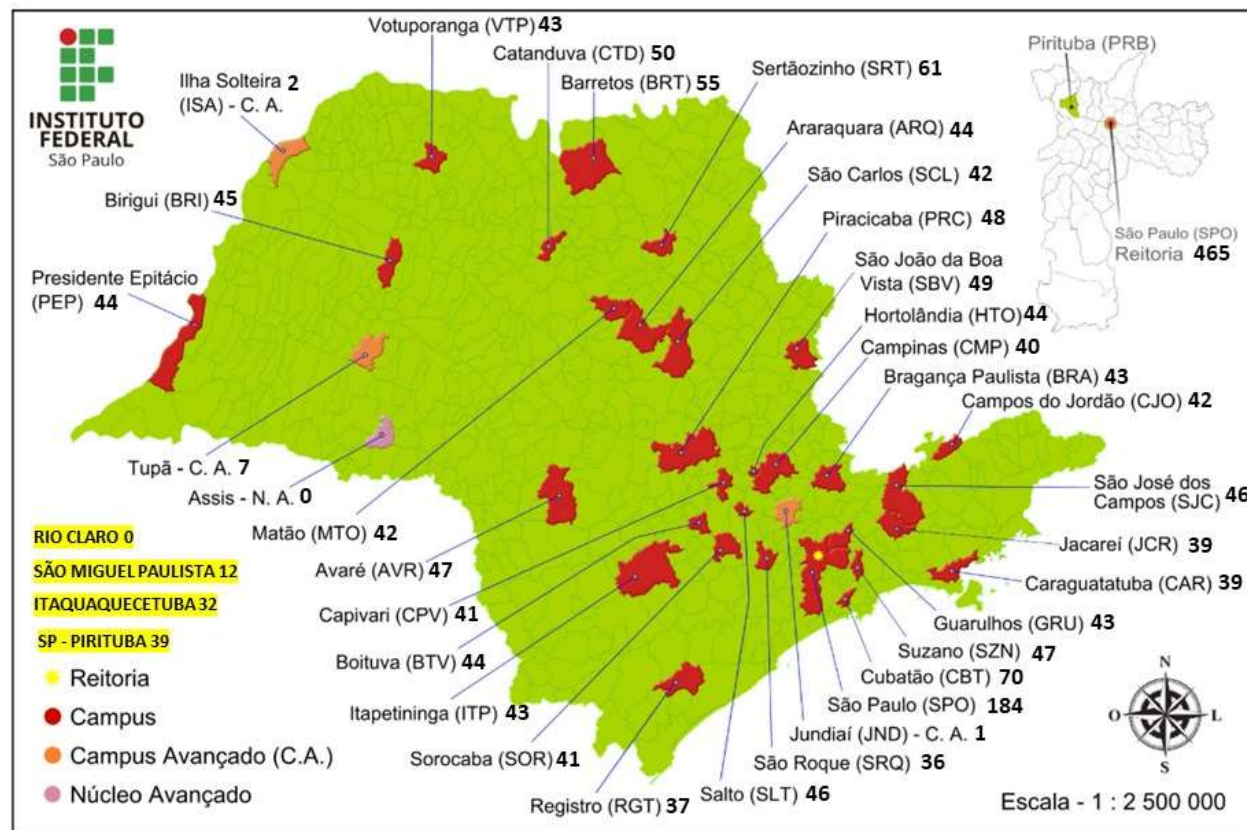


Elaboração cartográfica: Leandro Henrique da Silva. Arte Final: Vitor Hugo de Rosa. Softwares: Philcarto / Inkscape  
Fonte: SIMEC/IBGE/PRE, fevereiro 2016.

FONTE: Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP). Agosto/2020.

## MAPA DA DISTRIBUIÇÃO DE TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS POR CÂMPUS DO IFSP – AGOSTO/2020

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Mapa dos Câmpus - 2016

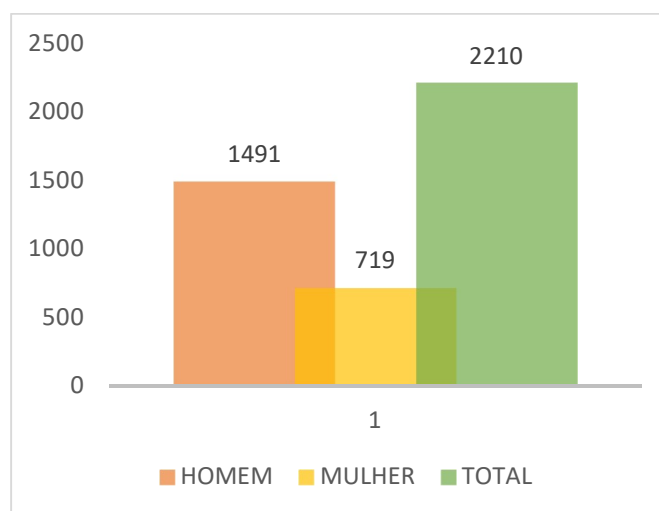


O mapa de docentes do IFSP mostra que o campus São Paulo concentra 12,47% dos docentes, seguido por Sertãozinho com 3,23% e Cubatão com 3,01% do total. A maioria dos docentes está concentrada na região Sudeste do estado. As regiões Norte e Noroeste do estado não possuem muitas instituições e docentes da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. O mapa da distribuição dos técnico-administrativos mostra uma situação semelhante aos docentes. O campus São Paulo concentra 8,96% dos técnicos, Cubatão 3,40% e Sertãozinho 2,97%.

Devido à ausência de dados por sexo, cor ou raça e idade nas plataformas citadas acima, não foi possível apreender a configuração de gênero entre os profissionais do IFSP desses dados. Com isso, buscou-se nos dados do INEP/MEC em seu Censo da Educação Superior de 2018 outras informações sobre as funções docentes.

De acordo com os dados do Censo trabalhavam no IFSP 2.210 docentes, na sua maioria homens (67%), como demonstra o Gráfico 1. O mercado de trabalho no ensino técnico e tecnológico é um espaço historicamente masculino, diferentemente do ensino básico.

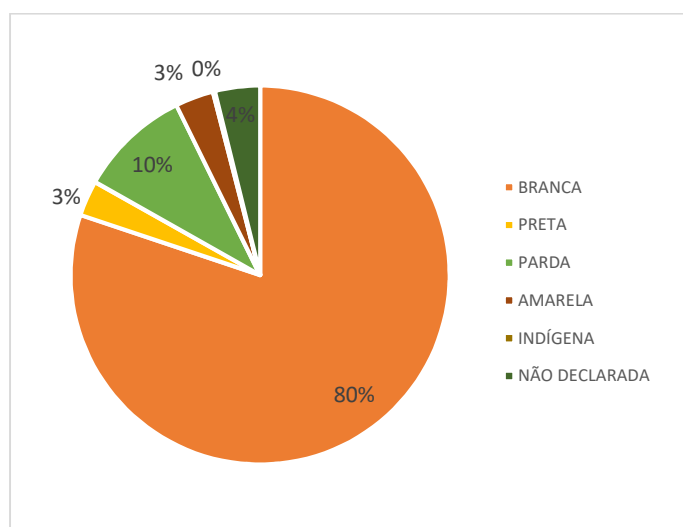
**GRÁFICO 1. DOCENTES POR SEXO – IFSP - 2018**



Fonte: Censo da Educação Superior – 2018.

A maior parte dos docentes (80%) é branca segundo os registros oficiais.

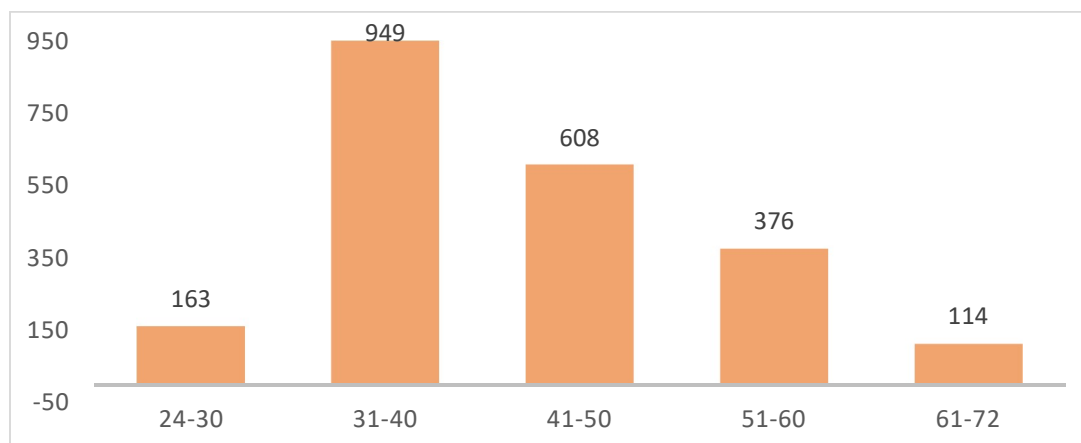
**GRÁFICO 2. DOCENTES POR COR OU RAÇA – IFSP - 2018**



Fonte: Censo da Educação Superior – 2018.

Homens, brancos e jovens compõem a maioria dos docentes do IFSP. Observa-se que 50% dos professores e professoras tem menos de 40 anos de idade. Apenas 5% possui idade mínima que lhes permite pleitear a aposentadoria.

**GRÁFICO 3. DOCENTES POR FAIXA DE IDADE – IFSP - 2018**



Fonte: Censo da Educação Superior – 2018.

O breve retrato aqui apresentado a partir do Censo nos permite concluir que estamos diante de um coletivo de docentes homens, brancos, jovens, com contratos estáveis, jornadas de trabalho integral e em dedicação exclusiva e com formação em

cursos de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado). Os técnicos e técnicas administrativos também possuem jornadas de trabalho com dedicação de 40 horas semanais, estão nos estágios finais da carreira e possuem formação em nível superior e a maioria cursos de pós-graduação. Seria necessário aprofundar a mobilização de dados sobre esta categoria para podermos compreender a composição de gênero, idade e cor ou raça.

## **O QUE REVELA O QUESTIONÁRIO REALIZADO PELO SINASEFE-SP?**

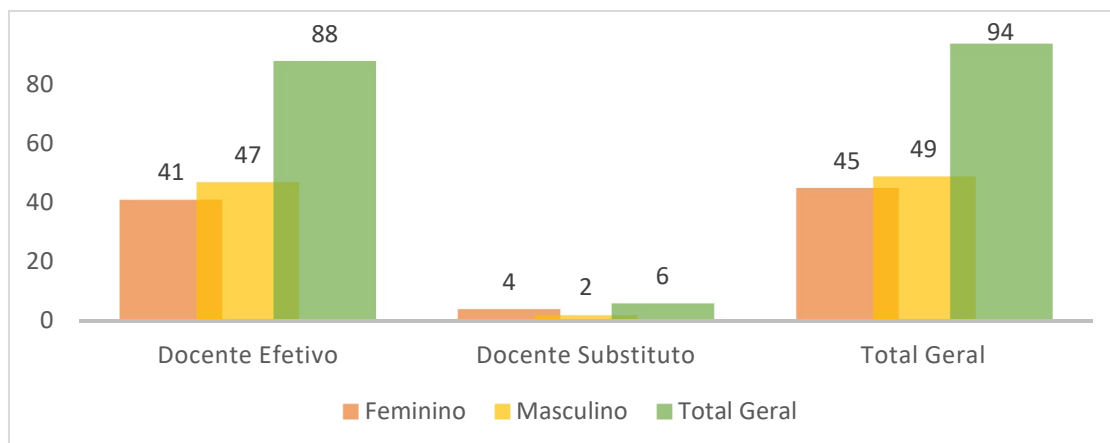
Apresenta-se, na sequência, os dados e análises referentes às questões fechadas e abertas do questionário realizado. As questões abertas que solicitavam comentários, opiniões e avaliações sobre a situação apontada nas questões fechadas têm frequência diferenciada de respostas. Apresentamos inicialmente em cada item os dados quantitativos referentes às questões fechadas e em seguida os comentários, avaliações e sugestões buscando dar voz aos sujeitos que estão por trás dos números. O relatório está organizado em dois blocos, na primeira parte serão analisadas as respostas dos professores e professoras, e em seguida dos trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos. Por fim, apresentamos as considerações finais.

## **PROFESSORES E PROFESSORAS DO IFSP**

Apresentamos a seguir as condições de trabalho dos docentes no IFSP em tempos de pandemia de Covid-19, na ótica dos sujeitos da pesquisa realizada pela Seção São Paulo do SINASEFE. Como já informado, responderam ao questionário 96 docentes, dos quais 6 tinham contratos temporários de trabalho. O gráfico 4, abaixo, permite visualizar a distribuição de gênero dos respondentes: 48% são professoras e 52% são professores.



**GRÁFICO 4. DOCENTES POR SITUAÇÃO FUNCIONAL E SEXO – IFSP - 2020**



A distribuição de gênero dos respondentes não expressa a configuração do conjunto dos docentes do IFSP, pois apenas 1/3 dos docentes são mulheres, mas 48% dos respondentes são professoras. Esta determinação das mulheres responderem ao questionário coloca em evidência a busca de visibilidade sobre seu trabalho e demonstra a relevância da demanda do Coletivo de Trabalhadoras. Levantamos a hipótese de que as mulheres foram as primeiras a sentir os limites colocados pela pandemia e a perceber a necessidade de expressar suas posições, o que pode justificar o número elevado de respondentes em comparação ao universo dos docentes do IFSP.

Pela tabela 6, a seguir, observa-se que a representação dos campi é expressiva, dentre os 36, apenas 6 não tiveram docentes que responderam aos questionários. Entre os docentes não há nenhum respondente dos campi de Barretos, Ilha Solteira, Jundiaí, São Miguel Paulista, Votuporanga ou da Reitoria. Os demais contam um ou mais docentes respondentes. São Paulo apresentou o maior número de respondentes entre os docentes, com 15 respostas, seguido de Itapetininga e Suzano, com 9 respostas cada, nesses dois últimos casos, as mulheres compuseram a maioria dos respondentes.

Dentre os técnicos-administrativos não há nenhum respondente dos campi de Avaré, Capivari, Catanduva, Cubatão, Guarulhos, Ilha Solteira, Jundiaí, Presidente Epitácio, Registro, Salto, São José dos Campos, São Miguel Paulista, São Roque e Votuporanga. Nos demais campus há de 1 a 6 respondentes. Os campi que contaram com 6 respondentes foram: São Paulo, Suzano e Reitoria.

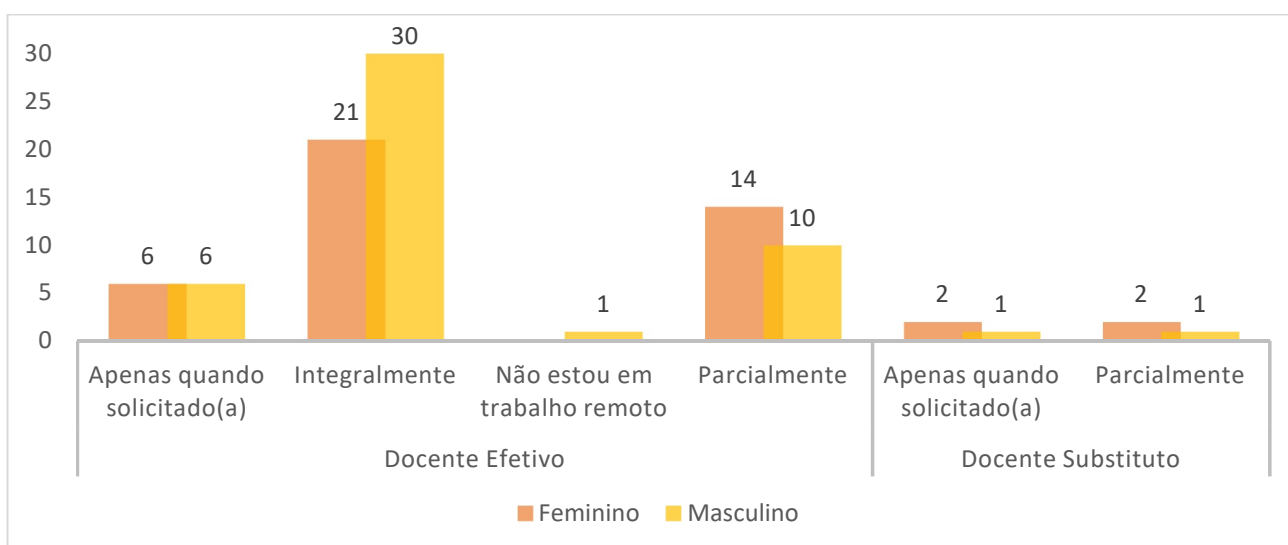
**TABELA 6 – DOCENTES E TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS POR CAMPUS – IFSP - 2020**

CAMPUS	DOCENTES		TÉCNICOS	
	M	H	M	H
ARARAQUARA	1		2	
AVARÉ		1		
BARRETOS				1
BIRIGUI	1		2	
BOITUVA	1	1	1	
BRAGANÇA PAULISTA	1	3	2	
CAMPINAS	2	2		2
CAMPOS DO JORDÃO		1	1	
CAPIVARI	3			
CARAGUATATUBA	4	3	1	3
CATANDUVA	1	4		
CUBATÃO		1		
GUARULHOS	2			
HORTOLÂNDIA	2	4	2	1
ILHA SOLTEIRA				
ITAPETININGA	6	3	3	
ITAQUAQUECETUBA	2			1
JACAREÍ	2	1	2	
JUNDIAÍ				
MATÃO	1	2	1	
PIRACICABA		1		1
PIRITUBA	1		1	
PRESIDENTE EPITÁCIO REGISTRO	1			
SALTO	2	1		
SÃO CARLOS		2	1	
SÃO JOÃO DA BOA VISTA				1
SÃO JOSÉ DOS CAMPOS		1		
SÃO MIGUEL PAULISTA				
SÃO PAULO	2	13	6	
SÃO ROQUE	2	1		
SERTÃOZINHO	1			
SOROCABA	1			1
SUZANO	6	3	4	2
TUPÃ		1	1	1
VOTUPORANGA				
REITORIA			3	2
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>33</b>	<b>16</b>
		<b>94</b>		<b>49</b>

## TRABALHO REMOTO E TRABALHO PRESENCIAL NO INÍCIO DO ISOLAMENTO SOCIAL

O questionário buscou capturar a experiência no trabalho remoto de docentes. Quatro questões indagavam (a) se estavam trabalhando remotamente (e qual a intensidade); (b) se estavam executando atividades presenciais; (c) se o trabalho presencial poderia ou não ser realizado de forma remota; (d) qual era a frequência do trabalho presencial quando este ocorria.

GRÁFICO 5. DOCENTES POR TRABALHO REMOTO E SEXO – IFSP - 2020

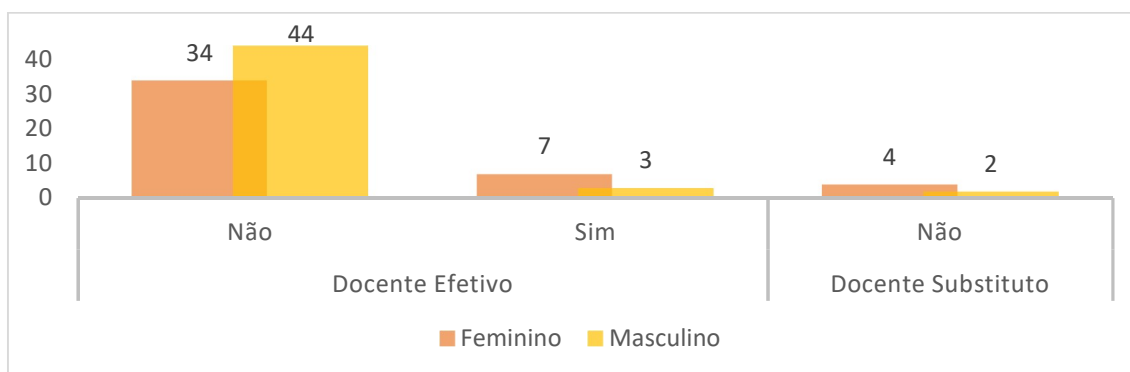


Ainda que os docentes não estivessem no primeiro semestre de 2020 trabalhando remotamente com aulas, a pesquisa verificou que se dedicavam às atividades que integram o ofício docente e que estão contidas no Plano Individual de Trabalho Docente (PIT) elaborado por cada um deles. Tal plano contém a discriminação das atividades que serão desenvolvidas durante o semestre letivo quanto ao ensino, pesquisa e inovação, extensão, administração e representação e formação continuada. O trabalho docente nos Institutos Federais difere quanto as atividades desenvolvidas segundo o nível e modalidade de ensino: cursos técnicos de nível médio (concomitante, subsequente ou integrado), modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA), cursos superiores (graduação e pós-graduação).

Dentre os 94 professores, apenas 1 docente informava que não estava trabalhando remotamente, os demais estavam desenvolvendo em atividades remotas; sendo 51 (54%) integralmente; 27 (29%) parcialmente; e 15 (16%) quando solicitados. Todas as professoras estavam trabalhando remotamente, seja integralmente (21 efetivas), parcialmente (14 efetivas e 3 temporárias) ou quando solicitadas (6 efetivas e 2 temporárias). Entre os professores, aqueles com contratos temporários estavam trabalhando parcialmente ou quando solicitados; os efetivos, na sua maioria (30 entre 47) informavam que trabalhavam integralmente de forma remota.

O gráfico 6, abaixo, permite visualizar se houve trabalho presencial após a suspensão das atividades docentes no IFSP, 10 (dentre 94) informam que trabalharam presencialmente; por outro lado 90 (dentre 94) responderam que não houve trabalho presencial. Não temos dados para compreender quais as atividades que realizavam presencialmente.

**GRÁFICO 6. DOCENTES POR TRABALHO PRESENCIAL E SEXO – IFSP – 2020**



Dentre os 10 docentes que trabalharam presencialmente 7 são professoras e com contratos de trabalho efetivo e 5 delas informavam [questão aberta] que trabalhavam diariamente de forma presencial. Dentre os 10 docentes que desenvolviam atividades presenciais, 2 entendiam que poderiam ser realizadas remotamente e 2 compreendiam que só poderiam ser presenciais [Tabela 7].

**TABELA 7 – DOCENTES POR FREQUÊNCIA DE TRABALHO PRESENCIAL – IFS – 2020**

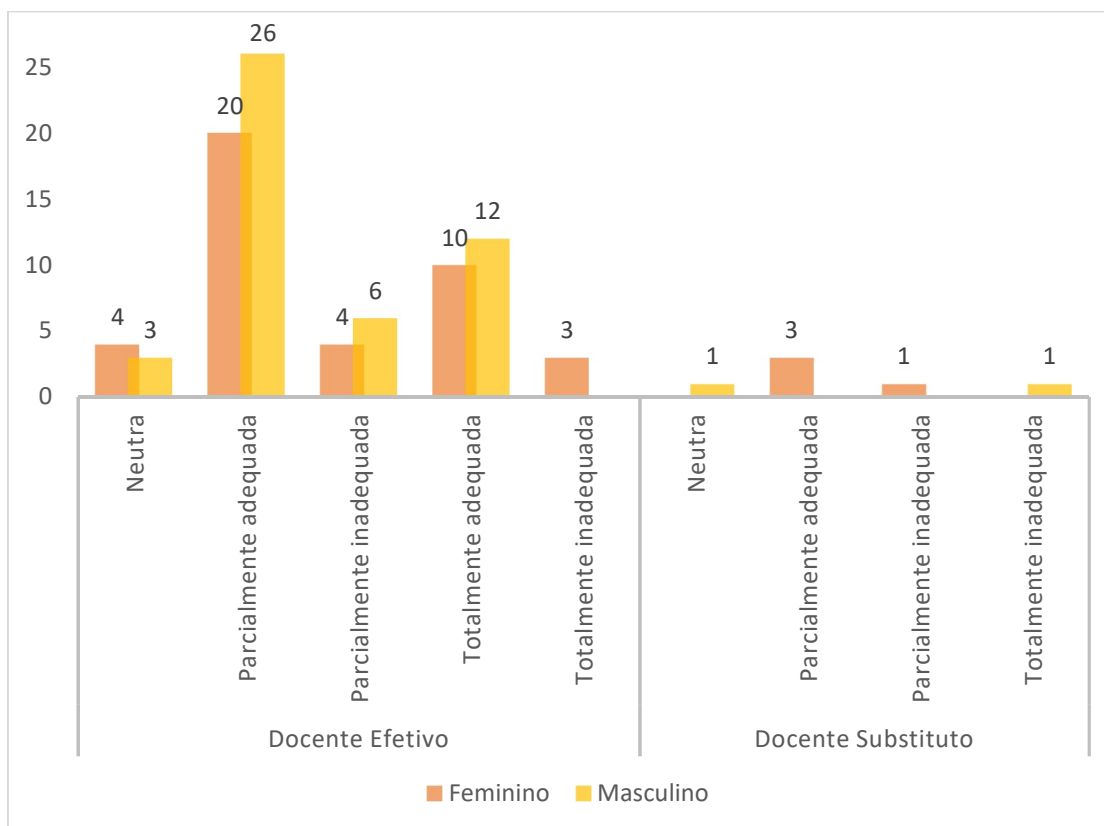
<b>FREQUÊNCIA</b>	<b>DOCENTE EFETIVO</b>	<b>DOCENTE SUBSTITUTO</b>	<b>TOTAL</b>
NÃO HOUVE TRABALHO PRESENCIAL	84	6	90
TRABALHEI PRESENCIALMENTE EM ATIVIDADE QUE PODERIA SER REALIZADA INTEGRALMENTE DE MANEIRA REMOTA	2	0	2
TRABALHEI PRESENCIALMENTE PORQUE A ATIVIDADE NÃO PODERIA SER REALIZADA DE MANEIRA REMOTA	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>6</b>	<b>94</b>

Os questionários revelam que embora a maioria esteja trabalhando remotamente, houve atividades presenciais cuja frequência foi diária. O trabalho presencial é mais expressivo entre mulheres. O trabalho remoto de forma integral é mais expressivo entre homens e entre efetivos (homens ou mulheres).

### **INSTRUMENTOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO NO INÍCIO DO ISOLAMENTO SOCIAL**

Considerando que a quase totalidade dos respondentes trabalharam remotamente (integralmente, parcialmente ou eventualmente): como eles avaliavam os instrumentos de trabalho que dispunham para realizar o trabalho? Por instrumentos de trabalho remoto são considerados acesso à internet, às tecnologias de informação, equipamentos (computador de mesa, telefone celular, tablet, notebook, impressora, câmera, microfone), espaço de trabalho incluindo mesa e cadeira ergonômica.

**GRÁFICO 7. DOCENTES POR ADEQUAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO REMOTO – IFSP - 2020**



Consultados sobre a existência ou adequação de equipamentos, conexão com a internet, espaço de trabalho para realizar o trabalho remotamente, apenas  $\frac{1}{4}$  (22 dentre 88) dos docentes – homens e mulheres – efetivos considera adequadas as condições para levar a bom termo o trabalho; são parcialmente adequadas as condições para 52% dos efetivos; são inadequados (parcial ou totalmente) para 15%. Dentre os professores com contratos temporários a metade considera parcialmente adequado, nenhum docente substituto possui instrumentos de trabalho remoto totalmente adequados.

Dentre as 41 docentes efetivas 24% informa que são bem adequadas e dentre os 47 professores 26% afirmam que os instrumentos de trabalho que dispõem para o trabalho remoto são totalmente adequados. A inadequação dos instrumentos de trabalho é maior entre as mulheres 8 (18%), dentre 45 com contratos efetivos ou temporários; 14% dos homens avaliavam como inadequados.

A maioria (52%) dos docentes considera que os instrumentos de trabalho são parcialmente adequados, 51% das mulheres com contratos efetivos e temporários e 53% dos homens.

Para a maioria, 24 (58%) dentre 41 professores, o grande problema no trabalho remoto é o acesso, a instabilidade e velocidade da banda larga<sup>17</sup>. Associada à qualidade dos serviços de internet, 3 professores dependem de conexão por meio de celular. O acesso a plataformas como videoconferência ou reuniões remotas é dificultado pela qualidade da internet para 4 professores.

O espaço de trabalho para as atividades remotas é um problema para parte dos professores, pois o espaço não é exclusivo e o compartilhamento interfere na dinâmica familiar. Há improvisações de espaço, não há separação entre atividades da esfera privada e esfera profissional, há partilha de equipamentos com outros membros da família.

Os equipamentos para o trabalho remoto nem sempre estão disponíveis, por vezes compartilhados com outros membros da família, por vezes faltam equipamentos para realização de videoconferência com câmera, microfone e até a ausência de impressora ou mobiliário adequado. Alguns professores indicam que a utilização de equipamentos e internet próprios permitem a transferência dos custos do trabalho para o trabalhador e afetam a qualidade das atividades.

Não há no trabalho remoto, segundo os professores, uma delimitação entre o local de trabalho e o espaço doméstico, este último já não é mais compreendido como um espaço para descanso e lazer. Esse embaralhamento de fronteiras apresenta consequências psíquicas para os docentes.

As professoras (12 dentre 24 respondentes) apontam como principal dificuldade para levar a bom termo o trabalho remoto é a dinâmica doméstica, referem-se ao compartilhamento de espaços e equipamentos com familiares; improvisações de espaço para trabalhar; responsabilidade com filhos. Oito professoras atribuem as dificuldades de trabalho remoto ao acesso, instabilidade e velocidade da banda de internet. Apenas uma professora informa que possui ambiente adequado para o trabalho remoto. As professoras

---

<sup>17</sup> A velocidade de banda ou o volume de informação por unidade de tempo que a internet consegue manipular é fundamental para garantir a qualidade e a rapidez. Uma baixa velocidade é insuficiente para streaming e upload e download com grande volume de dados.

apontam também preocupações com as condições de estudo dos alunos como parte da estrutura para a realização do trabalho remoto.

Diferentemente, metade dos professores (16 dentre 32 respondentes) apontam como a principal dificuldade no trabalho remoto é o acesso à internet e apenas 6 atribuem à dinâmica familiar – barulho, atenção aos filhos e convívio familiar – como dificuldades para trabalhar. Não possuem local de trabalho apropriado para o trabalho (6 docentes); ausência ou problemas com equipamentos (3); ausência de um padrão de ferramentas tecnológicas para o trabalho (2); dois professores indicam que há um custo financeiro para trabalhar remotamente com material próprio. A estrutura para o trabalho remoto não apresenta nenhum problema para apenas 3 professores.

Relevante destacar as diferenças de percepções de dificuldades para o trabalho remoto entre professores e professoras. A dinâmica doméstica é compreendida pelas mulheres como o compartilhamento de espaços e equipamentos com familiares e responsabilidade com filhos. Os homens a compreendem como espaço barulhento, de atenção aos filhos e convívio familiar. Para os homens o foco das dificuldades para levar a bom termo o trabalho remoto são os instrumentos de trabalho e para as mulheres é a dinâmica doméstica.

## **DINÂMICA FAMILIAR: CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO REMOTO E TRABALHO DOMÉSTICO**

Os docentes foram solicitados a avaliar a dinâmica familiar, ou seja, se eram adequadas (total ou parcialmente) ou inadequadas (total ou parcialmente) as condições para conciliarem o trabalho remoto com as trabalho doméstico e na questão subsequente foram indagados a comentar a resposta apresentada.

O trabalho doméstico, na concepção trabalhada pelos depoimentos [questão aberta], dialoga com um conjunto de análises desenvolvida no âmbito dos estudos de gênero, referem-se ao “conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal ou parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres” (FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, 2009)<sup>18</sup>.

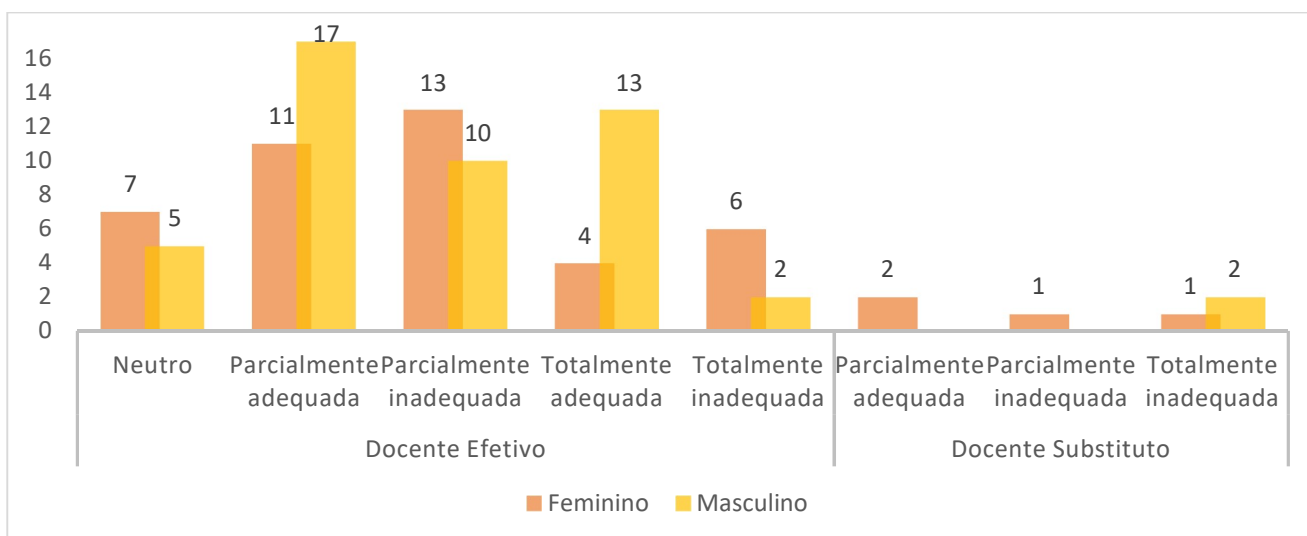
---

<sup>18</sup> FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, p. 256-262, 2009.



Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat (2008)<sup>19</sup>, o trabalho doméstico é compreendido como apêndice do trabalho assalariado, atribuído às mulheres, o que as obriga a conciliar constantemente as atividades profissionais e atividades domésticas realizadas para si e para a família. Há uma divisão desigual do trabalho profissional e doméstico entre homens e mulheres, no mercado de trabalho e na casa. As atividades domésticas e de cuidados com crianças e idosos são tornadas invisíveis e compartilhadas, sobretudo, por mulheres, mesmo quando são profissionais.

**GRÁFICO 8. DOCENTES POR CONCILIAÇÃO TRABALHO DOMÉSTICO E REMOTO – IFSP - 2020**



No gráfico acima, a dinâmica familiar permite uma conciliação – total ou parcial – entre a esfera doméstica e a esfera profissional para a metade dos entrevistados. Entretanto somente 18% (17 respondentes dentre 94) considera que é totalmente adequada a dinâmica familiar. Para 37% dos docentes a dinâmica familiar era inadequada (total ou parcialmente). Há uma diferença substantiva nas respostas dos homens e mulheres. Somente 4 (10%) professoras com contratos efetivos avaliam que a dinâmica familiar é adequada e 28% dos professores com contratos efetivos informa que possuem uma dinâmica familiar totalmente adequada ao trabalho doméstico. A adequação parcial é também maior entre os homens (38%) do que entre as mulheres (32%). O percentual de

<sup>19</sup> HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico**: Brasil, França, Japão. Mercado de trabalho e gênero—comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, p. 263-178, 2008.

mulheres (47%) que avaliam como inadequadas (parcial ou totalmente) da dinâmica familiar é maior do que os homens (29%).

As observações sobre a dinâmica familiar em contexto de trabalho remoto foram realizadas por 25 professoras (21 efetivas e 4 temporárias). Com exceção de quatro professoras, as demais (84% das respondentes) apontam as dificuldades de conciliação entre trabalho remoto e demandas domésticas de cuidados com filhos e pais, de manutenção e limpeza da casa, de alimentação da família.

A situação está um pouco mais complicada porque estou cuidando de minha mãe.

Dependência integral de filhos e pais idosos dificultam organização de horários para reuniões ou elaboração de trabalhos.

A quantidade das atividades das crianças e da casa atrapalha um pouco à dedicação ao trabalho remoto.

Devo dar assistência a meu filho e como meu marido é grupo de risco eu sou a responsável para atividades como supermercado e farmácia.

Eu acompanho meu enteado nas aulas do nono ano e do curso, todas passaram a ser on-line. E não há computador ou escritório para facilitar o estudo. Fora isso, cuido de minha mãe, de duas cachorras e dois gatos. Sou a responsável por tudo em casa.

Existe muita dificuldade em conciliar o trabalho doméstico aos horários de realização das atividades remotas

Não é possível cobrar a mesma disponibilidade do docente, uma vez que em casa estou somando funções de professora e mãe. Além disso outras alternativas que facilitam a vida corrida da gente como os restaurantes estão indisponíveis. Soma-se uma jornada tripla, cuidados com a casa, com os filhos pequenos e com a docência em tempo integral e sem a rede de apoio que geralmente é composta pelos avós.

As crianças estão sempre solicitando nossa atenção e cuidado, o que dificulta a concentração e a necessidade de tempo prolongado, especialmente para atividades que exigem produção intelectual. Durante o dia, o trabalho é desenvolvido com interrupções frequentes, o que intensifica seu processo e dificulta o acompanhamento das reflexões, discussões e até deliberações frequentemente por WhatsApp. Inúmeros grupos foram criados para dar conta do trabalho. Somente no período noturno, após as 22h/23h, quando as crianças dormem que é possível estar em um ambiente tranquilo e propício à leitura e à escrita de trabalhos e atividades. No entanto, esse período mostra-se inadequado, pois já estou cansada e esgotada. As atividades produtivas e reprodutivas ficam se alternando, num corre-corre incessante de cuidar, alimentar, produzir, limpar, acompanhar as notícias, deliberações e não enlouquecer.

Apenas uma professora informa que divide as demandas domésticas com o marido, os que nos permite afirmar que a repartição do trabalho entre homens e mulheres é assimétrico. No contexto da pandemia pelo Covid-19 as mulheres acumulam as atividades profissionais e domésticas.

Criança de 5 anos em educação infantil requer acompanhamento de adulto para as atividades propostas pela escola, que no caso disponibilizou conteúdo remoto voluntário, além de dinâmica de apoio integral para rotina básica: alimentação, higiene, estímulo, acolhimento e demandas emocionais num apto de 75m<sup>2</sup>. Há divisão destas tarefas com companheiro, enquanto um está com a criança outro está preparando refeições ou mantendo a limpeza e organização do ambiente (apto).

O depoimento acima permite afirmar que não há delimitação entre o trabalho doméstico e o profissional, há um embaralhamento das fronteiras da casa e da docência. As dificuldades em definir as fronteiras não produzem impactos psíquicos.

Incomoda-me mentalmente o trabalho invadindo meu espaço pessoal.

Ao apontarem as dificuldades de trabalho remoto no domicílio, os homens ressaltam as questões que se referem à concentração (barulho, conversas, as demandas emocionais, interrupções); seguidas das demandas por cuidados de filhos (5 professores) e mães ou idosos (4 professores); e das rotinas como limpeza, manutenção e alimentação (7 docentes).

Os cuidados com filhos implicam em carga afetiva e em atividades de orientação educacional e compartilhamento de equipamentos.

As demandas escolares não conciliam os horários do trabalho remoto, em geral sobrepondo-se, necessitando de compartilhamento do mesmo equipamento, além de acompanhamento tecnológico às crianças que não tiveram formação para processos educacionais a distância. A continuidade de uso dos materiais didáticos impressos por eles demanda o registro fotográfico de cada página e envio via aplicativos, tarefa não tão simples a todos. A rotina de cuidados da casa (alimentação adequada, limpeza e manutenção) tem sido um desafio, considerando a dinâmica cotidiana contando o trabalho de diarista, da alimentação escolar etc.

Eu não possuo ambiente separado para trabalho, portanto, não consigo focar devido às diferentes demandas familiares, principalmente da minha criança que é pequena. Divido o trabalho doméstico e o cuidado com minha criança com minha esposa, mas ela mesma já está bem cansada, o que faz com que, em alguns momentos, seja difícil essa divisão de tarefas, que possibilitaria que eu focasse no trabalho remoto. Quando eu preciso fazer alguma atividade que demanda muito foco e atenção, acabo fazendo na madrugada, quando minha criança está dormindo.

Não possuo ambiente privativo para trabalhar, precisando fazer as atividades junto com o convívio familiar. Como possuo criança pequena em casa, é complicado em relação a atenção, barulho, exigência da atenção.

A conciliação entre as atividades remotas e as atividades domésticas se apresenta de forma similar, mas com intensidades diferentes para homens e mulheres quando evidenciam a impossibilidade de uma rotina e de controle sobre o trabalho pela

dificuldade em estabelecer as fronteiras entre descanso, lazer, trabalho doméstico e profissional. Há um embaralhamento de fronteiras, pois colocam no mesmo espaço a vida privada e a vida profissional e transformam a casa em escritório.

A quase totalidade das professoras avaliam que as condições para conciliar as demandas domésticas e/ou familiares e profissionais remotas são difíceis ou precárias. Sobressaem como dificuldades os cuidados com filhos e familiares, a manutenção e limpeza da casa e, a produção de refeições. As mesmas dificuldades são apontadas pelos homens com menor intensidade, pois a maioria (61%) considera adequadas a dinâmica familiar, entretanto, os registros sobre as dificuldades de conciliar atividades remotas profissionais com a esfera doméstica indicam que os homens também são submetidos à impactos psíquicos.

Em casa, além do trabalho, temos que conciliar a família e os cuidados da casa. Com isto, a produtividade não corresponde à mesmo do trabalho regular, e o tempo necessário para desempenhar a mesma atividade é maior. Além disso, a situação eleva nossos índices de ansiedade e estresse.

As dificuldades em definir fronteiras entre atividades domésticas e profissionais não só produz impactos psíquicos como também interfere nos ritmos e resultados do trabalho, tanto para homens como para mulheres.

## **ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS DOCENTES EM TRABALHO REMOTO**

Para melhor compreender o conteúdo do trabalho remoto, os professores foram provocados a indicar quais as atividades ou tarefas que eles estavam desempenhando remotamente. De forma geral, os docentes que responderam ao questionário informam que continuam realizando integralmente o Plano Individual de Trabalho (PIT) com exceção das atividades das aulas propriamente ditas. Como já observado, ainda que as aulas estivessem suspensas, foi possível observar que as atividades referentes ao ensino – organização do ensino, atendimento aos estudantes, supervisão ou orientação de estágios, orientação de trabalho acadêmico – foram mantidas. A organização do ensino incluindo preparo das aulas, elaboração dos planos de ensino e de aula, produção de instrumentos de avaliação foram relatadas como atividades desenvolvidas no trabalho remoto. Alguns professores preparavam e disponibilizavam atividades pedagógicas na

plataforma digital Moodle<sup>20</sup>, mesmo não sendo obrigatória para os alunos; outros professores se antecipavam para o retorno às aulas preparando material para plataformas digitais; e outros mantinham as atividades com aulas dos cursos de extensão – formação inicial e continuada (FLE).

A maioria dos respondentes apontaram que continuavam mantendo contato com estudantes para orientações de pesquisa (IC), trabalhos acadêmicos, atividades multidisciplinares, trabalhos de conclusão de curso (TCC), orientação de monitoria e estágios, conversas sobre conteúdos disciplinares, conversas sobre temas diversos.

As atividades de pesquisa – coordenação ou participação em Programa ou Projeto e orientação de estudantes – foram mantidas; assim como as atividades de extensão. Os professores continuaram a desenvolver projetos ou programas (sociais, comunitários, culturais), prestação de serviços em assessorias, consultorias ou cursos. As atividades de administração e representação – participação em comissões, conselhos, colegiados, núcleos – ocuparam uma parcela significativa do tempo dedicado ao trabalho remoto que, de forma geral, exigem reuniões virtuais.

Todas as professoras que participaram da pesquisa informaram – quantidade e conteúdo – sobre as tarefas desenvolvidas no trabalho remoto. Elas apontaram que todas as atividades docentes continuavam a ser realizadas, com exceção das aulas.

Todas as atividades que já desempenhava presencialmente, com exceção de ministrar aulas. As reuniões de área, NDE, comissões, orientações de TCC, dentre outras, continuam acontecendo de forma remota.

Quantas? Bom, reuniões, orientações de pesquisa e TCC, confecção de documentos, textos, currículo de referência, reuniões de formação, reunião de comissões, reunião de grupo de pesquisa, atividades de reconhecimento de curso etc. Numericamente não saberia dizer, mas mantidas as atividades que não sejam aulas presenciais.

Todas as atividades que já desempenhava presencialmente, com exceção de ministrar aulas. As reuniões de área, NDE, comissões, orientações de TCC, entre outras, continuam acontecendo de forma remota.

---

<sup>20</sup> O Moodle – Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment - é um sistema de código aberto para a criação de cursos online. Também conhecido como Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), a plataforma é utilizada por alunos e professores como ferramenta de apoio ao ensino à distância. Funciona como uma sala de aula online onde professores podem disponibilizar material didático e propor tarefas interativas, como testes e discussões em fóruns.

Tal como as professoras, todos os 49 respondentes homens informaram sobre as atividades que estavam desenvolvendo remotamente, 6 indicaram a quantidade, mas não especificaram o que realizavam.

As atividades docentes previstas no plano (PIT) de cada professor continuam a ser desenvolvidas remotamente: ensino, pesquisa, extensão, administrativas, representação, formação continuada. Os professores ressaltam as atividades de interação com estudantes

Participando de reuniões por videoconferência. Postando materiais para alunos. Conversando com os alunos sobre os conteúdos didáticos e sobre assuntos gerais, às vezes até pessoais e, principalmente, estudando para aprender a trabalhar com as mídias que melhorariam esta interação remota e tentando produzir videoaulas, “lives” e outras técnicas de interação pela internet.

Quase tudo o que prevê a PIT, exceto as aulas: gestão como representante de subárea, preparação de material de apoio para as disciplinas ministradas, participação em grupos de pesquisa, orientação de pesquisa (IC e *lato sensu*), elaboração de artigos etc.

Professores e professoras trabalharam remotamente implementando o Plano Individual de Trabalho e alguns mencionaram a preocupação com a avaliação dos relatórios de atividades desenvolvidas e contidas no PIT, pois nem toda a atividade pode ser documentada para fins de comprovação.

Os professores foram indagados se avaliavam que as atividades remotas que realizavam eram adequadas para o formato remoto. De forma geral, os professores avaliam que dado o contexto da pandemia de Covid-19 o trabalho docente remoto deve ser compreendido como emergencial e provisório e, portanto, não pode ser considerado adequado.

A inadequação se refere, de forma geral, à qualidade do trabalho docente que é compreendido como um trabalho relacional e que não pode ser realizado remotamente. “Nada substitui a interação no processo ensino aprendizagem” (professora). “O que temos feito é adaptar trabalhos presenciais para o modelo à distância, que não é a mesma coisa” (professor). A inadequação do ensino remoto também é atribuída às desigualdades de acesso à internet e às tecnologias de informação por parte dos estudantes. “Não há igualdade no atendimento aos estudantes, que mal conseguem acessar a internet com qualidade para poderem assistir as aulas” (professor).

Há pouca participação dos estudantes nas atividades remotas, “os alunos não estão respondendo”; o “aproveitamento não é o mesmo”; “no superior cerca de 10% dos

estudantes participam e no integrado cerca de 30%”; “não consigo contemplar todos os alunos” (professora).

O trabalho remoto tem ritmos e intensidades que levam ao cansaço físico e mental, “estamos sofrendo com questões de ansiedade, desânimo, etc”. “E a pandemia gera estresse em todos. Além disso, essa quantidade de atividades todas remotas é uma novidade para nós, professoras e professores, fator que gera estresse” (professora).

Há atividades que, segundo os professores, não são possíveis de realização remota: residência pedagógica pois exige que se vá ao campo; atividades que exigem o uso de “material concreto”; rodas de leitura ou trabalhos coletivos realizados pelos estudantes; libras como uma linguagem gestual e visual; estágios exigem a ida ao campo.

Dentre os 94 professores que responderam ao questionário, apenas 20 (21%) docentes consideram as atividades desenvolvidas adequadas para serem realizadas remotamente, dentre os motivos arrolados destacam-se o contexto “atípico” da pandemia de Covid-19, a objetividade das reuniões e a flexibilização das atividades. Dois docentes realizaram uma formação para o uso de plataformas virtuais e para o desenvolvimento de educação a distância. As avaliações poderiam ser sintetizadas na avaliação deste docente: “Em função da excepcionalidade do momento são aceitáveis”. Em alguns depoimentos aparece a noção de “ensino a distância” como sinônimo de “ensino remoto”.

As 45 professoras que responderam ao questionário avaliando se as atividades realizadas remotamente poderiam ser consideradas adequadas neste formato, as opiniões podem ser agrupadas em; (a) algumas atividades são adequadas no formato, outras não; b) as atividades docentes não são adequadas ao trabalho remoto; (c) as atividades desenvolvidas remotamente são adequadas ao formato remoto; (d) eram adequadas no início mas com o avanço da crise sanitária não são mais.

No primeiro grupo 6 professoras informam que o trabalho de campo – residência pedagógica, atividades com material concreto, atividades que exigem interação ou trabalho coletivo – não podem ser realizadas remotamente.

As reuniões parecem funcionar de forma organizada. As orientações dos projetos também. A realização de uma atividade de um dos projetos será diretamente comprometida, pois previa uma Roda de Leitura. Tentaremos virtualmente, mas a adesão dos alunos nas atividades propostas é baixíssima. Entendo que as atividades que envolvem a participação dos alunos não estão, em absoluto, alcançando os objetivos, principalmente pela pouca adesão. Trabalhos que dependem do trabalho individual, acontecem. A questão que vale ser destacada é que não estamos na normalidade, então, é difícil avaliar produtividade diante da situação. Podemos até estar numa condição adequada

em termos estruturais, mas muitos estamos sofrendo com questões de ansiedade, desânimo, etc.

No segundo grupo, 12 professoras afirmam que as atividades remotas não são adequadas pois os estudantes têm dificuldades em responder às interações remotas, há problemas de conexão com internet de qualidade, as atividades em laboratório só podem ser presenciais e dificuldades em conciliar cuidados com filhos e trabalho remoto.

De maneira nenhuma. Algumas atividades poderiam acontecer de forma remota de maneira complementar ao trabalho coletivo e presencial. As vezes esse tipo de recurso é necessário e importante em situações pontuais e excepcionais. O trabalho remoto é mais cansativo, nos expõem mais frequentemente às "telas" (celulares, tablets e computadores). Percebo o relato frequente de colegas com mais dores de cabeça e enxaqueca. É mais vagaroso pela pouca interação social. É limitante pela dificuldade do diálogo e do trabalho coletivo. Talvez o isolamento, para quem tem condições de fazê-lo com tranquilidade, possa ser interessante do ponto de vista do trabalho intelectual. No entanto, pelas características gerais do trabalho docente na escola pública permeadas pela reflexão, debate, formação e ação, a redução do espaço coletivo ao individual e doméstico tem limitado nossa organização, desmotivado nossa participação e envolvimento com a reinvenção da escola em um momento tão difícil para a humanidade

Acredito que nenhuma plataforma online substitui a relação presencial professor aluno, melhor forma de lidar com as diferentes maneiras de aprendizados que as pessoas têm.

O terceiro grupo, com 15 professoras, considera que as atividades docentes se adequam ao formato remoto em contexto de emergência, atípica ou de quarentena e citam atividades que desenvolveram com os alunos utilizando recursos didáticos diferenciados ou reuniões. Dentre os que consideram pertinentes este formato no contexto da pandemia de Covid-19, duas professoras apontam que as aulas remotas não podem ser confundidas com a modalidade EaD.

Sim [é adequado], pois embora tenham outra dinâmica, são possíveis de serem realizadas remotamente.

Sim [é adequado], pois estamos pensando em educação em um contexto atípico.

Sinto falta de uma norma, ou seja, não sei se estou trabalhando muito ou pouco e como ficarão as aulas quando retornamos se parte delas será EaD, se sim, eu já poderia direcionar a preparação das aulas neste formato. Estou fazendo cursos para saber como me preparar caso as aulas EaD ocorram.

O IFSP oferece cursos à distância por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), o Moodle. São oferecidos cursos técnicos por meio do Programa Escola Técnica Aberta do Brasil (e-Tec Brasil) e do Programa Profucionário (Secretaria Escolar e Multimeios Didáticos). Na graduação há dois cursos na modalidade EaD: Formação



Pedagógica de Docentes para a Educação Profissional de Nível Médio e Licenciatura em Pedagogia (formação para a educação infantil, anos iniciais do ensino fundamental e cursos de educação profissional e tecnológica). Também há cursos de extensão à distância: Programa e-Tec idiomas e os cursos on-line abertos e massivos (MOOCs - Massive Open Online Courses)<sup>21</sup>. Em portaria do final de 2019, o Ministério da Educação autorizou as instituições de ensino superior ofertarem até 40% da carga horária total do curso em modalidade EaD nos cursos de graduação presenciais<sup>22</sup>.

Finalmente, há professoras que avaliam ser o formato adequado no início da pandemia, mas que não podem ser um formato permanente, estas professoras apresentam preocupações com o retorno das aulas.

O envio de atividades é para manter contato com os alunos visto que não são obrigatórias, as reuniões são necessárias para discutirmos os assuntos que não tem como parar como por exemplo seleção de bolsistas para o projeto. Também é necessário discutirmos questões relacionadas ao retorno das atividades.

Para o início do projeto sim...depois não mais.

A inadequação do formato remoto para o trabalho docente é referida à qualidade do trabalho na interação com os estudantes e na concepção de trabalho docente. A docência é compreendida como trabalho intelectual e localizado no campo da produção não material; portanto, o produto do trabalho docente não é separável do ato de produzir a docência<sup>23</sup>. A atividade de ensino, que pode ser denominada aula, só existe com a presença do professor ou professora e do estudante. “O ato de dar aula é inseparável da produção desse ato e do consumo desse ato. A aula é, pois, produzida e consumida ao mesmo tempo: produzida pelo professor e consumida pelos alunos.” (SAVIANI, 1983, p. 81)<sup>24</sup>. Nesta direção se coloca a problemática de que na EaD e no ensino remoto, a aula pode ser produzida e convertida em vídeo e, portanto, o produto se separaria do produtor.

Os professores, tal como as professoras informam que a qualidade do trabalho não é a desejada tanto para professores como estudantes. Não há comparação entre atividades presenciais com atividades remotas no trabalho docente.

---

<sup>21</sup> Disponível em: <https://www.ifsp.edu.br/cursos/89-cursos/130-educacao-a-distancia-ead>. Acesso em agosto de 2020.

<sup>22</sup> Portaria MEC número 2.117, de 6/12/2019.

<sup>23</sup> MARX, K. Capítulo VI (inédito). **O capital**. Livro 1. São Paulo: Ciências Humanas, 1978.

<sup>24</sup> SAVIANI, D. **Escola e Democracia**. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1983.

As opiniões dos professores sobre a adequação das atividades em formato remoto se aproximam, em parte, daquelas emitidas pelas professoras: (a) o trabalho remoto é inexorável no contexto da crise sanitária; (b) considera trabalho remoto similar à EaD; (c) as atividades remotas não são adequadas ao formato remoto; (d) as atividades desenvolvidas remotamente são adequadas ao formato remoto. As professoras não argumentaram sobre a inexorabilidade do trabalho remoto e nem sobre a positividade deste formato. Os professores, de seu lado, não observaram se houve mudança na necessidade e adequação do trabalho remoto.

No primeiro grupo, 14 (29%) professores (efetivos e substitutos) avaliam que diante do contexto da pandemia de Covid-19 é o que é possível de ser realizado. Mas colocam ressalvas, argumentam que diante da inexorabilidade do trabalho remoto, que o momento exige, há queda na qualidade do trabalho devido à falta de experiência dos docentes para este formato, às dificuldades de participação estudantil nas atividades, à inadequação de instrumentos e condições para trabalharem remotamente.

O segundo grupo, numericamente pequeno (3%), toma o trabalho remoto como sinônimo de EaD.

Não acho adequado aos alunos, pois eu não gosto de participar de cursos EAD, pois acho que o aproveitamento não é o mesmo

Não vejo problema em realizar as atividades supra citadas nesse formato, pois os prazos estão sendo cumpridos sem prejuízos. Decidimos não fazer aulas EaD, apenas ações para mantermos contato com os alunos, sendo assim gosto do formato utilizado, mas tenho sérias reservas com relação a desenvolver aulas em EaD para substituição ou qualquer outra atividade que configure reposição de aulas, pois já fizemos uma pesquisa entre nossos alunos e vimos que uma parcela considerável não teria acesso ao conteúdo, assim como nós docentes não temos formação para construir disciplinas EaD.

No ensino remoto, as aulas presenciais foram transferidas para ambientes ou plataformas virtuais, como uma solução temporária, ou seja, por um curto período de tempo, para continuar as atividades pedagógicas e tem como principal ferramenta a internet. Portanto, o ensino remoto não pode ser considerado uma modalidade de ensino.

Educação ou Ensino a Distância é uma modalidade de ensino que possui um funcionamento próprio, uma concepção didático-pedagógica, estrutura, conteúdos, atividades e design diferenciados do ensino presencial. O Decreto nº. 9.057 de 25/05/2017

regulamenta o Artigo nº. 80 da LDB<sup>25</sup> (Lei nº.9.394/1996 que trata da Educação à Distância (EaD) e estabelece:

Art. 1º Para os fins deste Decreto, considera-se educação a distância a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos.

Art. 2º A educação básica e a educação superior poderão ser ofertadas na modalidade a distância nos termos deste Decreto, observadas as condições de acessibilidade que devem ser asseguradas nos espaços e meios utilizados.

Art. 3º A criação, a organização, a oferta e o desenvolvimento de cursos a distância observarão a legislação em vigor e as normas específicas expedidas pelo Ministério da Educação.

Art. 4º As atividades presenciais, como tutorias, avaliações, estágios, práticas profissionais e de laboratório e defesa de trabalhos, previstas nos projetos pedagógicos ou de desenvolvimento da instituição de ensino e do curso, serão realizadas na sede da instituição de ensino, nos polos de educação a distância ou em ambiente profissional, conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais.

Art. 5º O polo de educação a distância é a unidade descentralizada da instituição de educação superior, no País ou no exterior, para o desenvolvimento de atividades presenciais relativas aos cursos ofertados na modalidade a distância.

§ 1º Os polos de educação a distância manterão infraestrutura física, tecnológica e de pessoal adequada aos projetos pedagógicos dos cursos ou de desenvolvimento da instituição de ensino.

§ 2º São vedadas a oferta de cursos superiores presenciais em instalações de polo de educação a distância e a oferta de cursos de educação a distância em locais que não estejam previstos na legislação.

Art. 6º Compete ao Ministério da Educação, em articulação com os órgãos e as entidades a ele vinculados:

I - o credenciamento e o reconhecimento de instituições de ensino dos sistemas de ensino federal, estaduais e distrital para a oferta de educação superior na modalidade a distância; e

II - a autorização, o reconhecimento e a renovação de reconhecimento de cursos superiores na modalidade a distância de instituições de ensino integrantes do sistema federal de ensino, respeitadas as prerrogativas de autonomia.

Art. 7º Os sistemas de ensino, em regime de colaboração, organizarão e manterão abertos ao público os dados e atos referentes a:

I - credenciamento e reconhecimento institucional para oferta de cursos na modalidade a distância;

II - autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos na modalidade a distância; e

III - resultados dos processos de avaliação e de supervisão da educação na modalidade a distância.

---

<sup>25</sup> Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) no. 9394/ 1996. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm). Acesso em agosto de 2020.

O terceiro grupo de 19 (39%) professores (efetivos e substitutos) afirmam que o formato não é adequado para o desenvolvimento das atividades docentes, apresentando os mesmos argumentos do grupo que afirma ser inevitável o trabalho remoto. A qualidade é baixa; a participação dos estudantes é pequena; há improvisações por falta de experiência, ferramentas e condições de trabalho; há desigualdades de acesso à internet.

Não [o formato não é adequado], por todos os motivos colocados acima. Apesar de ideal, é praticamente impossível determinar uma rotina para os trabalhos na situação atual, em que a dinâmica muda a cada dia. É diferente de realizar trabalhos em home office que foram feitos para essa modalidade. O que temos feito é tentar adaptar trabalhos presenciais para o modelo à distância, que não é a mesma coisa.

O último grupo com 14 (29%) respondentes (efetivos) concordam que as atividades remotas que realizam são adequadas a este formato. No entanto, também colocam ressalvas, semelhantes aos outros dois grupos: a inadequação ou falta de equipamentos e ferramentas para levar a bom termo o trabalho; e, a falta de experiência no formato.

Sim, creio que inicialmente tive uma certa dificuldade, mas como eu havia feito uma pós EAD no Centro Paula Souza a experiência que tive lá foi primordial para conduzir minhas atividades remotamente com meus alunos. Inclusive, voltando da pandemia vou adotar EAD nas minhas aulas.

Neste grupo, um professor informa que possui conhecimento sobre ensino remoto. *Sim, sou especialista.* Algumas positivities do ensino remoto apontadas por este grupo: objetividade nas reuniões; a flexibilização do trabalho; possibilidade de manter vínculos com os estudantes, ainda que remotamente; as atividades burocráticas podem ser realizadas em home office.

Sim [são adequadas]. As reuniões são mais objetivas.

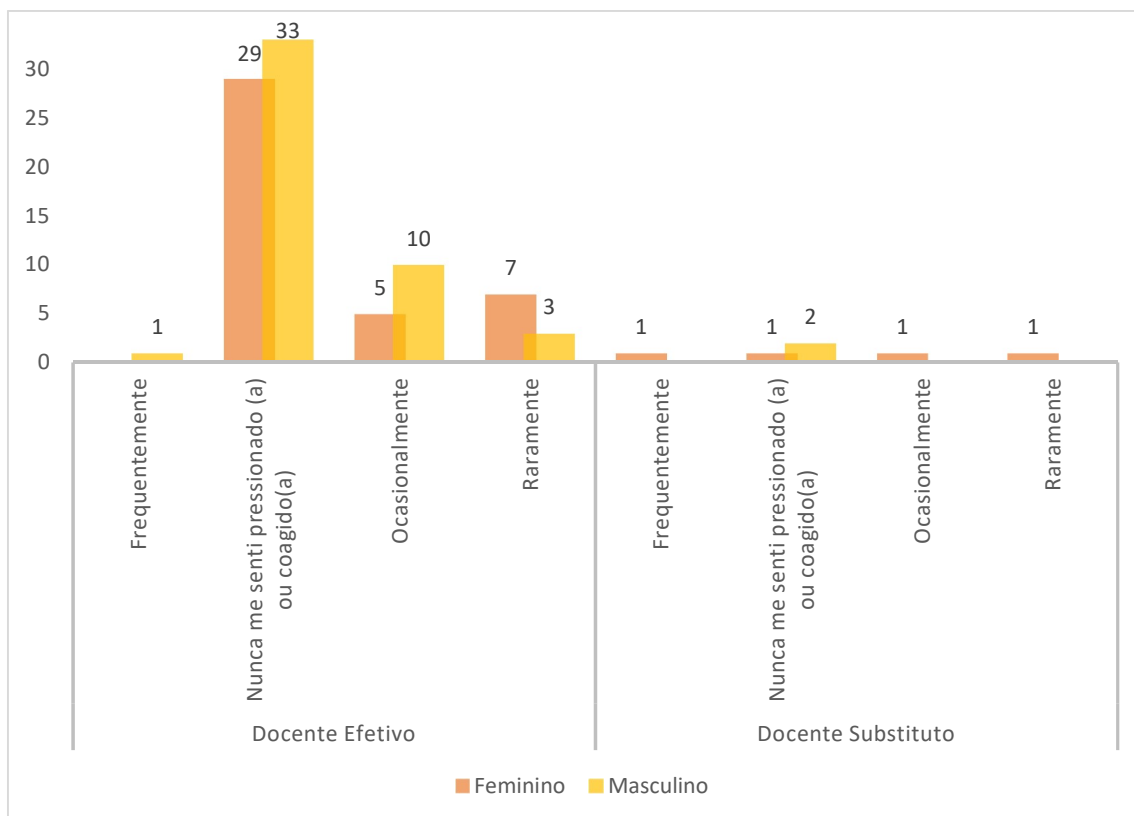
Sim [são adequadas]. Há flexibilização das mesmas.

## **CONTROLE SOBRE O TRABALHO DOCENTE: PRESSÃO OU COAÇÃO POR PRODUTIVIDADE**

Diante da excepcionalidade do trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid-19, os professores foram indagados sobre a existência ou não de pressão ou coação por parte da chefia imediata, diretor, pró-reitor ou chefe de gabinete para serem produtivos. Os resultados apresentados indicam que o nível de controle, pressão ou

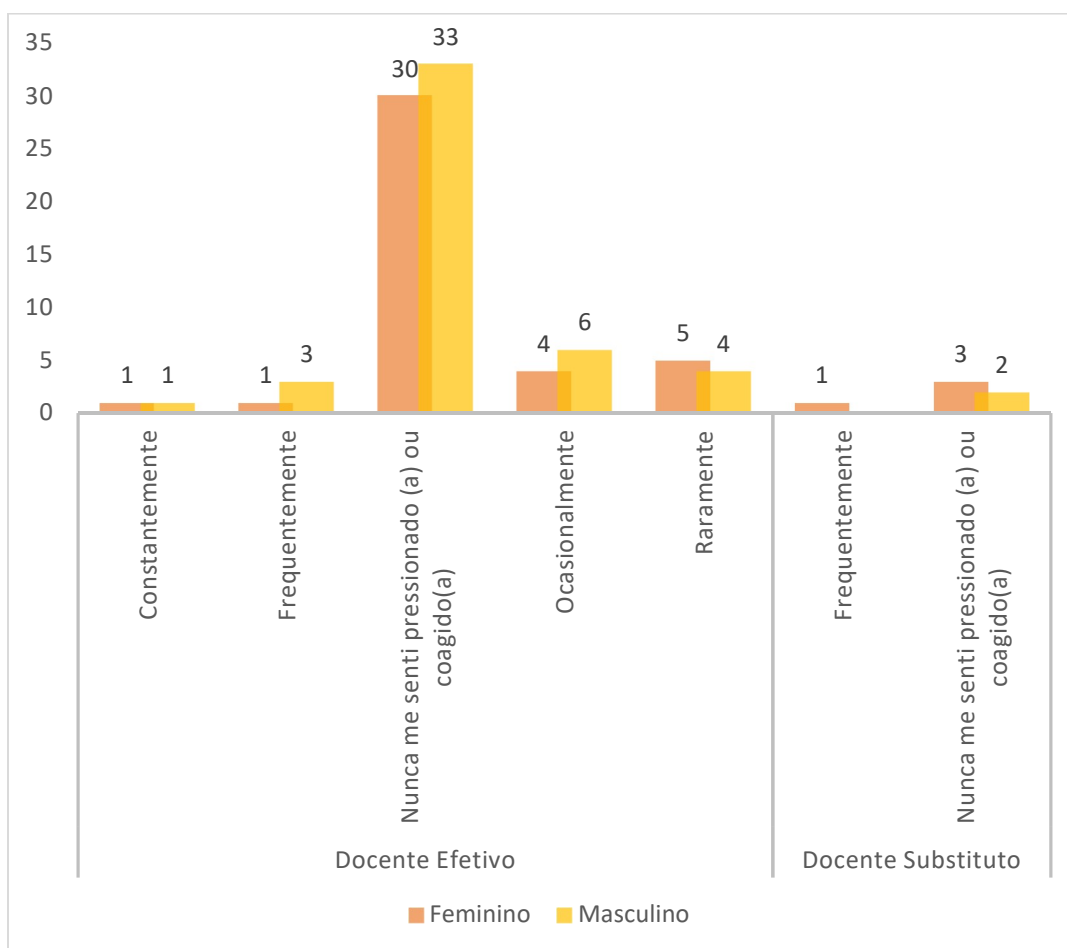
coação sobre o trabalho docente remoto é pequeno, pois 69% (65) dos respondentes informaram que nunca se sentiram pressionados ou coagidos. Somente dois docentes se sentiam frequentemente pressionados. É possível que este quadro de respostas expresse o ensaio ou improvisação de transferência do trabalho presencial para a forma remota e pelo fato de a pesquisa ter sido realizada no início do isolamento social.

**GRÁFICO 9. DOCENTES POR PRESSÃO CHEFIAS PARA PRODUTIVIDADE - IFSP - 2020**



A mesma pergunta é repetida indagando se sentiam coação ou pressão por parte dos colegas para serem produtivos. Dentre os 94 respondentes 68 (72%) professores informam que nunca se sentiram pressionados pelos colegas e somente 5 se sentiam coagidos pelos colegas.

**GRÁFICO 10. DOCENTES POR PRESSÃO COLEGAS PARA PRODUTIVIDADE - IFSP - 2020**



As professoras (67%) informam que não se sentiram pressionadas ou coagidas pelas chefias para serem mais produtivas. São pressionadas ocasionalmente ou frequentemente 7 (15%) professoras e raramente 8 (18%). Um percentual maior (73%) não se sente pressionadas pelos colegas. Os professores (71%), assim como as mulheres, informam que nunca se sentiram pressionados ou coagidos pelos chefes ou colegas. São pressionados ocasionalmente ou frequentemente pelas chefias 11 professores (22%) e raramente 3 (6%). Os colegas pressionam os professores ocasionalmente ou frequentemente 11 professores (22%), raramente 3 (6%). Apenas 1 professor informa ser pressionado frequentemente. As professoras são mais pressionadas pelas chefias do que seus colegas professores; entretanto, os colegas pressionam mais as professoras.

O trabalho remoto com o uso de tecnologias de informação está provocando mudanças nas práticas, na organização e nas relações de trabalho. A mediação das tecnologias permite organizar o trabalho docente, tornando-o mais previsível e controlável. Os professores e professoras trabalhando em seus domicílios com computadores, internet e telefonia móvel permitem estratégias organizacionais de controle do trabalho (SENNETT, 2000)<sup>26</sup>. A pesquisa ao solicitar dos docentes que apresentassem as situações em que se sentiam pressionados ou controlados para serem mais produtivos pretendia capturar as novas estratégias organizacionais.

As situações vivenciadas pelos docentes – homens e mulheres – permitiram encontrar quatro interpretações diferenciadas: (a) o trabalhador internaliza estratégias de controle sobre seu próprio trabalho; (b) as formas de controle colocam em competição os trabalhadores e trabalhadores; (c) as formas de controle atribui ao docente a responsabilidade pelo seu desempenho (são lentos, improdutivos, vagabundos); (d) a negação das formas de controle.

A primeira interpretação sugere que, tanto homens como mulheres, se auto atribuem processos de cobrança imposta pela “cultura da produtividade e do trabalho”. As professoras afirmam que internalizam culturas competitivas e individualizantes. Os professores, na mesma direção, informam que introjetaram a pressão para serem mais produtivos. Aqui a noção de “produtivo” é referido ao processo de ensino e aprendizagem e às interações com estudantes.

Acredito que a pressão e cobrança para executar meu trabalho com qualidade vem de mim mesmo, principalmente devido a preocupação com os alunos.

A segunda interpretação, presente entre as mulheres, indica que as pressões ou constrangimentos desenvolvidos pelos colegas expressam comparações entre os diferentes grupos sociais, aqueles que não tem filhos (crianças ou adolescentes), portanto, com dinâmicas sociais diferentes, responsabilizam os que tem crianças para cuidar por não responderem da mesma forma ao trabalho remoto. Também há comparações entre modos de trabalhar e de lidar com o isolamento social. Sentem-se constrangidas pelos colegas com dinâmicas familiares adequadas ao trabalho remoto que não compreendem

---

<sup>26</sup> SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro : Record, 1999.

as dinâmicas das mulheres com filhos; ou pelos colegas competitivos quanto ao ritmo e conteúdo do trabalho docente.

Nesta segunda interpretação, presente no depoimento de professoras, também há referência às pressões por posicionamentos mais imediatos sobre temas que exigiriam mais reflexão. O trabalho remoto impõe ritmos mais intensos e há exigências por mais objetividade nas reuniões em detrimento de processos mais lentos de discussão e reflexão, como ocorre no convívio cotidiano no local de trabalho. Essas pressões provocam desconfortos ou sofrimento mental face ao trabalho remoto.

O controle sobre o trabalho docente se expressa também na pressão para abrir cursos em formato EaD. Os professores se sentem controlados o tempo todo por meio de instrumentos (planilhas e relatórios) de acompanhamento das atividades de trabalho remoto. As professoras e os professores argumentam que as chefias controlam o trabalho docente exigindo resultados por meio de dispositivos burocráticos, como planilhas, planos de ação, relatórios e cobranças sobre a retomada das aulas por meio de EaD e/ou outras formas.

Estamos de certa forma sendo "obrigados" a abrir cursos EAD "a toque de caixa", vindo por parte do aluno não sei se seria o ideal, acho que o ensino é prejudicado nesse formato. Outra questão é o preenchimento de planilhas de atividades, os links dessas planilhas mudam, as planilhas são alteradas, e vejo como um ato de desconfiança pedir que preenchamos as planilhas de atividades, basta olhar os diários no SUAP.

Uma terceira interpretação argumenta que as pressões nem sempre são explícitas, elas se manifestam por discursos que tomam o isolamento social como “férias”, como produtor de “vagabundagem” ou de improdutividade, produzindo estigmas e preconceitos. Para os professores trata-se de formas sutis de julgamentos morais, aqueles que estão em trabalho remoto são considerados “folgados” ou são culpabilizados por não estarem rendendo como deveriam.

Pressões por produtividade são bem sutis, praticamente indiretas no que se afirma de que estamos a trabalho, não estamos em férias etc. Há uma lógica embutida por produtividade ou comprovação futura do que fizemos durante o isolamento. Mas não são diretas, com todas as letras. Hoje debatemos muito sobre propostas de reposição assim que voltarmos às atividades presenciais, configurando um exaustivo trabalho de diálogo entre colegas, além de um cenário com muitas incertezas que delinearíamos as próprias propostas. Cientes disso, não deixamos de projetar inúmeros cenários, sob a ameaça de sairmos perdendo em decisões superiores por falta de iniciativa.



E, finalmente, a negação de que há formas de controle sobre o trabalho docente. Os professores apontam que não perceberam ou não sentiram nenhuma forma de pressão, coação ou controle sobre o trabalho docente. Ou que se trata de um estilo ou comportamento de chefia: “empolgados” e “irascíveis”.

A necessidade e empolgação para concluir determinadas tarefas levam algumas chefias a esquecerem que estamos num período de pandemia.

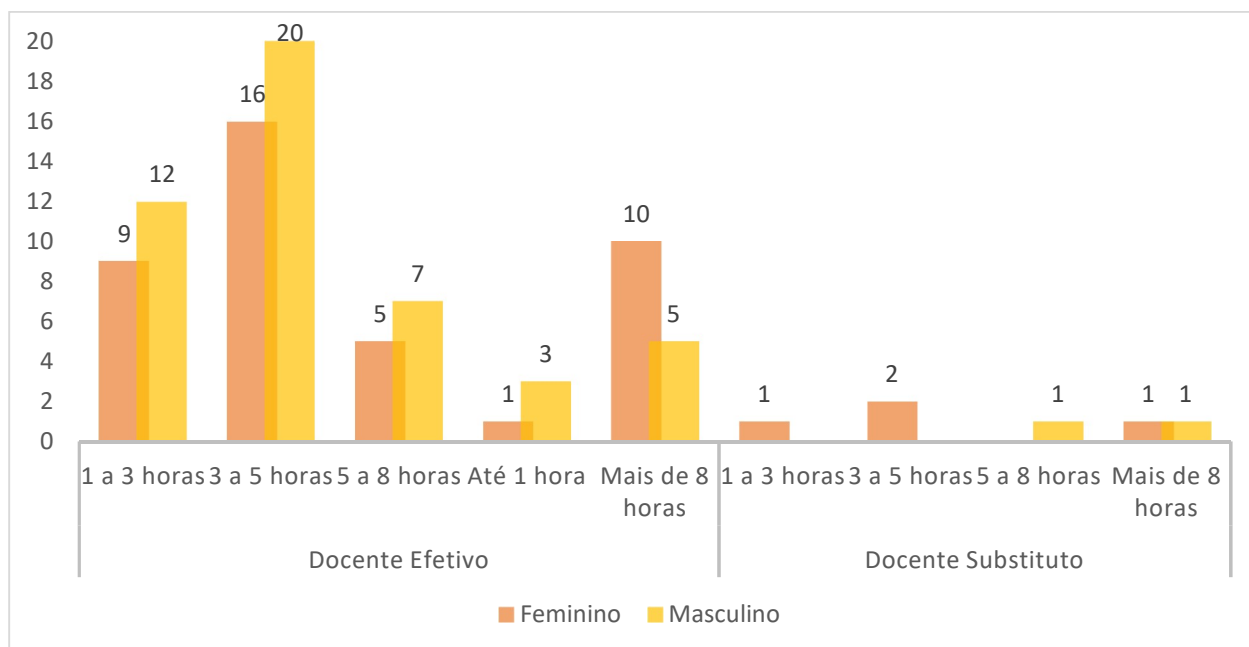
Trata-se somente de uma pessoa de notório temperamento irascível.

As situações em que homens e mulheres vivenciam situações de controle ou pressão para serem produtivos são similares, entretanto, observa-se que apenas as professoras experimentam o não reconhecimento do trabalho doméstico como uma atividade com o mesmo peso do trabalho profissional. As diferenças apontadas contribuem para evidenciar as tensões entre trabalho na esfera privada – cuidados com filhos e familiares – e na esfera pública – trabalho docente, ainda que realizado de forma remota.

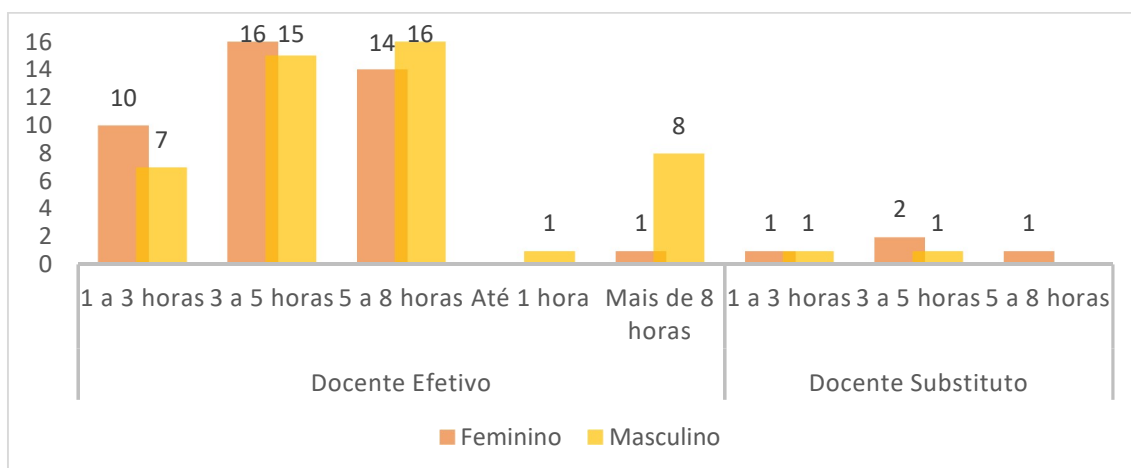
### **TEMPO DE TRABALHO DEDICADOS ÀS ATIVIDADES DOCENTES REMOTAS E DOMÉSTICAS**

Afinal quantas horas os professores dedicam aos afazeres domésticos e cuidados com filhos, pais, idosos, entre outros? 40% (38) dos docentes dedica de 3 a 5 horas diárias ao trabalho doméstico; 14% (13) dedica de 5 a 8 horas diárias; 18% (17) dedica mais de 8 horas às atividades domésticas; 28% dedica até 3 horas diárias. Observando a quantidade de horas diárias em trabalho remoto: 36% (34) dos respondentes trabalham de 3 a 5 horas por dia; 34% (32) trabalham entre 5 e 8 horas; 10% mais de 8 horas diárias e 21% (20) até 3 horas por dia.

**GRÁFICO 11. DOCENTES POR QUANTIDADE DE HORAS DEDICADAS AO TRABALHO DOMÉSTICO – IFSP - 2020**



**GRÁFICO 12. DOCENTES POR QUANTIDADE DE HORAS DEDICADAS AO TRABALHO REMOTO – IFSP - 2020**



Considerando que os professores não estão trabalhando com aulas a quantidade de horas dedicadas ao trabalho remoto é expressiva, pois mais de 2/3 dedicam de 3 a 8 horas por dia ao trabalho profissional. As professoras, na sua maioria (73%), dedicam de 3 a 8 diárias ao trabalho remoto; e, 65% dos professores dedicam o mesmo tempo ao

trabalho remoto. Dentre os professores, 8 (16%) informam que trabalham mais de 8 horas diárias remotamente e uma professora tem trabalhado o mesmo tempo.

O tempo dedicado ao trabalho doméstico evidencia que as mulheres dedicam mais tempo que os homens às atividades domésticas. 24% das mulheres trabalham mais que 8 horas diárias nas atividades de cuidados com filhos e familiares, alimentação, limpeza e manutenção da casa; 12% dos professores dedicam o mesmo tempo ao trabalho doméstico. Mais da metade de homens (57%) e mulheres (53%) dedicam de 3 a 8 horas diárias à casa. Não foi possível somar os tempos de trabalho – doméstico e profissional – para conhecer a quantidade de horas diárias dedicadas aos dois trabalhos.

Ao comentar sobre as horas de trabalho, os professores informaram quais as atividades que desenvolviam remotamente e que lhes tomava mais tempo. Reiteram o que já haviam informado, isto é, continuam a trabalhar nas atividades planejadas no PIT, com exceção das aulas. Os comentários expressam quatro movimentos de uso do tempo: (a) aprendizagem do uso do tempo; (b) um tempo de difícil mensuração; (c) o tempo do trabalho doméstico se sobrepõem ao tempo de trabalho profissional; (d) há uma repartição desigual do tempo entre homens e mulheres.

Professores e professoras, à medida em que foram aprendendo a fazer remotamente o trabalho houve diminuição no ritmo e no tempo médio de trabalho. Os depoimentos expressam um aprendizado no uso do tempo no trabalho remoto.

As professoras, nos depoimentos, informam que buscaram adaptar o tempo dedicado ao trabalho doméstico ao tempo de trabalho profissional e que buscaram aprender novas formas de conciliação das tarefas domésticas e tarefas docentes.

As vezes mais de 8 horas, mas isso se dá porque estou ainda me familiarizando com recursos como gravação de vídeo, plataformas, postagens, etc. Acho que logo estarei mais à vontade com tudo isso e as atividades de trabalho ficarão sempre dentro das 8 horas diárias.

Demorei um pouco para ajustar meu biorritmo com as atividades remotas e outras que se inseriram no meu cotidiano, mas agora já estou mais organizada e tenho conseguido dividir adequadamente meu tempo.

Professores e professoras informam que há uma variação no tempo dispendido ao trabalho remoto, “há dias extremamente produtivos e outro muito pouco ou nada”. Compreendem que trabalham mais, “pois parece não haver limite de dia ou horário para trabalhar”.

As professoras informam que os ritmos e intensidade de trabalho são mais intensos.

Em algumas situações, as reuniões a distância são práticas e objetivas, mas nem sempre. Pessoalmente e pelas atividades que desenvolvo junto ao campus senti que há muitas atividades a serem feitas. Atividades como produção de textos, projetos, artigos etc. tem dado certo. Com um pouco correria e num ritmo diferente tem sido possível conciliar .

Sinto que estou trabalhando mais, pois parece não haver limite de dia ou horário para trabalhar. Muitas vezes entendo uma reunião online após a outra, com atendimentos a alunxs e lives. E ao mesmo tempo cuidar dos afazeres domésticos e da angústia, das informações e dos temores relativos ao novo coronavírus e à COVID-19, doença por ele provocada.

Os professores avaliam que os ritmos e intensidades são maiores devido à inexperiência de trabalhar no formato remoto. Os ritmos impostos são desiguais durante a semana e têm provocado impactos psíquicos.

Existe necessidade de disciplina para lidar com isolamento total (meu caso) é com as atividades.

Isso é muito variável também... Há dias extremamente produtivos, e outros muito pouco ou nada produtivos.

Tenho a sensação de que estou trabalhando muito mais agora do que antes da pandemia, de maneira pejorativa, pois me sinto pressionado a produzir conteúdo de ensino ao invés de escrever artigos, cuidar da minha saúde física e mental, preparar aulas para o próximo semestre e para a reposição.

As professoras ao comentarem que as atividades domésticas se sobrepõem às profissionais, as fronteiras aparecem borradas. “Eu não consigo ter horário definido para trabalho e para atividades domésticas. É praticamente o dia todo fazendo de tudo um pouco, sem parada”.

No meu caso, as atividades domésticas e de cuidado com as crianças se sobrepõem ao trabalho remoto. Pela necessidade de cuidado. As atividades se intercalam no mesmo espaço, em uma rotina intensa e desgastante de convívio, tensões e irritações. A impressão que tenho é que não consigo me dedicar a nenhuma dessas atividades de forma satisfatória.

Há dias em que fica mais difícil conciliar trabalho e atividades domésticas. Por exemplo, quando do recebimento de itens de supermercado ou farmácia, os cuidados têm que ser dobrados, demandando muito tempo.

A divisão sexual do trabalho que expressa a repartição desigual do trabalho doméstico entre homens e mulheres está sendo colocada em debate pela emergência do trabalho remoto e da pandemia de Covid-19. Somente 6 professores indicaram a distribuição do tempo entre o trabalho doméstico e profissional, 2 dentre os quatro as

esposas estão também trabalhando remotamente. Para 4 professores há dificuldades em separar as duas esferas, elas se sobrepõem, o quinto professor informa que há uma divisão de trabalho equitativa entre os membros da casa e o sexto professor informa como distribui o tempo.

É difícil separar. Em vários momentos estou fazendo tanto atividades domésticas quanto atividades do trabalho simultaneamente, se considerar que parte importante do meu trabalho é criativo (pensar em atividades, rever currículos etc.). Essas coisas se sobrepõem e eu não me incomodo com isso.

Eu anotei "mais de 8 horas" nas duas atividades porque, para a minha realidade, é impossível separar uma coisa da outra. Eu não consigo ter horário definido para trabalho e para atividades domésticas. É praticamente o dia todo fazendo de tudo um pouco, sem parada.

Minha esposa é professora PEB-II SEE/SP. Ela está atarefada com as aulas virtuais que o governo de SP iniciou a partir de abril. Desde então, sou cozinheiro, ajudo filho com tarefas e trabalhos remotos da escola e até a faxina tenho que fazer.

Minha esposa também trabalha remotamente com docência, logo dividimos o período de atenção que damos ao nosso filho, geralmente em períodos diferentes (manhã e tarde). A noite nos dedicamos aos cuidados da casa (preparar refeição, limpeza, etc).

Além das webconferências do IFSP, a preparação para a reunião, com leitura de documentos e elaboração de materiais, consome uma boa parte do dia. O tempo utilizado para o café da manhã, limpeza da casa, almoço e jantar determina o restante do dia.

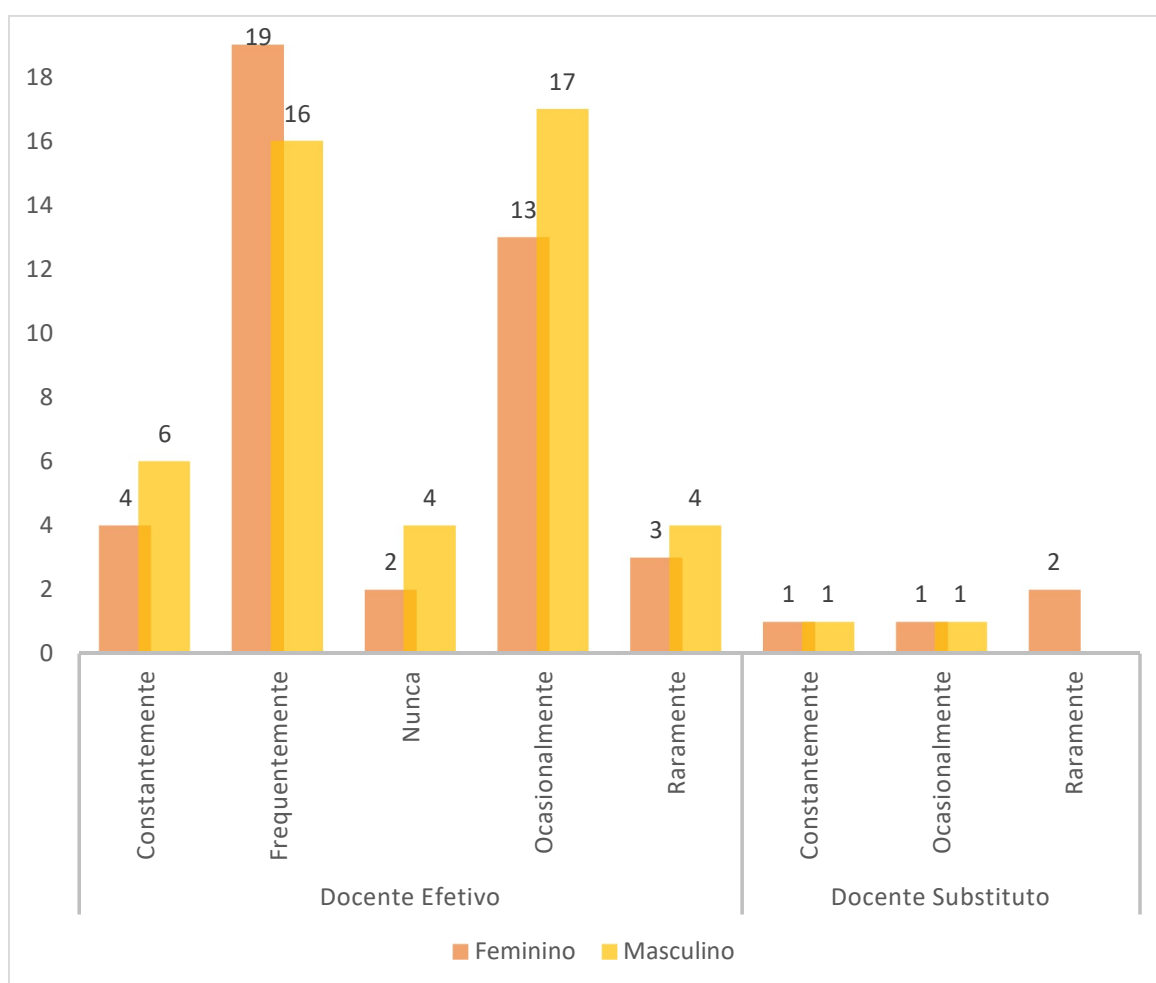
Aqui em casa nós dividimos muito bem entre nós as atividades domésticas/sociais em relação a tudo na casa, assim não sobrecarrega para ninguém.

Os depoimentos dos docentes evidenciam uma clivagem de leituras entre homens e mulheres sobre o uso do tempo de trabalho na esfera doméstica e na esfera profissional. As professoras dão visibilidade à sobreposição dos tempos de trabalho, ao embaralhamento das fronteiras, à aprendizagem do uso do tempo e à intensificação dos ritmos. Os professores também dão visibilidade à sobreposição dos tempos de trabalho doméstico e profissional, mas contraditoriamente se colocam no trabalho doméstico como espaço de trabalho das mulheres, cuidam da casa na “ausência” de alguém (a esposa trabalha) ou como divisão de trabalho.

## PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES NO INÍCIO DO ISOLAMENTO SOCIAL

A pesquisa perguntou aos docentes se eles se sentiam ouvidos e representados nas decisões tomadas pelo IFSP no contexto de isolamento social, de suspensão de atividades presenciais e de instauração de trabalho remoto. 37% se sentiu ouvido com frequência; 32% foi ouvido ocasionalmente e 11% constantemente foram ouvidos, portanto 80% dos docentes se sentiram ouvidos ou representados nas questões que se referem à suspensão das atividades presenciais e a transferência delas para o modo remoto.

GRÁFICO 13. DOCENTES POR PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES - IFSP - 2020



As professoras efetivas (19) indicam que participam frequentemente das decisões tomadas pelo IFSP no contexto do isolamento social, da suspensão das aulas e do trabalho remoto, mas nenhuma professora temporária informa que participou com frequência. A participação pode ser ocasional ou rara para 19 professoras (efetivas e temporárias). Duas professoras efetivas informam que nunca participaram.

Os professores afirmam que há participação nas decisões tomadas pelo IFSP no contexto do isolamento social, suspensão de atividades e trabalho remoto. Essa participação é frequente para 16 professores, constante para 7 e ocasionalmente para 18 docentes.

Dentre os 94 respondentes 62 (66%) escreveram seus comentários sobre a participação, eles expressam mais processos de socialização de informações e de concordância com as decisões do que de participação nas instâncias e no debate decisório.

De forma geral, há três grupos de opinião, o primeiro que indica que há pouco espaço para a escuta e participação política nas decisões; o segundo que considera que as decisões são corretas e os decisores socializam as informações; e o terceiro, indica que há participação de colegas dos processos decisórios. Participação entendida como interferência nos rumos da instituição, como resolução de problemas e como relação de poder pouco aparece nos depoimentos.

As professoras compreendem participação como comunicação de seus interesses e reivindicações específicos como grupo profissional. Dois recursos para participar é a informação e o acesso a elementos de poder são bem apontados pelas professoras.

Albert Hirschman (1973)<sup>27</sup> nos permite aproximar as concepções de mecanismo de voz da concepção de participação das professoras. Os mecanismos de voz contemplam: pedidos de esclarecimentos/informações; tentativas de influenciar os responsáveis pelos serviços; reclamações e protestos. Portanto para participar as professoras precisam estar informadas para poder agir e influir nas decisões.

É evidenciado nos depoimentos a socialização ou circulação das informações, seja pela indicação de participação ou pela sua negação.

A coordenação de área nos reporta todas as questões e atas referentes, bem com o nos consulta sobre as decisões.

---

<sup>27</sup> HIRSCHMANN, A. **Saída, voz e lealdade**. São Paulo: Perspectiva, 1973.

Nas reuniões da área, tenho sido ouvida. Muitos(as) colegas compartilham de minhas opiniões, angústias e anseios.

As professoras reconhecem a existência de diferentes disputas políticas e a importância dos grupos de representação que disputam a participação nos processos decisórios nos seus depoimentos, informando que não há participação política nas decisões.

As discussões no nosso campus são isoladas, o que dificulta pensar o campus como um todo. Às vezes participamos de três reuniões para discutir a mesma coisa, pois as discussões são organizadas por cursos, por mais que já solicitado, reiteradas vezes, que a Direção realizasse discussões coletivas.

Gostaria de um protagonismo maior por parte do Consup nas decisões, pois é a instância que me sinto representado. E me sinto parcialmente ouvido recentemente quando foi aplicado um questionário pela instituição.

Não [há participação]. O Comitê de Crise ficou muito fechado. Só recebemos as informações. CONSUP precisa estar ligado à participação e representação. É a instância que temos, além da democratização para os grupos/campi.

No meu campus as decisões são pouco participativas e democráticas. O Concam foi esvaziado com espaço de deliberação e essas ocorrerem, frequentemente, nas reuniões de coordenadores, retirando desse processo servidores técnicos-administrativos (quando tem participação é reduzido a um grupo dependendo da pauta), a maioria dos docentes e dos estudantes. A hierarquização do trabalho é sempre lembrada e a ideia de "chefias", especialmente dos homens, é o que prevalece, como as fábricas e grandes empresas. Há alguma resistência que vem do grupo de professores da formação geral, que tensionam esse espaço a partir da concepção de educação, escola, trabalho coletivo e democrático. Mas somos poucos e chegamos também recentemente ao campus.

A participação nas decisões se dá por meio de representação política para esta professora:

Temos colegas do campus nos representando no Consup e outros que são muito atentos às novidades em termos de portarias, normas e publicações que nos afetam internamente no IFSP e em termos nacionais. Essas informações têm vindo principalmente em grupo de WhatsApp, no entanto, tenho ciência de que nem todos os servidores participam do grupo. Apenas o representante do Consup costuma enviar resumo das reuniões via e-mail institucional. Acredito que seria melhor uma comunicação mais efetiva por parte da direção geral e da diretoria de ensino via e-mail institucional.

Os professores que responderam ao questionário, de forma geral, possuem opiniões diferenciadas sobre participação nos processos decisórios, tendem a avaliar mais positivamente os processos de participação. Consideram que as decisões tomadas são corretas; a representação e as chefias são bastante disponíveis e se sentem ouvidos; as reuniões são realizadas remotamente.



Em termos superiores (Reitoria e DGC) algumas decisões como a suspensão das aulas presenciais foram acertadas. Sinto-me representado pelo meu diretor imediato, de DHU, do Campus SPO.

Minha chefia imediata sempre leva em consideração as opiniões de seus subordinados e busca encontrar as soluções mais justas. Nas demais instâncias superiores, não tenho como opinar, pois a interação tem sido somente com a chefia imediata.

Para outro bloco, mais próximos das avaliações realizadas pelas professoras, as decisões tomadas provocam indefinições sobre a continuidade do semestre; não há participação, pois, algumas instâncias estão alijadas do processo; e, os decisores são confusos em relação à distinção entre EaD e ensino remoto. Um professor afirma que até o momento não foram consultados pela reitoria e outro que devido às responsabilidades domésticas não consegue participar.

Faço parte do conselho superior, que está alijado do processo. Mas, como professor, também não participo de praticamente nenhum processo em que posso dar minha opinião e participar das decisões.

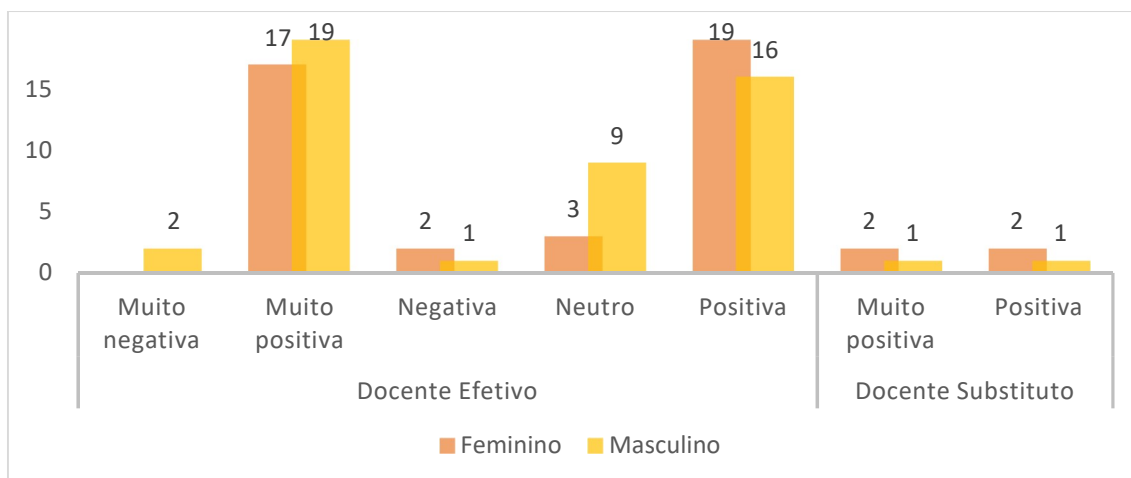
Não estamos sendo consultados e não contamos com representação nas instâncias que estão deliberando sobre a crise.

A participação nos processos decisórios é frequente para 42% das professoras e para 32% dos homens. Entretanto, a concepção de participação é contraditória, pois há delegação da decisão para as chefias e ou representantes em colegiados. Os depoimentos, de professoras e professoras, compreendem socialização de informações como participação. As professoras reconhecem a existência de disputas políticas nos processos decisórios, enquanto os professores tendem a legitimar as decisões tomadas pelas diferentes instâncias administrativas.

## **POSIÇÃO EM RELAÇÃO À SUSPENSÃO DO CALENDÁRIO ESCOLAR**

Como os professores avaliaram a possibilidade de suspensão do calendário escolar durante a pandemia de Covid-19? Os professores e professoras avaliaram positivamente a suspensão do calendário escolar: 39 (41%) muito positivamente e 38 (40%) positivamente, portanto 82% aprovam a suspensão do calendário.

**GRÁFICO 14. DOCENTES POR SUSPENSÃO DO CALENDÁRIO ESCOLAR - IFSP - 2020**



Comentaram a suspensão do calendário escolar 53 (56%) professores e professoras com argumentos legitimando a medida pela questão sanitária de preservação de vidas. No entanto, indicam uma preocupação com o processo de escolarização e aprendizagem dos estudantes e a relevância de manter interações (ainda que virtuais) com estudantes; argumentam que há diferenciação entre os campi, cidades e população que devem ser avaliados constantemente e estabelecido um processo de diálogo constante. Apenas um docente argumenta que não compreende necessária a suspensão pois poder-se-ia discutir alternativas.

As professoras apoiam a possibilidade de suspensão do calendário escolar durante a pandemia de Covid-19. Consideram “sensato”, “necessário”, “decisão política acertada”. O apoio vem associado à excepcionalidade do momento, à proteção da vida. Os depoimentos são referidos aos estudantes e preocupações com o retorno às atividades escolares: “nenhuma exclusão no aprendizado”; “tenham condições de acesso aos conteúdos”.

Apenas 5 professoras, todas efetivas, não apoiam a suspensão.

Me preocupa o fato de os alunos ficarem atrasados em relação às outras instituições que estão fazendo alguma coisa.

Dentre os 49 professores que responderam ao questionário 3 são contrários à suspensão do calendário escolar, consideram a medida negativa, ou muito negativa. Outros 9 não se posicionaram, pois apresentam dúvidas.

Não sei se havia realmente necessidade de suspender o calendário...acredito que diversas medidas alternativas poderiam ser tomadas para a continuação das aulas. Creio que as reposições não vão acontecer na mesma qualidade como poderíamos ter seguido com as aulas. Outras escolas públicas não interromperam suas atividades (FATEC, USP...). Acho que o EAD poderia ter sido muito bem aplicado.

Sobre a suspensão do calendário, acho a ação muito positiva neste momento, mas respondi "neutra", porque, em determinado momento, a comunidade inteira terá de ser ouvida. Se o calendário ficar suspenso por mais de 3 meses (e há essa possibilidade), muito provavelmente o ano estará perdido. Alguma retomada de calendário e trabalho remoto será possível? Não estou dizendo que sou a favor, mas sim que a discussão precisa ser feita. Perder o ano x trabalho remoto em condições ruins.

A situação é nova para todos. Penso que não é possível qualificar uma medida mais ou menos adequada. A questão positiva é, a meu ver, manter o vínculo com os estudantes e a saúde mental neste processo todo. Mas é extremamente preocupante a questão daqueles que não conseguem acessar as tecnologias para manter o vínculo.

Aqueles que são favoráveis, indicam que a “decisão foi correta”, “adequada”, “uma necessidade” para o enfretamento da crise sanitária provocada pela pandemia de Covid-19.

Não vejo outra possibilidade mais viável do que essa. Por isso acho positiva. Não é o ideal, não é que eu gostaria, mas é o que é possível e mais sensato no momento.

Não há condições de trabalho e segurança para reposições presenciais. A infraestrutura é precária. Salas pequenas, lotadas e sem ventilação.

É uma forma de preservar a vida que não pode ser recuperada. O calendário, o ano letivo são recuperáveis.

A suspensão do calendário escolar teve forte consenso entre professores e professoras.

## **A SITUAÇÃO SOCIOEMOCIONAL DOS DOCENTES EM RELAÇÃO AO TRABALHO REMOTO DO IFSP VIVENCIADO EM CONTEXTO DE ISOLAMENTO SOCIAL**

Apenas 25 (27%) professores e professoras (dentre 94) escreveram sobre sua situação socioemocional. A maioria aponta para as ambiguidades da situação de isolamento social no contexto da pandemia de Covid-19. Todos identificam que o momento é de incertezas face ao futuro, a maioria dos professores e professoras vivenciam o isolamento social ora como proteção ora como vulnerabilidade. Os sentimentos de deriva, de vulnerabilidade, de incertezas geram, segundo os professores e

professoras, angústias, estresse, ansiedade, insegurança, cansaço físico e mental. Apresentam preocupações com as condições nas quais trabalharão com o fim do isolamento social e o retorno ao trabalho, provavelmente o ritmo de trabalho será intensificado. Três docentes têm vivenciado situações de dificuldades financeiras pela perda do emprego por membro da família. Mas há docentes que compreendem o isolamento social como muito positivo para as relações afetivas, para o cuidado com si próprio.

Quais os impactos das complexidades do trabalho remoto na subjetividade das professoras e dos professores? A subjetividade no trabalho deve ser compreendida na inteligibilidade das relações entre indivíduos, ela expressa o acúmulo de experiências e se diferencia dos instrumentos ou dos recursos de trabalho. As dimensões cognitivas, emocionais, afetivas e morais estão ligadas às experiências e trajetórias singulares torna cada pessoa diferente das outras. Assim, não se pode observar a mobilização cognitiva no trabalho remoto sem se compreender a implicação subjetiva e seus efeitos (LINHART, 2008)<sup>28</sup>

Em outros termos, um dos universais da modernidade ocidental é a suposição dominante de que o homem, na sua constituição mais íntima, é o centro e o fundamento do mundo. Ao longo dos tempos, construiu-se a expectativa de cultivo e respeito à interioridade, através da proteção da privacidade e instituiu-se uma nítida separação entre as esferas públicas e privadas da vida. No entanto, esse processo de constituição da subjetividade moderna foi longo e continua sofrendo modificações intensas até a atualidade (MANCEBO, 2002)<sup>29</sup>.

O trabalho remoto implica na gestão individualizada do trabalho, colocando em competição sistemática as professoras, como observamos nos depoimentos sobre coações sentidas no trabalho. O trabalho remoto é percebido como um modo único de atitudes e comportamentos profissionais que orienta as professoras. Mas há tensões e há resistências que escapam da racionalização do trabalho remoto. A necessidade de clivagem entre a vida profissional e a vida privada é compreendida pelas professoras como proteção às identidades – de gênero e profissionais – colocadas à prova. Como cada professora faz

---

<sup>28</sup> LINHART, D. Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologiques de la subjectivité au travail. Paris : Érès, Clinique du travail, 2008.

<sup>29</sup> MANCEBO, Deise. Modernidade e produção de subjetividades: breve percurso histórico. Psicologia: Ciência e Profissão. Vol 22, no. 1, março 2002. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932002000100011&lng=pt&nrm=iso](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000100011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em agosto de 2020

seu trabalho remotamente coloca em xeque as finalidades de seu trabalho e a maneira como trabalha.

Eu me encontro muito angustiada e apreensiva. Sinto-me pouco acolhida pela instituição e tenho constantemente uma sensação de estar perdida, sem saber que caminho seguir dentro da instituição. Sou coordenadora do curso Integrado em Informática e, as vezes, não sei que caminho seguir em relação aos alunos. A pressão pelo EaD é forte e sinto que não estou fazendo tudo que posso.

Há uma questão singular do próprio isolamento e das tensões próprias de uma pandemia pela sua magnitude e incertezas. A garantia de rendimento é um alento na dinâmica familiar, pois é com ele que sustento grande parte das despesas da família. Meu marido foi recentemente demitido e desempenha um trabalho inicial como autônomo, com pouca renda. Por enquanto a questão financeira não nos preocupa, pois temos uma reserva econômica, mas não sabemos o dia de amanhã. A rotina tem sido bastante desgastante por conta das tarefas domésticas, cuidados com as crianças e trabalho remoto. Nos revezamos nestas tarefas (eu e meu marido), mas essa divisão é desigual, ficando na minha responsabilidade a maioria das tarefas, quando não, há normalmente um nível de tensão para fazer o almoço, janta ou limpar a casa. No meu caso, são outras mulheres que vem dividindo comigo essa tarefa em alguns dias para eu consiga me dedicar ao trabalho.

Me sinto pouco produtiva, me cobro, mas exausta emocionalmente por um conjunto de situações externas e internas.

Minha saúde mental é bem frágil, estava fazendo acompanhamento médico antes da pandemia, até com acupuntura e fluoxetina, mas agora estou sem nada porque não tenho dinheiro, preciso ajudar financeiramente meu namorado que está sem trabalhar. Fora essa preocupação, a incerteza e a pressão da situação me fazem ficar mais ansiosa, com insônia e ter diversos sintomas físicos.

O trabalho remoto ao isolar as professoras e colocá-las apartadas dos coletivos parece indicar que elas não fazem um trabalho “verdadeiro”, que não eficazes, que são “contra produtivas” e isso lhes causa o sentimento de vulnerabilidade. O sofrimento, apontado nos depoimentos acima, é compreendido como mal estar pessoal, profissional e social entre as professoras indica diferentes fatores de risco do estresse, noção próxima ao esgotamento emocional, de insatisfação sobre seu comprometimento com pessoal com o trabalho.

Considero que estou em situação privilegiada, pois moro numa casa grande, com quintal e isso me permite fazer coisas do lado de fora e também há espaço para os meus 3 filhos. Às vezes tenho de gerenciar as emoções exaltadas do marido e dos filhos, mas particularmente não me sinto pressionada, estressada. Sinto-me bem comigo mesma e após esse período (longo) de adaptação à nova realidade tenho conseguido fazer exercícios físicos, os quais considero fundamentais para o meu bem estar emocional.

Entre os professores o distanciamento social tem sido vivenciado de forma diferenciada. Para um grupo não teria havido impactos na situação socioemocional por estarem isolados socialmente, consideram-se bem adaptados; bem emocional, corporal e

espiritualmente; tranquilos; gostam de ficar sozinhos. Para o outro grupo há evidências de impactos psíquicos expressos em sentimentos de ansiedade, angústia, insegurança ou receio quanto ao futuro em relação ao trabalho docente, às aulas presenciais com estudantes e colegas; às consequências da pandemia e ao seu término; à situação política e social do país; à perda de direitos como congelamento ou cortes nos salários. O isolamento social é vivenciado de forma ambivalente, ora é proteção, ora é deriva quanto ao futuro.

Estou bem, em vários aspectos, mas enfrentando crises de dores crônicas, além de estresse com a dúvida sobre o que será cobrado de nós nos RITs, sobre o futuro, as reposições etc., e preocupação com eventuais congelamentos e cortes de salário, perdas de direitos, além de preocupação com o cenário político e social do país.

Creio que muito do meu trabalho poderia ser feito remotamente, mas não estou tão produtivo quanto gostaria, por conta desse cenário estressante.

Tenho passado mais tempo com a família e tenho me sentido mais sobrecarregado com afazeres domésticos (coisas que não damos atenção quando não estamos o tempo todo dentro de casa gritam aos nossos olhos/ouvidos quando estamos). Tenho tido episódios de ansiedade, desânimo, desesperança que impactam negativamente na minha produtividade, o que aumenta minha cobrança sobre mim mesmo, fechando um ciclo vicioso. Para tanto, estou em busca de atendimento psicológico para ajudar a atravessar esse momento.

Vivo com minha esposa e filha (1 ano). Trabalhei presencialmente pela última vez no dia 13/03, desde então estou em Isolamento Físico Social, nesse período saí por 3 vezes para realizar compras no mercado. Minha esposa é profissional da saúde e tem trabalhado diariamente nesse período enquanto eu cuido dos afazeres domésticos e da minha filha. Eu e minha esposa temos realizado contato com familiares apenas por vídeo o que gera ansiedade. Devido à falta de unidade nas informações ou desinformações geradas por representantes da União, Estados e Municípios, as incertezas são desencadeadas e tenho apresentado episódios de estresse físico e mental que comprometem o desenvolvimento do trabalho remoto.

A experiência de distanciamento social, trabalho remoto tem reflexos na subjetividade docente de forma diferenciada. As professoras expressam as tensões e incertezas contidas na organização do trabalho remoto e no embaralhamento das fronteiras entre trabalho doméstico e profissional. Os professores expressam as ambiguidades da situação de isolamento social, ora como vulnerabilidade ora como proteção. Há uma racionalidade contida nas representações sobre o distanciamento social, pois submete os meios aos fins.

## **AVALIAÇÃO DA GESTÃO DO IFSP NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

O conjunto das avaliações indicam para a relevância dos processos de socialização das informações, da participação política nas decisões dos três segmentos do IFSP (docentes, estudantes e técnicos-administrativos) e da compreensão das desigualdades sociais e de gênero no interior do IFSP. Há uma crítica à gestão centralizada e pouco transparente nos processos decisórios. Há uma preocupação com a população estudantil não só sobre o processo formativo, mas também sobre o acesso à internet e ferramentas tecnológicas para levar a bom termo o ensino remoto. Nesta direção, há uma demanda para os gestores construírem políticas de permanência estudantil. Finalmente, há um grupo de respondentes que apontam dada a situação de crise pandêmica que o país vive há que se compreender as dificuldades dos gestores do IFSP.

As professoras avaliam a gestão do IFSP, de forma geral, como centralizadora cujo núcleo decisor é pequeno; há falta ou pouca transparência nos encaminhamentos, na circulação das informações e na agilidade para a tomada de decisões. Esse estilo de direção autocrática provoca insegurança e intranquilidade.

Por outro lado, 4 professoras consideram as ações políticas corretas tomadas para a suspensão das atividades presenciais pela preservação da vida e 3 indicam que dentro do contexto de crise sanitária os gestores estão conseguindo realizar o que é possível. 4 professoras chamam a atenção para os impactos sociais da suspensão das atividades, com destaque para os estudantes e as dificuldades de acesso às tecnologias de informação; desigualdades de gênero (trabalhadoras e estudantes), a ausência de planejamento para o retorno e as desigualdades de gênero.

Acho que a gestão (reitoria) tem tentando desempenhar seu papel em uma situação bastante atípica e de crise sanitária, que tem muitos desdobramentos sociais. Contudo, faz como historicamente vem atuando, de forma pouco participativa e colaborativa. Representada pela maioria de homens que pouco ou nada conhece das particularidades da condição feminina, seja das servidoras ou das estudantes. Estou há três anos no IFSP e me assusta identificar um trabalho muito hierarquizado, onde alguns poucos decidem e outros executam. Com pouca participação da comunidade escolar como um todo. Talvez alguns campi tenham um trabalho diferente neste sentido, o que não representa a minha realidade local.

Todas as decisões que impactam no cotidiano dos servidores em isolamento devem ser amplamente debatidas, todos os segmentos devem ser representados de forma concreta nos espaços de decisão e todas as situações específicas consideradas: mulheres, mães, filhas, companheiras são as mais atingidas pelo confinamento e não dá para seguirmos em frente com máxima produtividade. Não estamos sem fazer nada porque não estamos em salas de aula.

Ressentem-se ausência de discussão coletiva, da pouca articulação entre reitoria e direção dos campi, da pouca participação nos órgãos colegiados e da ausência de prioridades. Uma professora indica que há ausência de debate sobre as pressões ministeriais, por exemplo.

A maioria dos professores que avaliaram a gestão argumentam que há demora na tomada de decisões e que não são consideradas as demandas dos trabalhadores e estudantes; também afirma que os gestores são confusos, ambíguos e pouco transparentes nas decisões e na publicização das informações. De forma geral, os professores utilizaram este espaço do questionário para fazerem sugestões de políticas.

A gestão do IFSP, a meu ver, demora a tomar decisões e, em muitos momentos, transfere a decisão ao campus, o que é muito ruim. O fato de a reitoria centralizar as decisões e de não publicizar o que acontece também é terrível.

Minha percepção é que há ausência de transparência com relação às discussões realizadas sobre as decisões tomadas. Tomo conhecimento das decisões apenas por meio de notas, comunicados etc., sem qualquer informação quanto ao processo de construção (democrática?) dessas decisões.

É preciso que haja ações para assegurar a saúde mental dos servidores (docentes e TAEs). Há ações para apoiar os alunos, que acho muito importante, mas não vi nada para os servidores. Eu confesso que estou abalado com toda essa situação. São tantas mortes, tanta notícia ruim que, para mim, é impossível ficar indiferente. Sei que há o pessoal do "e daí?", mas não é o meu caso. E além disso tudo, há a insegurança em relação às atividades que devem ser feitas, como devem ser registradas, se serão válidas ou não, etc. Há também o receio de que, quando estabelecidas as regras em relação à validação das atividades, essas sejam incoerentes e impraticáveis (espero que não!). Enfim, desculpem o desabafo, acho que muitas ações tomadas foram positivas, mas é preciso considerar as pessoas. Tenho família longe, com membros que são considerados do "grupo de risco" e não posso fazer nada se eles precisarem de mim. É muita coisa para se pensar... Posso ser um caso isolado. Mas, se não for, será que não seria importante ações em relação a isso? Quero deixar claro também que não vejo "culpa" em quem quer que seja da gestão do IFSP. É uma situação atípica e complicada para todos. Mas alguns pontos devem ser considerados, principalmente institucionalmente.

Penso que é fundamental ouvir todos os setores, e obviamente o SINASEFE. Penso que há muita reflexão por parte de servidores e gestão, mas não tenho ouvido ou ficado sabendo sobre a participação de estudantes no processo. O que desejam e como sentem diante dessas situações. As ações que tenho realizado, com a participação de outros servidores, têm sido direcionadas ao acolhimento das demandas dos discentes, ouvindo relatos de outros estudantes pelo país e profissionais que podem ajudar.

Para seis professores os gestores têm tomado decisões corretas e coerentes.

No momento acredito que diante do ineditismo os envolvidos devem estar fazendo o melhor que podem diante das condições que tem.

O pessoal, do meu Campus de atuação, é muito responsável, consciente e humano.



Professores e professoras apresentam similitudes na avaliação da gestão do IFSP no contexto da crise sanitária. As professoras enfocam a participação dos trabalhadores e trabalhadoras nos processos decisórios e os professores colocam em evidência a qualidade das decisões, para uns, ambíguas e para outros, coerentes e assertivas.

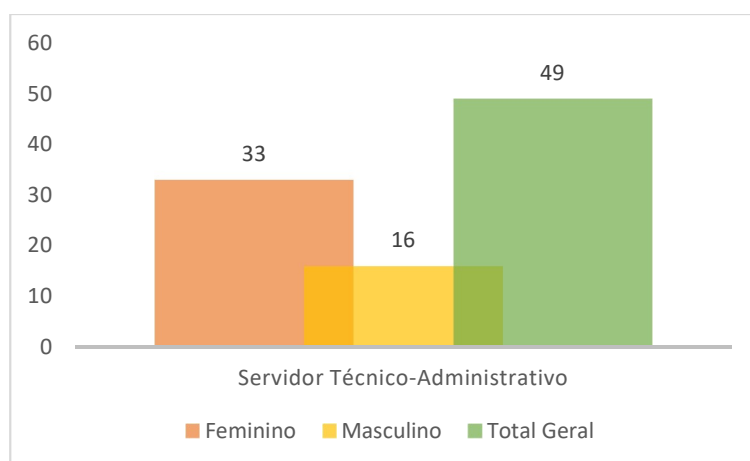
## TÉCNICOS E TÉCNICAS DO IFSP

Apresentamos a seguir a análise das respostas dos técnico-administrativos ao questionário realizado pelo SINASEFE-SP sobre as condições de trabalho na pandemia de Covid-19, que estabeleceu o trabalho remoto desde 23 de março de 2020 no IFSP.

Observou-se na primeira parte desse relatório, que segundo os dados do SUAP, o IFSP possui 2.053 técnicos e técnicas que trabalham nos mais diferentes setores da instituição. A maioria possui um regime de 40 horas semanais de trabalho, estão alocados nos níveis D e E da carreira profissional, portanto, no topo da carreira e possuem cursos de pós-graduação lato ou stricto sensu. Com isso, estamos tratando aqui de um setor altamente escolarizado e com condições de trabalho estáveis comparados aos demais trabalhadores da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil.

O questionário foi respondido por 49 técnicos e técnicas do IFSP, sendo 33 (67%) mulheres e 16 (32%) homens, perfazendo aproximadamente 2,4% dos técnico-administrativos que compõem o universo de trabalhadores(as). Assim, observa-se que as análises aqui realizadas se referem a um grupo específico de técnico-administrativos, que se mostraram disponíveis a oferecer elementos para que o sindicato pudesse organizar suas demandas a partir de dados concretos da realidade.

**GRÁFICO 15. TÉCNICOS SEXO – IFSP - 2020**



Ainda que esses trabalhadores e trabalhadoras possuam as características referidas acima, que os diferenciam positivamente dos demais trabalhadores da PEA em termos de condições de trabalho e salários, é preciso considerar que eles estão sendo submetidos,

cada vez mais, a processos de precarização objetiva e subjetiva, com intensificação e extensificação do trabalho, acelerados pelo contexto imposto pela pandemia de Covid-19. O trabalho remoto se colocou como condição *sine qua non* para a continuidade das atividades, sendo que esses trabalhadores não estavam preparados, tecnicamente e psicologicamente, para essa nova situação que os acometeu em vários aspectos da vida, sentindo a enorme pressão para readequação das atividades em curto espaço de tempo, como podemos observar na análise a seguir.

Inicialmente, é preciso ressaltar que quando se trata aqui de técnicos e técnicas não se está realizando uma referência a um setor exclusivo de trabalho no IFSP, como se pôde observar anteriormente, responderam ao questionário trabalhadores(as) da biblioteca, contabilidade, laboratórios, comunicação, contabilidade e finanças, apoio ao ensino, sociopedagógico, etc. Portanto, trata-se de respostas de trabalhadores(as) de diferentes locais da instituição que tiveram que passar a utilizar o mesmo instrumento (trabalho remoto) para a executar suas funções. Além disso, esses trabalhadores estão alocados em campi diferentes do IFSP, com condições infraestruturas bastante heterogêneas. Como exemplo, as condições dos espaços físicos do campus São Paulo são bastante diferentes daquelas encontradas em Campos do Jordão, há 172 km da capital paulista. É preciso chamar atenção para o fato de que as respostas são oriundas de lugares de trabalho distintos, ainda que possuam muitas semelhanças em relação à avaliação das novas condições colocadas pela pandemia.

**TABELA 8. TÉCNICOS POR CAMPUS DO IFSP - 2020**

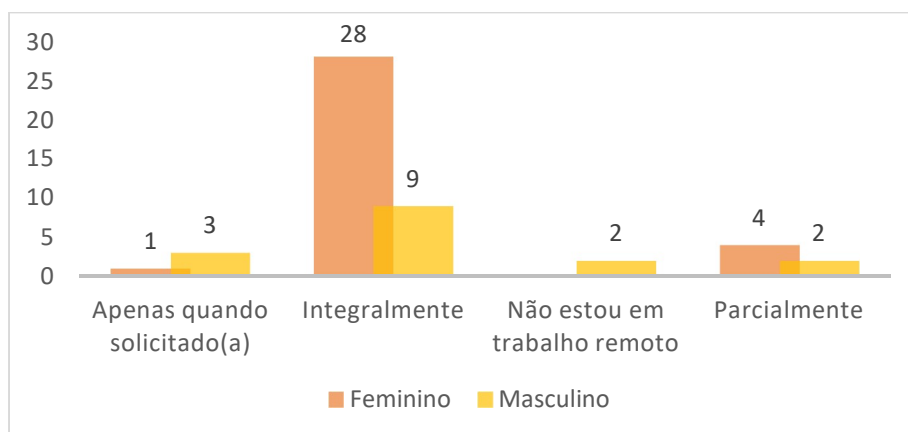
<b>CÂMPUS</b>	<b>FEMININO</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>TOTAL</b>
ARARAQUARA	2		2
BARRETOS		1	1
BIRIGUI	2		2
BOITUVA	1		1
BRAGANÇA PAULISTA	2		2
CAMPINAS		2	2
CAMPOS DO JORDÃO	1		1
CARAGUATATUBA	1	3	4
HORTOLÂNDIA	2	1	3
ITAPETININGA	3		3
ITAQUAQUECETUBA		1	1
JACAREÍ	2		2
MATÃO	1		1
PIRACICABA		1	1
PIRITUBA	1		1
REITORIA	3	2	5
SÃO CARLOS	1		1
SÃO JOÃO DA BOA VISTA		1	1
SÃO PAULO	6		6
SOROCABA		1	1
SUZANO	4	2	6
TUPÃ	1	1	2
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>49</b>

A análise das respostas será apresentada em bloco para alguns grupos de questões, sinalizados nos subtítulos e separadamente para perguntas que tratavam somente de um aspecto da realidade vivenciada pelos trabalhadores(as).

### **TRABALHO REMOTO E TRABALHO PRESENCIAL NO INÍCIO DO ISOLAMENTO SOCIAL**

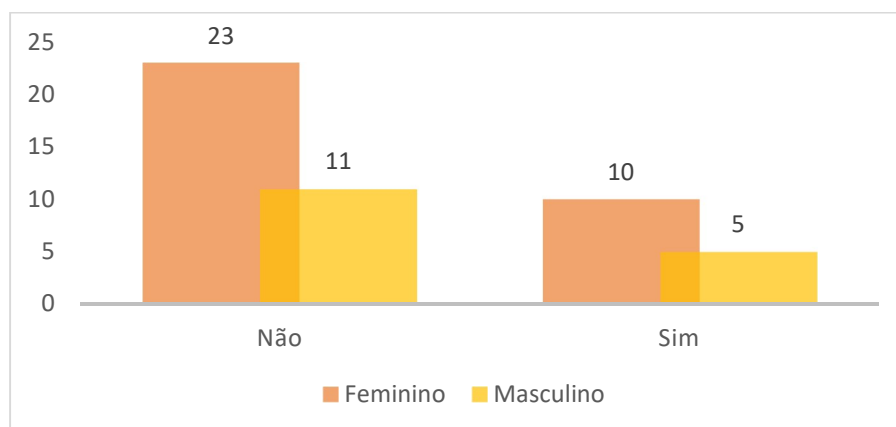
Foram realizadas quatro questões sobre a execução do trabalho remoto no início da pandemia: (a) se estavam trabalhando remotamente (e qual a intensidade); (b) se estavam executando atividades presenciais; (c) se o trabalho presencial poderia ou não ser realizado de forma remota; (d) qual era a frequência do trabalho presencial quando este ocorria.

**GRÁFICO 16. TÉCNICOS TRABALHO REMOTO – IFSP - 2020**



Todas as mulheres técnicas respondentes afirmaram realizar atividade remota no início da pandemia, sendo que 28 (84%) estava integralmente em trabalho remoto. Entre os homens técnicos a situação é semelhante, 14 (87%) deles estava realizando trabalho remoto, apenas 2 (12%) técnicos afirmaram não executar trabalho remoto. Os trabalhadores que afirmaram não realizar trabalho remoto estavam alocados em laboratórios do IFSP, cujo trabalho não pode ser realizado remotamente.

**GRÁFICO 17. TÉCNICOS TRABALHARAM OU NÃO PRESENCIALMENTE – IFSP - 2020**



Dentre esses trabalhadores(as), 10 (30%) mulheres e 5 homens (15%) trabalharam presencialmente no período, quando questionados sobre a frequência desse trabalho presencial, em campo aberto, dentre esses técnicos(as) 2 mulheres afirmaram que foram

entregar cestas básicas ou Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) à comunidade; 6 mulheres responderam ter trabalhado apenas 1 dia no presencialmente; 4 homens também afirmaram ter trabalhado um dia; 1 homem afirmou trabalhar presencialmente, pois não possui as condições adequadas em casa e 1 mulher afirmou ir diariamente ao campus para a realização do trabalho. Quando questionados se as atividades que realizaram poderiam ter sido executadas remotamente, 11 técnicos(as), sendo 6 mulheres e 5 homens, responderam que a atividade não poderia ser realizada remotamente.

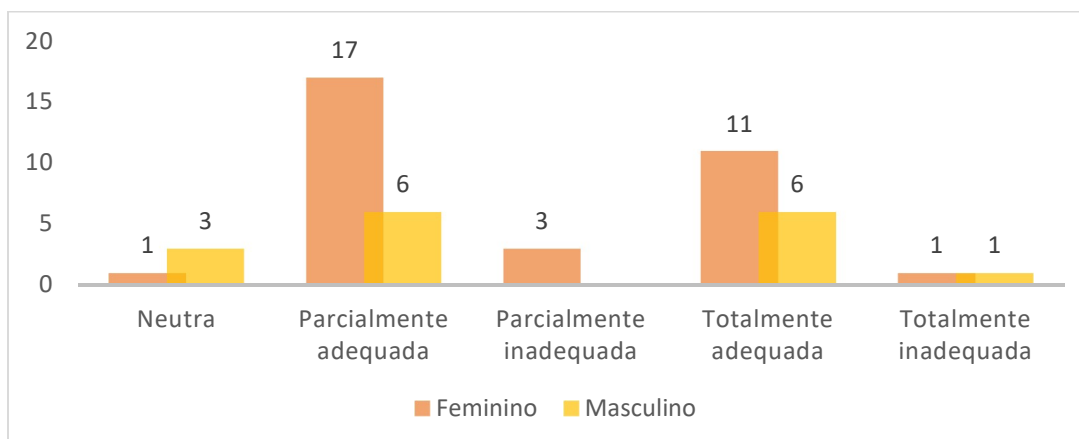
**TABELA 9. TÉCNICOS POR FREQUÊNCIA DE TRABALHO PRESENCIAL – IFSP - 2020**

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
NÃO HOUVE TRABALHO PRESENCIAL	26	11	37
TRABALHEI PRESENCIALMENTE EM ATIVIDADE QUE PODERIA SER REALIZADA PARCIALMENTE DE MANEIRA REMOTA	1		1
TRABALHEI PRESENCIALMENTE PORQUE A ATIVIDADE NÃO PODERIA SER REALIZADA DE MANEIRA REMOTA	6	5	11
<b>TOTAL GERAL</b>	33	16	49

## **INSTRUMENTOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO NO INÍCIO DO ISOLAMENTO SOCIAL**

A maioria dos técnicos(as) afirmaram estar em regime de trabalho remoto quando questionados sobre a estrutura da realização desse trabalho, isto é, computador disponível, local adequado, conexão com a internet e insumos gerais. 11 (33%) mulheres e 6 (18%) homens as consideravam as condições totalmente adequadas e 20 (60%) mulheres e 3 (9%) homens as consideravam parcialmente adequadas ou inadequadas; 1 mulher e 3 homens se posicionaram como neutros em relação a questão; e 1 mulher e 1 homens as consideravam totalmente inadequadas.

**GRÁFICO 18. TÉCNICOS ADEQUAÇÃO INSTRUMENTOS DE TRABALHO  
REMOTO – IFSP - 2020**



Convidados a exporem seus motivos sobre a estrutura de realização dos trabalhos em questão aberta, entre as mulheres, 20 (60%) responderam a questão, 5 delas afirmaram que possuem as condições adequadas para realizar o trabalho, dispondo da estrutura necessária; 15 ressaltaram que não possuem os equipamentos adequados. A maioria destacou a falta de móveis ergonômicos (mesa, cadeira, escritório, etc.); seguido pela conexão de internet; e ruídos que desconcentram. Duas mulheres ressaltaram já nessa questão que a atenção às necessidades dos filhos interfere na qualidade do trabalho.

Nos relatos a seguir, encontramos uma síntese dos problemas enfrentado pelas mulheres técnicas no trabalho remoto.

Não possuo internet banda larga, há necessidade de realização de trabalhos domésticos que não existiam normalmente, não possuo um espaço adequado para trabalho em casa (móveis, iluminação, etc), não temos como fazer atendimentos, não tenho acesso a documentos físicos (Técnica).

Não possuo escritório, nem mesa (nem de computador nem de jantar) com cadeira. Possuo apenas um notebook e preciso dividi-lo para todos em casa realizarmos o trabalho remoto (Técnica).

A situação relatada pelas mulheres possui semelhanças e diferenças com aquelas relatadas pelos homens, 4 homens afirmaram possuir as condições adequadas; 3 deles afirmaram não possuir móveis ergonômicos; 2 deles afirmaram que foi necessário investir recursos para tornar a estrutura adequada; 1 deles afirmou que trabalha presencialmente, pois não possui condições; 1 deles é técnico de laboratório e se demonstrou preocupado com a situação desses trabalhadores, que não podem realizar trabalho remoto; 1 deles

afirmou utilizar a internet do campus para trabalhar; e 1 deles afirmou que a presença de esposa e filhos impede que a estrutura seja adequada.

Os relatos a seguir demonstram a posição de três dos técnicos em relação a estrutura para realização do trabalho remoto:

No início foi complicado, foi necessário eu adquirir um novo computador para eu poder trabalhar, pois minha esposa também está em trabalho remoto e não conseguíamos dividir o notebook. Com relação ao espaço, não foi pensado para duas pessoas trabalharem ao mesmo tempo e fazerem reuniões simultâneas, além disso tem de pensar nos móveis (mesa e cadeira) que só vemos como é importante quando precisamos ficar horas na frente do computador (Técnico).

Devido a presença de todos os familiares (esposa e filhos) em casa torna-se difícil um local mais privado e tranquilo para tornar o local totalmente adequado (Técnico).

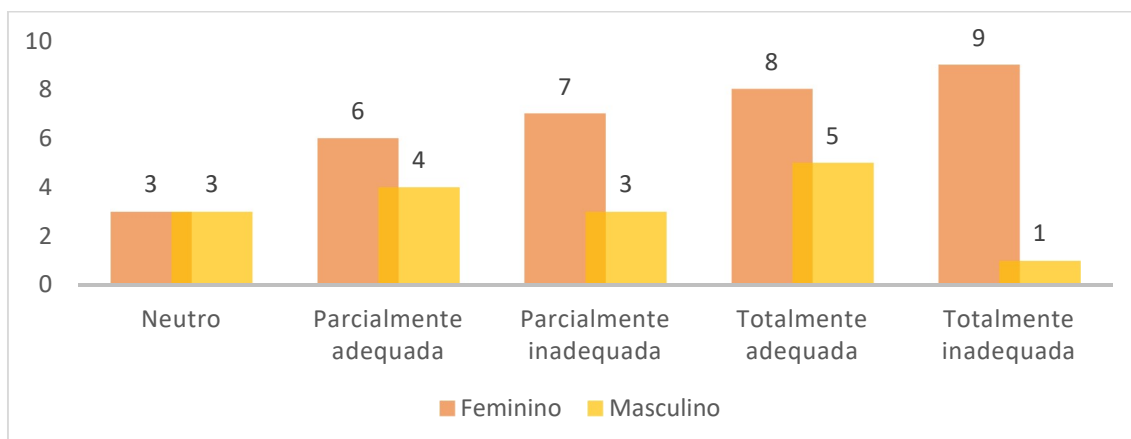
“Somos técnicos em Laboratório, preparamos os laboratórios do setor da indústria (mecânica e eletrônica), então em tese não existe trabalho remoto para nosso setor, estamos apreensivos” (Técnico).

## **DINÂMICA FAMILIAR: CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO REMOTO E DEMANDAS DOMÉSTICAS**

Nesse bloco de questões, os técnicos foram convidados a analisar a conciliação entre trabalho remoto e dinâmica familiar, o que significa a realização do trabalho doméstico e o acompanhamento das atividades escolares de crianças e adolescentes em casa. Eles responderam a uma questão fechada e três abertas, apresentando comentários sobre a dinâmica familiar em si; a quantidade de atividades realizadas em trabalho remoto; e se os formatos de realização das atividades são adequados.



**GRÁFICO 19. TÉCNICOS CONCILIAÇÃO TRABALHO DOMÉSTICO E TRABALHO  
PROFISSIONAL REMOTO – IFSP - 2020**



Nesse ponto, nota-se muitas diferenças entre a posição de homens e mulheres técnico-administrativos. Dentre os respondentes, 9 (18%) mulheres afirmaram que a conciliação é totalmente inadequada e 8 (16%) mulheres afirmaram que eram totalmente adequadas. Em contrapartida, apenas 1 (2%) homem afirmou que era totalmente inadequada e 5 (10%) homens afirmaram que a conciliação é totalmente adequada. Por outro lado, 13 (26%) mulheres e 7 (14%) homens colocaram que a conciliação era parcialmente adequada ou inadequada. Por fim, temos que 3 mulheres e 3 homens se colocaram como neutros em relação a questão. As respostas sugerem que as mulheres são aquelas que enfrentam as maiores dificuldades na conciliação entre trabalho doméstico e remoto, principalmente quando envolve a presença de filhos pequenos, especialmente bebês, que são totalmente dependentes.

Entre as mulheres, 22 delas apresentaram comentários sobre a dinâmica familiar e 10 homens. Proporcionalmente, os homens se posicionaram mais em relação a questão aberta. A maioria das técnicas que comentaram a questão, perfazendo 8 respostas, afirmaram que o cuidado com filhos pequenos, especialmente bebês, demandam muita atenção e esforço, o que prejudica o trabalho remoto, como é possível observar nas respostas destacadas a seguir:

Terrível. Estudar, trabalhar, cuidar de filho, casa, cachorro, etc, contando apenas com a ajuda do marido que acha que não deve fazer serviços domésticos e nem quer cuidar muito do filho, fica mais complexo ainda. Tenho filho pequeno e no momento não conto com mãe, sogra, rede de apoio nenhuma, nem empregados domésticos. O marido trabalha muito e também estuda, mas tem conseguido fazer várias atividades em home office (Técnica).

Estou com uma bebê de um ano e oito meses em casa e o requer cuidados e tempo com a mesma o que dificulta a disponibilidade de tempo para o trabalho, tenho trabalhado muitas vezes enquanto ela dorme durante o dia e outras vezes trabalho durante a madrugada. Fora isso temos as atividades domésticas:

- 1- Preparo de alimentação
- 2- trocar fraldas
- 3- amamentar
- 4- brincar com bebê
- 5- lavar
- 6- passar roupas
- 7- limpar a casa
- 8- lavar louça
- 9 - Dar comida pra bebê
- 10- Dar banho na bebê (Técnica)

Em contrapartida, 5 respondentes mulheres afirmaram que possuem condições adequadas para conciliar o trabalho doméstico com o remoto. Para além desses dois tipos de comentários citados anteriormente, observa-se que as mulheres apontam que há também os cuidados com outros familiares idosos, as mudanças nas dinâmicas de trabalho e as atividades domésticas ordinárias que tornam a conciliação entre os trabalhos bastante difícil.

Especificamente no meu caso, que não tenho crianças em casa e que meu círculo familiar ou também está realizando trabalho remoto e/ ou entendeu bem a dinâmica desta modalidade de execução das atividades, tenho conseguido conciliar muito bem a dinâmica familiar com as demandas de trabalho, conseguindo inclusive fazer refeições em família, evento que, em condições presenciais de trabalho, isso não seria possível (Técnica)

Observando o comentário dos técnicos homens sobre a conciliação entre dinâmica familiar e trabalho remoto, a maioria daqueles que apresentaram comentários reforçaram que estão conseguindo conciliar as atividades, perfazendo um total de 7 comentários positivos em relação à conciliação, tal como o apresentado a seguir:

Por conta própria, tenho conseguido dividir o tempo com minha companheira e com as tarefas domésticas, sem descuidar da atenção às demandas urgentes do setor (Técnico).

Dentre os homens, 2 deles afirmaram que a presença de filhos pequenos interfere na conciliação e 1 ressaltou o medo do contágio, o que causaria bastante incômodo impedindo uma total conciliação. O comentário a seguir destaca a necessidade de dedicação a criança pequena:

Muito difícil conciliar as demandas do trabalho com as demandas do cotidiano. No meu caso, principalmente, por conta de uma criança de dois anos que exige atenção integral (Técnico).

Observa-se aqui, mais uma vez, que as mulheres são as mais sobrecarregadas em relação a conciliação entre dinâmica familiar e trabalho remoto, foram aquelas que mais ressaltaram as dificuldades enfrentadas com a suspensão das aulas em todas as escolas do país e a necessidade de atender às exigências das crianças e adolescentes no convívio cotidiano junto ao exercício do trabalho remoto. Na sequência, os técnico-administrativos foram inqueridos sobre quantas atividades realizavam, o que deixa ainda mais evidente essa sobrecarga a qual nos referimos.

As mulheres técnicas relataram realizar diferentes tipos de atividades profissionais remotamente, como: responder e-mails, atender estudantes e familiares; divulgação de fontes confiáveis de informações aos estudantes e docentes; distribuição de bolsas aos estudantes; reuniões online; acompanhamento de processos acadêmicos; encaminhamento de contratos; relatórios; mensagens via WhatsApp; dentre outras. Como colocado anteriormente, as atividades realizadas pelos técnicos(as) dependem muito do setor. Observa-se que as respondentes trabalham, principalmente, no atendimento aos estudantes, como é possível notar no relato destacado abaixo.

Atuo na equipe de Assistência Estudantil e analisamos os pedidos dos estudantes para participar do Programa de Assistência Estudantil (PAP) e, nesse momento, estamos finalizando o período de recursos para os casos de indeferimento. Além disso, respondo emails de dúvidas e esclarecimentos dos estudantes em relação ao PAP, realizamos videoconferências para discutir o trabalho e acertar novas datas que precisaram ser alteradas e elaboração de comunicados (Técnica).

Dentre os homens, as atividades mais mencionadas foram atendimento de docentes e discentes via e-mail; encaminhamento de processos administrativos; atividades de finanças e contabilidade; folha de pagamento; controle financeiro; suporte de TI; dentre outras.

Tenho feito todas as tarefas habituais da CGP, com exceção do atendimento presencial (mas muitos servidores ainda nos procuram, por e-mail, telefone e WhatsApp) as demandas não param (Técnico).

Considerando as atividades realizadas, os técnico-administrativos foram questionados se consideravam que as atividades realizadas eram adequadas no formato remoto. Dentre as mulheres, 4 consideram que as atividades realizadas não são adequadas no formato digital, destacando, principalmente a falta de contato com os estudantes; dentre os homens, somente 1 colocou que as atividades não são adequadas ao formato pelo mesmo motivo.

Não. Reuniões por videoconferência são desgastantes, não há boa comunicação, atendimentos às demandas de alun@s são prejudicadas, utilização de redes sociais prejudicam a sistematização de trabalho (Técnica).

Não totalmente, o acompanhamento de alunos, em alguns casos, poderia ser mais eficaz presencialmente. Além do fato de não ter experiência com os instrumentos tecnológicos e plataformas utilizados para o trabalho remoto, há um desgaste para se adaptar a elas, que causa mais estresse e cansaço que o próprio trabalho. E não há nenhuma capacitação oferecida pelo instituto para isso, ou a preocupação de criar canais oficiais para o trabalho remoto. Espera-se que o servidor escolha dispositivos ou aplicativos disponíveis na internet que lhe forem mais convenientes, que são vários e sem nenhuma garantia de bom funcionamento ou sigilo das informações, o que talvez poderia ser garantido por canais oficiais da instituição para realização do trabalho remoto via internet (Técnica).

Homens e mulheres técnico-administrativos destacaram em proporção semelhante que parte das atividades é adequada ao formato digital, mas que muitas dessas atividades para serem realizadas adequadamente exigiriam documentos ou equipamentos disponíveis somente no IFSP ou contato direto com docentes e discentes.

São sim, apesar que muitas das vezes o diálogo presencial faz falta, para esclarecimentos de dúvidas; mas ao mesmo tempo, o fato de não ter ninguém te interrompendo e telefone tocando o tempo todo, o serviço rende muito mais (Técnica).

Nem todas. Algumas atividades dependem de informações que encontram-se arquivadas em rede interna da Instituição (Técnico).

Considero que algumas atividades podem ser realizadas remotamente sem qualquer problema. Mas no caso do Sociopedagógico também temos de entrar em contato e atender alunos, acho que esse tem sido o maior desafio (Técnico).

Considerando o conjunto de respondentes, 23 (46%) mulheres e 11 (22%) homens consideram que as atividades realizadas são adequadas no formato remoto. Alguns deles afirmaram que a característica própria do trabalho administrativo e o uso das tecnologias já favoreciam essa adaptação. Além disso, um dos técnicos colocou que isso poderia representar uma forma de economia para os Institutos Federais, visto que a infraestrutura de muitos dos campi são inadequadas, com muitos ruídos e interrupções.

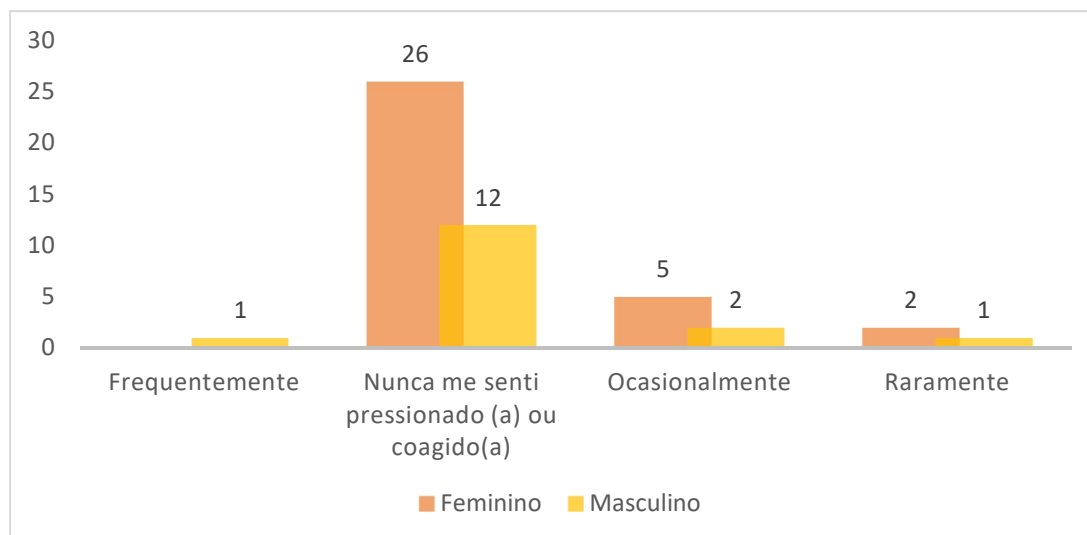
Todas elas [as atividades], vez que melhorou a produtividade, a eficiência e a economicidade, além de maior convívio familiar (Técnico).

Sim [são adequadas], porque trabalho diretamente com mídias digitais e ambiente virtual para divulgação (Técnica).

## **CONTROLE DO TRABALHO: PRESSÃO OU COAÇÃO POR PRODUTIVIDADE**

Os técnico-administrativos foram questionados sobre como se sentiam em relação a pressão exercida pela chefia imediata, diretor geral, pró-reitor e gabinete da reitoria para manutenção da produtividade no trabalho durante o período de pandemia. A maioria dos técnicos(as) afirmaram não se sentirem pressionados ou coagidos por produtividade pela chefia, isso significa 26 (53%) mulheres e 12 (24%) homens. Dentre os demais, 5 mulheres e 2 homens afirmaram terem se sentido ocasionalmente pressionados; 2 mulheres e 1 homem raramente pressionados; e 1 homem frequentemente pressionado.

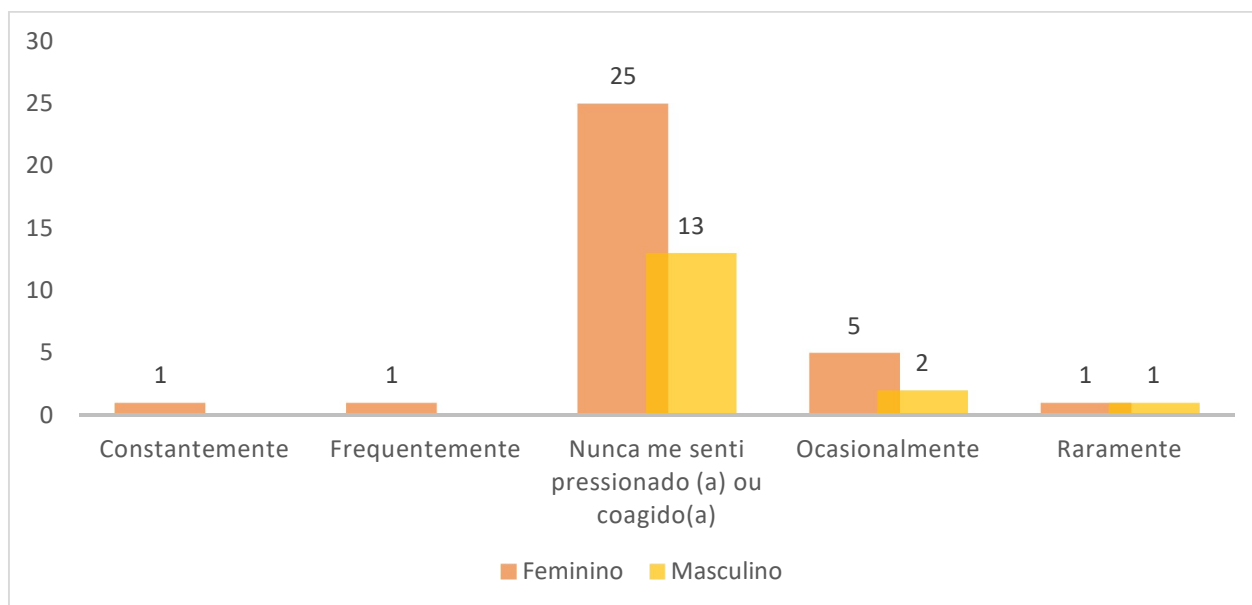
**GRÁFICO 20. TÉCNICOS PRESSÃO DA CHEFIA POR PRODUTIVIDADE – IFSP - 2020**



Na mesma direção, os técnicos foram questionados sobre a pressão exercida pelos colegas de trabalho, aqui observamos que as mulheres se sentem mais pressionadas pelos colegas do que pela chefia. 25 (51%) mulheres e 13 (26%) homens, afirmaram nunca terem se sentido pressionado ou coagido pelos colegas. Dentre os demais, 5 mulheres e 2 homens afirmaram terem se sentido ocasionalmente coagidos e 1 mulher e 1 homem raramente

coagidos ou pressionados. Por fim, nesse quesito, 1 mulher afirmou se sentir frequentemente coagida ou pressionada e 1 mulher frequentemente.

**GRÁFICO 21. TÉCNICOS PRESSÃO COLEGAS POR PRODUTIVIDADE – IFSP - 2020**



Na sequência desse bloco do questionário, os técnico-administrativos foram convidados a apresentar comentários sobre as situações de pressão e coação por produtividade pela chefia e por membros da reitoria. Considerando o conjunto de respondentes, 14 mulheres e 7 homens comentaram a questão. A maioria dos comentários é relativa à sensação de ausência de pressão por parte da chefia.

No meu caso a pressão pela produtividade é mais social que institucional. A onda de produtividade que se estabeleceu na pandemia propagada na internet acaba gerando um fator para cobrança interna. Outra questão é que por não haver um consenso sobre a atuação de certas categorias profissionais nos campus, sendo que cada campus faz o que considera melhor e o que consegue, gera-se comparações sobre o trabalho dos servidores da mesma categoria. Isso gera desgaste e cobrança interna (Técnica).

Não tenho sido pressionado ou coagido pela chefia imediata, mas tenho percebido que minha chefia imediata está sendo cobrada por produtividade pela direção-adjunta. A diretora-adjunta está cobrando relatórios semanais do que cada membro do setor está fazendo naquela semana (Técnico).

Por outro lado, 5 mulheres e 4 homens apresentaram comentários que destacavam situações de pressão da chefia, a maior parte deles trata de situações de cobrança par ao

cumprimento de prazos, realização de atividades emergenciais e comprovação da realização do trabalho remoto.

A pressão pode ocorrer em virtude de processos e cumprimento de prazos (Técnica).

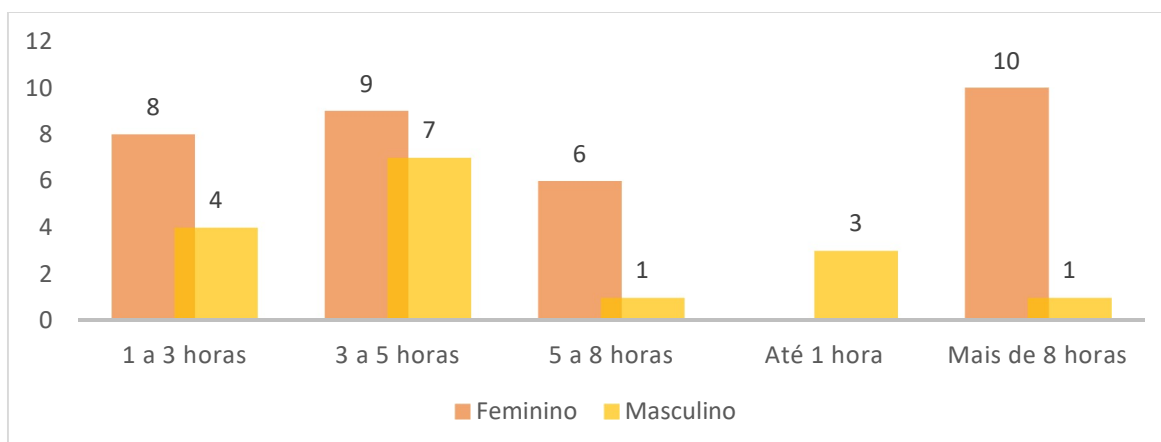
Há um sentimento de que precisamos comprovar que estamos em atividade (Técnica).

No meu campus, houve uma solicitação por whatsapp de envio de foto ou vídeo de "servidores em home office", sem especificar o objetivo, pedindo para que fossem enviados para o whatsapp de servidora lotada na CDI ou para um e-mail "Comunica" local. Embora tenha sido uma única situação presenciada por mim, e embora não tenha havido uma cobrança excessiva para que eu o fizesse, incomoda que este tipo de postura seja tomada, pois colegas podem se sentir pressionados a fazê-lo, ainda mais sem ter um objetivo claro para tal pedido (Técnico).

## **TEMPO DE TRABALHO DEDICADOS ÀS ATIVIDADES REMOTAS E DOMÉSTICAS**

Um bloco de questões foi direcionado a compreensão da quantidade de tempo de trabalho dedicado as atividades remotas na função de técnico-administrativo e na realização das atividades domésticas básicas para a manutenção da casa e da família. Aqui foi possível observar com mais detalhes como a conciliação entre trabalho remoto e doméstico acontece em termos de horas dedicadas.

**GRÁFICO 22. TÉCNICOS POR QUANTIDADE DE HORAS DEDICADAS AO TRABALHO DOMÉSTICO – IFSP - 2020**

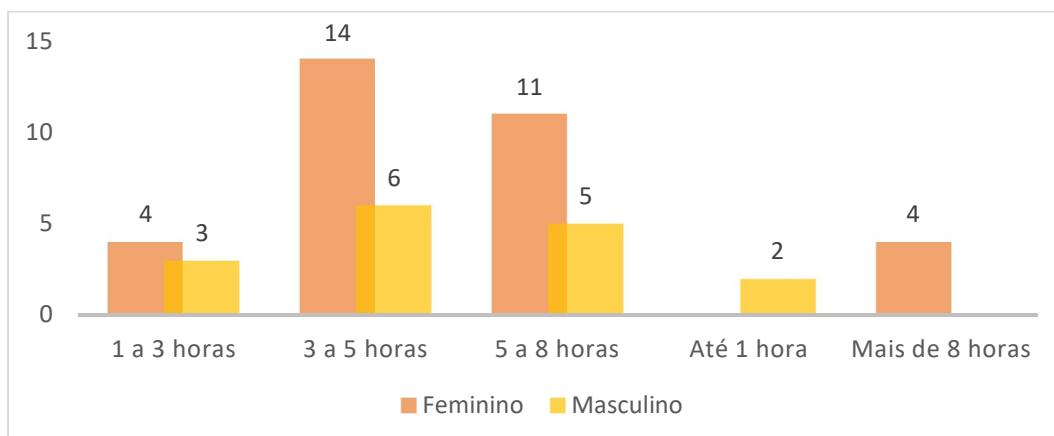


A análise do número de horas dedicadas ao trabalho doméstico demonstra a enorme discrepância entre homens e mulheres na realização desse tipo de trabalho na sociedade. Nota-se aqui a reprodução de uma percepção bastante comum nos estudos de gênero de que as mulheres são as principais responsáveis pela realização do trabalho doméstico e do cuidado com crianças e idosos. Observando somente a situação das mulheres, verifica-se que 10 (30%) delas dedicam mais de 8 horas ao trabalho doméstico; 9 (27%) delas dedicavam entre 3 a 5 horas; 8 (24%) delas de 1 a 3 horas e 6 (18%) 5 a 8 horas. Observa-se que mais de 50% trabalha 5 horas ou mais em atividades domésticas. Comparando aos homens, a situação é muito diferente, 1 homem trabalhava mais de 8 horas e 1 entre 5 a 8 horas. Dentre os demais, 7 (43%) homens afirmaram dedicar entre 3 a 5 horas e 4 (25%) entre 1 e 3 horas; os outros 3 (18%) dedicam até 1 hora.

Quando questionados sobre a quantidade de horas dedicadas ao trabalho remoto, observando o conjunto de trabalhadores, 14 (28%) mulheres e 6 (12%) homens dedicam entre 3 a 5 horas no dia; 11 (22%) mulheres e 5 (10%) homens dedicam entre 5 a 9 horas. 4 (8%) mulheres dedicam de 1 a 3 horas e 4 (8%) mulheres dedicam mais de 8 horas. Os outros 2 homens afirmaram dedicar até 1 hora.



**GRÁFICO 23. TÉCNICOS POR QUANTIDADE DE HORAS DEDICADAS AO TRABALHO REMOTO – IFSP - 2020**



É possível observar que os homens dedicam mais horas ao trabalho profissional remoto e menos horas ao trabalho doméstico. As mulheres parecem acumular trabalho profissional e doméstico, dedicando muitas horas do dia a ambos os trabalhos. Além disso, sobressai a dedicação das mulheres ao trabalho doméstico. Nos comentários sobre a média de horas dedicadas ao trabalho doméstico e remoto, as mulheres afirmam que há uma espécie de embaralhamento das atividades, o trabalho profissional adentrou ao espaço privado da casa, anteriormente reservado às atividades domésticas e de cuidados.

As atividades se misturam, já que estou com toda a família em casa e a demanda pelos serviços domésticos, acompanhamento escolar e cuidados com criança aumentaram de maneira considerável. Já realizava o formato remoto de trabalho, mas dentro da rotina de vida normal (crianças na escola e companheiro trabalhando) (Técnica).

É necessário conciliar por exemplo verificação e envio de e-mails com uma panela no fogo, um telefone com uma troca de fralda e uma amamentação... (Técnica).

As mulheres afirmam que as horas dedicadas a cada tipo de trabalho variam de acordo com o período do mês, a depender das demandas administrativas.

O trabalho remoto que executo ocupa muito tempo na primeira quinzena do mês, pois tem prazos para serem cumpridos, depois utilizo menos horas que são as atividades que não tem prazo para executar (Técnica).

Além disso, as mulheres demonstraram conciliar as atividades profissionais e remotas com atividades de formação, que exigiriam tempo e dedicação.

Precisei concluir tarefas que demandavam muito tempo e, como faço doutorado, tenho a carga horária de trabalho reduzida. Em casa, precisei

trabalhar muito mais tempo e de forma intensa. Trabalhei aos sábados, domingos, de madrugada, enfim, trabalhei muito para dar conta das demandas. Precisei deixar de lado o doutorado nesse período pois não consegui conciliar os dois, perdi aulas e reuniões. Agora, dia 05, acredito que acabou a grande parte do trabalho intenso e pretendo trabalhar com a mesma carga horária que faço no IFSP. Nessa semana, organizei o horário de trabalho com a mesma carga horária da instituição para não ultrapassar mais o tempo de trabalho (Técnica).

É importante observar que nenhum dos técnicos homens teceu comentários a respeito das dificuldades enfrentadas na conciliação entre a quantidade de horas dedicadas ao trabalho doméstico e ao trabalho profissional. A maioria afirmou que foi possível adequar as necessidades com a rotina na casa.

Geralmente, tenho dividido as tarefas da seguinte forma: checagem de e-mails e demandas urgentes do setor pela manhã, tentando resolvê-las em, no máximo, duas horas e, nova checagem no período da tarde para o caso de alguma demanda remanescente. Assim, consigo dividir as tarefas de forma satisfatória (Técnico).

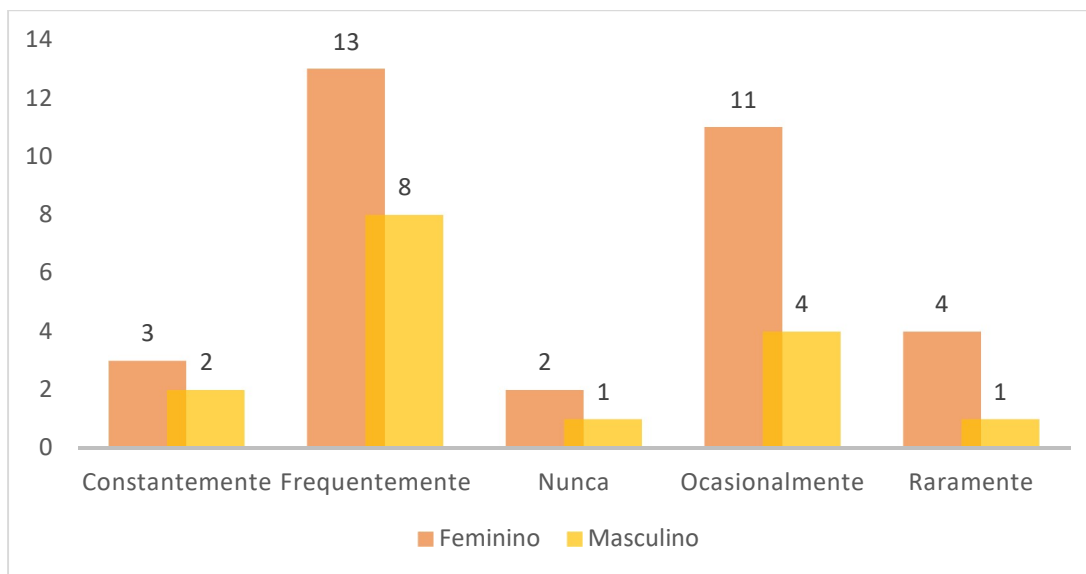
Nenhum deles apontou alguma dificuldade em conciliar a alimentação e limpeza com o trabalho profissional, o que pode indicar que grande parte dos respondentes não executa atividades domésticas na mesma proporção que as mulheres. Aqui podemos observar a reposição de uma divisão desigual das tarefas domésticas entre homens e mulheres, bastante analisado pelos estudos de gênero. Portanto, o contexto da pandemia parece estar aprofundando as desigualdades vivenciadas pelas mulheres.

## **PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES NO INÍCIO DO ISOLAMENTO SOCIAL**

Nesse bloco de questões, os técnico-administrativos foram questionados se sentiam-se representados pelas decisões tomadas pela reitoria do IFSP no início do isolamento social, com a suspensão das atividades e o estabelecimento de trabalho remoto. A maioria dos técnico-administrativos afirmaram se sentir representados, 13 (26%) mulheres e 8 (16%) homens afirmaram se sentir frequentemente representados; 11 (22%) mulheres e 4 (8%) homens ocasionalmente representados; 3 mulheres e 2 homens constantemente representados; 4 mulheres e 1 homem raramente representados; e 2 mulheres e 1 homem nunca se sentiram representados. A maioria dos técnico-

administrativos se sentia representados pelas decisões da reitoria, que envolveu o estabelecimento de normativas para adequar as condições de trabalho e estudos na instituição. É importante ressaltar que naquele momento o calendário escolar estava suspenso.

**GRÁFICO 24. TÉCNICOS PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES – IFSP - 2020**



Ainda que a maioria dos técnico-administrativos tenha assinalado que se sentem representados pelas decisões, entre as 13 mulheres que apresentaram suas posições, 7 afirmaram que há problemas de representatividade na instituição, ponderando que há falta de planejamento, falta de discussões com os técnico-administrativos, pouca representatividade e pouca transparência nas tomadas de decisões.

Difícilmente os servidores são consultado pela administração. Na diretoria a qual faço parte, foi conversados com todos nós e definido...somente com relação a parte administrativa, as demais decisões acabam acontecendo na DRG e DAE e acaba que quase nem sempre somos comunicados ou consultados (Técnica).

Pouca representatividade, pouca transparência e decisões monocráticas (Técnica).

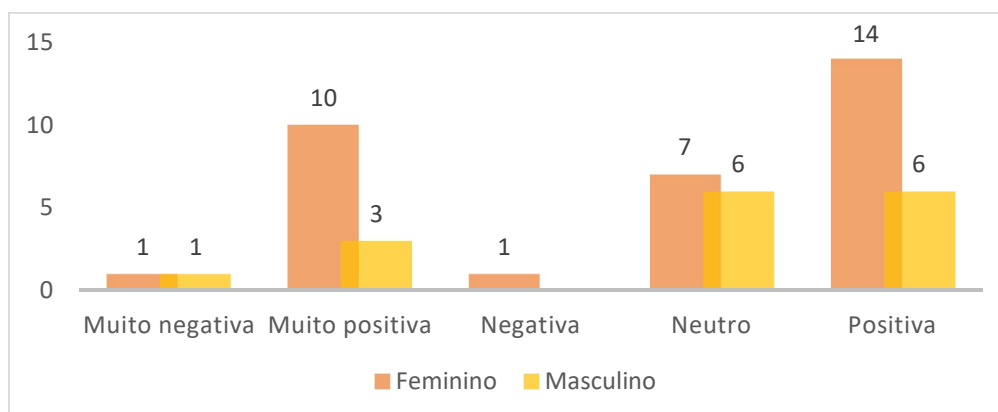
As ações que direta ou indiretamente impactam no setor ou na categoria profissional nem sempre passam por discussões junto aos mesmos, no contexto institucional como um todo. Observa-se um envolvimento muito maior no interior do campus do que em relação a PRE (Técnica).

Dentre os homens, 7 apresentaram comentário, a maioria deles referendaram o que foi respondido na questão fechada, apenas um comentário apontava problemas de representatividade, no qual foi colocado que “[teve] suspensão de atividades...mas o trabalho continua. O bem-estar do trabalhador é a última das preocupações”. Os demais comentários afirmaram que as decisões da reitoria foram “pertinentes”, “coerentes”, “adequadas” e “assertivas”. A maior parte dos técnicos homens estavam alinhados as decisões institucionais tomadas pela reitoria e demonstraram-se sentir representados.

### POSIÇÃO EM RELAÇÃO À SUSPENSÃO DO CALENDÁRIO ESCOLAR

Quando questionados sobre como avaliavam a suspensão do calendário escolar durante a pandemia de Covid-19, a maioria dos técnicos afirmou que ela era positiva ou muito positiva. Dentre eles, 14 (28%) mulheres e 6 (12%) homens avaliaram como positiva; 10 (20%) mulheres e 3 (6%) homens como muito positiva; 7 (14%) mulheres e 6 (12%) homens como neutros; 1 mulher como negativa e 1 mulher e 1 homem como muito negativa. Proporcionalmente, as mulheres apoiaram mais a decisão de suspensão do calendário do que os homens, que se mostraram mais reticentes.

**GRÁFICO 25. TÉCNICOS SUSPENSÃO CALENDÁRIO ESCOLAR – IFSP - 2020**



Convidados a comentar a suspensão do calendário escolar, 21 mulheres apresentaram comentários e 10 homens. Dentre os comentários das técnicas, 4 delas destacaram que a decisão era muito “prejudicial” para a instituição e para os estudantes.

Acredito que a pandemia não vai simplesmente sumir e viveremos na normalidade tão logo. Por isso, apenas a suspensão de calendário não supre a necessidade de pensar outras estratégias para dar continuidade nas ações educacionais da instituição (Técnica).

Infelizmente os alunos que serão prejudicados sem conteúdo de aprendizagem e sem condição de participarem do ENEM, os alunos terão desvantagem dos alunos das escolas particulares que estão sendo preparados com conteúdo por meio de videoaula e os nossos alunos não estão sendo preparados, portanto será uma competição desfavorável para os nossos alunos, que quando voltarem as aulas presenciais precisarão se reorganizarem para vencerem nova etapa (Técnica).

Em contrapartida, os demais comentários das mulheres eram favoráveis a suspensão das atividades, como pode ser observado nos relatos a seguir.

Creio que seja a única saída cabível considerando a manutenção da qualidade de ensino e o cuidado com os servidores e estudantes (Técnica).

Eu penso que a suspensão é viável pois não podemos estar presencialmente na instituição e muito dos nossos alunos não possuem recursos digitais necessários para o acompanhamento remoto das atividades escolares. Porém isso me gera um certo medo, pois já que muitas escolas aderiram à EAD, tenho receio de entenderem que " não estamos fazendo nada (Técnica).

Dentre os homens, 8 dos 10 comentário ressaltavam que a decisão de suspensão do calendário foi acertada, dois técnicos afirmaram não ter condições de se posicionar no momento, como podemos observar nos comentários destacados abaixo.

Não podemos ter aglomerações, isso é um fato. Também temos de considerar que muitos dos nossos alunos não tem infraestrutura para acompanhar aulas online. Então, diante desse cenário, o mais razoável por enquanto é a suspensão do calendário (Técnico).

Não posso expressar nenhum tipo de opinião, visto que a situação de crise muda diariamente. Diante disso, acredito que podemos tomar decisões assertivas em um dia ou em uma semana e as mesmas decisões, não serem coerentes em outros momentos (Técnico).

## **A SITUAÇÃO SOCIOEMOCIONAL DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS VIVENCIADA NO CONTEXTO DE ISOLAMENTO SOCIAL**

Ao final, os técnico-administrativos foram convidados a registrar comentários sobre sua situação socioemocional em relação a execução do trabalho remoto no contexto do isolamento social. Nessa questão, 31 mulheres apresentaram seus comentários e 13 homens, portanto, a maioria dos respondentes.

A maioria das mulheres ressaltou que a situação gera muita ansiedade, tensão, sensação de exaustão e preocupação. As mulheres consideram a condição geral da pandemia no Brasil muito crítica o que causa insegurança, além disso a mudança no ambiente de realização do trabalho gera muita insegurança.

A situação emocional não é fácil, o simples fato de ir ao mercado é uma angústia. Tenho familiares pertencentes ao grupo de risco, que não estão trabalhando em casa e que tiveram rendimentos comprometidos, o que gera grande preocupação. Com criança em casa fica difícil ter momentos de silêncio e leitura, o que atrapalha o trabalho. Porém, a demanda de trabalho diminuiu bastante e esse fato ajudou a conseguir administrar trabalho e casa/família (Técnica).

Desgastante pela falta de orientação e capacitação institucional acerca do trabalho remoto, bem como pela falta de consenso da categoria sobre o trabalho a ser desenvolvido nos campus, que gera comparação de rendimentos e serviços oferecidos (Técnica).

A situação em si já causa desgaste emocional, a cobrança para que haja trabalho aumenta a ansiedade e sentimento de culpa por não estar prestando o melhor serviço possível (Técnica).

Grande preocupação com os estudantes e com os colegas. Desamparo da gestão local do campus. Desgaste pela quantidade de reuniões por videoconferência. Pouca concentração em atividade pessoais e de lazer (Técnica).

Há dias em que é angustiante, por conta das limitações mencionadas acima em questões anteriores, mas, ao dialogar com a equipe vejo que nossas dificuldades são muito parecidas, então nos acolhemos, compartilhamos e nos tranquilizamos quanto as situações-problemas enfrentadas, para que juntos encontremos soluções (Técnica).

Dentre o conjunto de mulheres, 5 delas afirmaram se sentir tranquila e estável emocionalmente.

Talvez pelo fato de eu e minha família estarmos cumprindo à risca as orientações de isolamento social, estou tranquila quanto à pandemia no que tange à saúde. Por outro lado, se eu tivesse que sair de casa, entraria em um certo nível de desespero. Para cuidar da mente, tenho dedicado parte de meu tempo para leitura, estudo e aperfeiçoamento profissional, bem como para atividades de lazer, como alongamento e exercício físico no quintal. Também tenho mantido a participação nas missas dominicais pela internet, devido à minha crença religiosa. Não tive dificuldade em gerir meu tempo e isso, acredito, colabora para o meu equilíbrio emocional (Técnica).

Eu estou bem trabalhando de forma remota, me sinto segura (Técnica).

Considerando as 13 respostas dos técnicos homens sobre sua situação socioemocional, 6 deles afirmaram se sentir bem e tranquilos, ponderando que possuem as condições adequadas para a realização do trabalho remoto e para a tomada de medidas de segurança sanitária necessárias para impedir a propagação do vírus no cotidiano.

Sabendo da importância de manter os pagamentos em dia nestes tempos de crise, em especial os pagamentos dos auxílios aos estudantes que estão em condições de vulnerabilidade social, tenho conseguido cumprir com minhas atividades profissionais, sem descuidar da minha vida pessoal e afazeres domésticos. Minha chefia imediata tem sido compreensiva e tem contribuindo para que não haja cobranças entre a gente (Técnico).

Sinto-me bem e confortável. Mas melhor seria se eu pudesse estar convivendo com meus colegas de trabalho e com toda energia transmitida pelos alunos (Técnico).

Os outros 7 técnicos que responderam a questão colocaram que a situação gera muita tensão, desânimo e sensação de depressão, como é possível observar nos relatos abaixo.

Registro que estou um pouco depressivo, observando tanta gente sofrendo e não podendo fazer nada além do que posso fazer. Meu estado psicológico, está bem desgastado. Infelizmente (Técnico).

Tenso, ansioso, desanimado...tentando manter rotina de atividades profissionais (Técnico).

Todos só setor estão apreensivos pelo fato de trabalharmos com montagem e organização de laboratório (aula prática) e com medo de haver redução salarial (Técnico).

Na verdade juntou o pânico de uma possível contaminação e eventual morte, pois não só pessoas doentes que morreram, muitas pessoas saudáveis também perderam suas vidas, então acho que esse é o principal desafio (Técnico).

Homens e mulheres se mostraram muito ansiosos e afetados pela angústia gerada pela pandemia de Covid-19, a sensação de incerteza parece causar adoecimento psíquico dos técnico-administrativos, que precisam manter suas atividades o mais próximo que podem chegar do que é considerado o “fluxo normal”, quando o contexto é de extrema anormalidade.

## **AVALIAÇÃO DA GESTÃO DO IFSP NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

No último item do questionário, os técnico-administrativos foram convidados a registrar suas considerações em relação à gestão do IFSP no início da crise decorrente da pandemia de Covid-19. Responderam a essa questão 22 (44%) mulheres e 11 (22%) homens. Entre as técnicas, 10 (20%) elogiaram as ações da reitoria do IFSP e entre os

homens 7 (14%) apresentaram comentários que referendam as ações da gestão da instituição.

Eu acredito que a gestão do IFSP irá avaliar sempre os prós e os contras e decidir sempre pelo bem estar do servidor e toda a comunidade envolvida (Técnica).

O IFSP se mostra coerente e de acordo com as orientações da OMS, que assim continue (Técnica).

Acredito que a gestão esteja fazendo um bom trabalho neste momento de crise”(Técnico).

Entendo que o IFSP, agiu com rapidez no que tange a dispensa das aulas, e dos servidores em geral, a gestão que sou subordinada foi pró ativa em esquematizar forma de trabalho remoto ante mesmo das instruções terem sido tratada pela reitoria, diante disso me sinto confortável em dizer que o IFSP fez e faz o que realmente deveria ter sido feito (Técnico).

Estamos vivendo um cenário novo, no qual muitas ações foram acertadas. Acredito que, institucionalmente, não se pode deixar de avaliar o que tem funcionado e o que não tem dado certo para aprimorarmos nossas ações. Nos moldes deste questionário proposto pelo SINASEFE, o IFSP poderia ser disponibilizar um questionário aos servidores para coletar sugestões/ideias, bem como para saber a realidade dos servidores (Técnico).

Por outro lado, as técnicas destacaram que há falta transparência na gestão da crise, que há omissão em algumas questões, que faltam ações de apoio aos trabalhadores(as), que algumas das decisões são antidemocráticas e que é preciso orientar melhor os técnico-administrativos pelo site da instituição. Os relatos destacados a seguir expressam a posição de alguns dos técnicos e técnicas que se manifestaram.

Acredito que deveria ter mais transparência nas ações e maior participação dos servidores e comunidade. Acho que está tudo muito centralizado na Reitoria e acaba que as coisas andam muito vagarosamente (Técnica).

Apenas a necessidade de uma resposta mais rápida diante das situações de crise e pela ansiedade de pais, alunos e comunidade quanto ao tipo de ensino que será ofertado neste momento (Técnica).

Considero a gestão do Câmpus HTO omissa, na medida que não contamos com a participação efetiva da DRG nas discussões no âmbito dos cursos. Não há proatividade da gestão no sentido de buscar integração, de possibilitar o diálogo. Não há por parte da gestão diálogo com a prefeitura local nem com o arranjo produtivo. A CSP não pode participar da reunião de coordenadores de curso tendo como consequência o desencontro de informações e não possibilidade de construção coletiva. Além de não ser protagonista nas discussões de apoio estudantil a DRG burocratiza os processos criando hierarquias desnecessárias para barrar ações necessárias e espontâneas (Técnica).

Acredito que amanhã direção poderia nos manter mais informados (Técnico).

Deveria se posicionar, informando quanto a data de retorno para os servidores e para a comunidade (Técnico).