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

RELATÓRIO DE PESQUISA  
SEGUNDA ETAPA

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

APARECIDA NERI DE SOUZA  
LILIANE BORDIGNON

MAIO/2021

 **SINA SEFE-SP**

The logo for SINA SEFE-SP features a stylized red and white icon of a person with arms raised, positioned to the left of the text 'SINA SEFE-SP' in a bold, black, sans-serif font.



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

**RELATÓRIO DE PESQUISA**

**2ª. ETAPA**

Aparecida Neri de Souza

Liliane Bordignon

**Maio/2021**

## Lista de gráficos e tabelas

### Gráficos

- Gráfico 1 - Identidade de gênero – técnicos
- Gráfico 2 - Orientação sexual - técnicos
- Gráfico 3 - Orientação sexual – técnicos - (números absolutos)
- Gráfico 4 - Idade - técnicos
- Gráfico 5 - Cor ou raça - técnicos
- Gráfico 6 - Cor ou raça por gênero – técnicos - (números abs.)
- Gráfico 7. Estado civil ou situação conjugal - técnicos
- Gráfico 8 - Situação conjugal ou estado civil por gênero – técnicos
- Gráfico 9 - Quantidade de filhos - técnicos
- Gráfico 10 - Quantidade de filhos por gênero– técnicos (números absolutos)
- Gráfico 11 - Moradia - técnicos
- Gráfico 12 - Nível de escolaridade - técnicos
- Gráfico 13 - Campus de trabalho - técnicos
- Gráfico 14. Nível da estrutura: local de trabalho - técnicos
- Gráfico 15 - Tempo de trabalho no IFSP - técnicos
- Gráfico 16 - Tempo de trabalho no setor público - técnicos
- Gráfico 17 - Nível na carreira - técnicos
- Gráfico 18 - Nível na carreira por gênero – técnicos (números absolutos)
- Gráfico 19 - Regime jurídico - técnicos
- Gráfico 20 - Outra fonte de renda - técnicos
- Gráfico 21 - Principal fonte de renda - técnicos
- Gráfico 22 - Outra fonte de renda além do IFSP por gênero– técnicos (números absolutos)
- Gráfico 23 - Renda individual bruta – técnicos
- Gráfico 24. Renda individual bruta mensal (IFSP e outras rendas) por gênero – técnicos (números absolutos)
- Gráfico 25 - Renda bruta mensal - técnicos
- Gráfico 26 - Renda familiar bruta mensal por gênero – técnicos (números absolutos)
- Gráfico 27 - Quantidade de pessoas que compõem renda familiar- técnicos
- Gráfico 28 - Opção pelo trabalho presencial na pandemia – técnicos
- Gráfico 29 - Atividades laborais antes do isolamento social - técnicos
- Gráfico 30 - Atividades laborais durante o isolamento social - técnicos
- Gráfico 31 - Horas semanais de trabalho antes do isolamento social - técnicos
- Gráfico 32 - Horas semanais de trabalho durante do isolamento social - técnicos
- Gráfico 33 - Dias de trabalho semanais antes do isolamento social - técnicos
- Gráfico 34 - Dias de trabalho semanais durante o isolamento social - técnicos
- Gráfico 35 - Dias semanais dedicados efetivamente ao trabalho antes da pandemia por gênero – técnicos (números absolutos)
- Gráfico 36 - Dias semanais dedicados efetivamente ao trabalho durante da pandemia por gênero – técnicos (número absoluto)
- Gráfico 37 - Ritmo de trabalho durante o isolamento social – técnicos
- Gráfico 38 - Mudanças na rotina de trabalho durante o isolamento social – técnicos

Gráfico 39 - Manutenção de metas de produtividade - técnicos  
Gráfico 40 - Cumprimento de metas de produtividade - técnicos  
Gráfico 41 - Pressões para o cumprimento de atividades de trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 42 - Disponibilização de ferramentas e/ou equipamentos de trabalho pelo IFSP - técnicos  
Gráfico 43 - Ferramentas e/ou equipamentos de trabalho disponibilizados pelo IFSP - técnicos  
Gráfico 44 - Ferramentas e/ou equipamentos de trabalho pessoais utilizados no trabalho remoto- técnicos  
Gráfico 45 - Qualidade da conexão com internet - técnicos  
Gráfico 46 - Tipo de plano de internet utilizada no trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 47 - Nível de conhecimento sobre recursos tecnológicos - técnicos  
Gráfico 48 - Nível de preparo para o uso de recursos tecnológicos - técnicos  
Gráfico 49 - Formação para o uso de tecnologias digitais em trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 50 - Avaliação da ergonomia do local de trabalho na residência - técnicos  
Gráfico 51 - Condições dos equipamentos e tecnologias nas residências - técnicos  
Gráfico 52 - Avaliação do local de trabalho na residência - técnicos  
Gráfico 53 - Gastos extras com equipamentos e serviços - técnicos  
Gráfico 54 - Equipamentos e serviços adquiridos pelos TAEs  
Gráfico 55 - Avaliação do apoio do IFSP - técnicos  
Gráfico 56 - Contato com estudantes e famílias durante o isolamento social - técnicos  
Gráfico 57 - Organização e realização das atividades remotas - técnicos  
Gráfico 58 - Adoecimento relacionado ao trabalho durante o isolamento social - técnicos  
Gráfico 59 - Tipo de adoecimento durante o isolamento social - técnicos  
Gráfico 60 - Adoecimento relacionadas ao trabalho durante o isolamento social por gênero- técnicos  
Gráfico 61 - Avaliação das decisões administrativas - técnicos  
Gráfico 62 - Participação nas decisões - técnicos  
Gráfico 63 - Dificuldades na realização do trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 64 - Avaliação do trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 65 - Avaliação da qualidade do trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 66 - Vantagens do trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 67 - Convocação para trabalho presencial - técnicos  
Gráfico 68 - Trabalho antes do isolamento social: presencial ou remoto - técnicos  
Gráfico 69 - Opção pela continuidade do trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 70 - Pertinência da manutenção ou ampliação do trabalho remoto - técnicos  
Gráfico 71 - Horas dedicadas ao trabalho remoto e doméstico - técnicos  
Gráfico 72 - Horas dedicadas diariamente ao trabalho doméstico - técnicos (números absolutos)  
Gráfico 73 - Horas dedicadas diariamente ao trabalho remoto- técnicos (números absolutos)  
Gráfico 74 - Mudanças nas rotinas domésticas - técnicos  
Gráfico 75 - Divisão do trabalho doméstico - técnicos  
Gráfico 76 - Divisão do trabalho doméstico por gênero - técnicos  
Gráfico 77 - Trabalho valorizado - técnicos

Gráfico 78 - Expressão da valorização - técnicos  
Gráfico 79 - Valorização do trabalho por gênero – técnicos  
Gráfico 80 - Mérito ao ingressar no setor público (em primeiro lugar) - técnicos  
Gráfico 81 - Mérito ao ingressar no setor público (em segundo lugar) - técnicos  
Gráfico 82 - Identidade de classe - técnicos  
Gráfico 83 - Identidade de classe por gênero - técnicos  
Gráfico 84 - Filiação sindical - técnicos  
Gráfico 85 - Filiação sindical por gênero - técnicos  
Gráfico 86 - Importância sindicato - técnicos  
Gráfico 87 - Obrigações sindicais - técnicos  
Gráfico 88 - Participação em cargos e representações - técnicos  
Gráfico 89 – Sexo - docentes  
Gráfico 90 – Cor ou raça - docentes  
Gráfico 91 – Cor ou raça – Docentes mulheres  
Gráfico 92 – Situação conjugal mulheres - docentes  
Gráfico 93 – Situação conjugal homens - docentes  
Gráfico 94 – Quantidade de filhos – Docentes mulheres  
Gráfico 95 – Com quem mora docentes mulheres %  
Gráfico 96 – Com quem mora docentes homens %  
Gráfico 97 – Escolaridade mulheres - docentes  
Gráfico 98 – Escolaridade homens - docentes  
Gráfico 99 – Níveis de ensino - docentes  
Gráfico 100 – Disciplinas – docentes  
Gráfico 101 – Tempo de trabalho no IFSP – docentes  
Gráfico 102 – Nível na Carreira – Docentes mulheres  
Gráfico 103 - Contratos de trabalho – docentes  
Gráfico 104 – Renda familiar bruta mensal - docentes %  
Gráfico 105 - Renda mensal individual - docentes %  
Gráfico 106 – Opção por ministrar aulas remotas – docentes  
Gráfico 107 – Opção de trabalho presencial – docentes  
Gráfico 108 – Atividades laborais antes do isolamento social - docentes  
Gráfico 109 – Atividades laborais durante o isolamento social - docentes  
Gráfico 110 – Quantidade de horas trabalhadas antes do isolamento social – docentes homens %  
Gráfico 111 – Quantidade de horas trabalhadas antes do isolamento social – docentes mulheres %  
Gráfico 112 – Quantidade de horas trabalhadas durante o isolamento social – Docentes homens %  
Gráfico 113 – Quantidade de horas trabalhadas durante o isolamento social – docentes mulheres %  
Gráfico 114 – Quantidade de dias dedicados ao trabalho antes do isolamento social – Docentes (números absolutos)  
Gráfico 115 – Quantidade de dias dedicados ao trabalho após do isolamento social – Docentes (números absolutos)  
Gráfico 116 – Ritmo de trabalho– Docentes homens %  
Gráfico 117 – Ritmo de trabalho– Docentes mulheres %  
Gráfico 118– Metas de produtividade – docentes homens %  
Gráfico 119 – Metas de produtividade – Docentes mulheres %

Gráfico 120 - Ferramentas e/ou materiais para o trabalho remoto disponibilizados pelo IFSP - docentes

Gráfico 121 - Tipos de ferramentas e/ou materiais para o trabalho remoto disponibilizados pelo IFSP - docentes

Gráfico 122- Equipamentos disponíveis nas residências - docentes

Gráfico 123 - Qualidade da conexão à internet - docentes

Gráfico 124 - Tipo de plano de internet - docentes

Gráfico 125 - Nível de conhecimento sobre recursos tecnológicos - docentes

Gráfico 126 - Preparo para utilização de recursos tecnológicos - docentes

Gráfico 127 - Formação para o uso de plataformas digitais e/ou exercício do trabalho remoto - docentes

Gráfico 128 - Ergonomia no local de trabalho remoto - docentes

Gráfico 129 - Equipamentos e tecnologias disponíveis no local do trabalho remoto - docentes

Gráfico 130 - Adequação das residências ao trabalho remoto - docentes

Gráfico 131 - Gastos extras com equipamentos e serviços para a realização do trabalho remoto - docentes

Gráfico 132- Natureza dos gastos extras para a realização do trabalho remoto - docentes

Gráfico 133 - Apoio institucional para as atividades laborais remotas - docentes

Gráfico 134 - Estratégias pedagógicas - docentes

Gráfico 135 - Estudantes: motivação - docentes

Gráfico 136 - Estudantes: realização de atividades - docentes

Gráfico 137 - Relação com famílias - docentes

Gráfico 138 - Estudantes: ansiedade e depressão - docentes

Gráfico 139 - Estudantes: violência doméstica - docentes

Gráfico 140 - Estudantes: evasão e/ou abandono - docentes

Gráfico 141 - Estudantes: assédio ou agressões virtuais - docentes

Gráfico 142- Dificuldades sobrevivência dos estudantes - docentes

Gráfico 143- Você avalia que já adoeceu por questões relacionadas ao trabalho durante o isolamento social? Docentes

Gráfico 144 - Tipo de adoecimento durante o isolamento social - docentes

Gráfico 145- Avaliação das decisões administrativas - docentes

Gráfico 146 -Avaliação da qualidade do trabalho pedagógico - docentes

Gráfico 147 - Avaliação do trabalho remoto - docentes

Gráfico 148 - Avaliação da qualidade do trabalho remoto - docentes

Gráfico 149 - Vantagens do trabalho remoto - docentes

Gráfico 150 - Convocação para o trabalho presencial - docentes

Gráfico 151- trabalho presencial poderia ser realizado remotamente - docentes

Gráfico 152 - Opção por continuar em trabalho remoto - docentes

Gráfico 153 - Pertinência ampliação EaD - docentes

Gráfico 154 - Motivos que justificariam a pertinência da ampliação da EaD - docentes

Gráfico 155- Motivos que justificariam a não pertinência da ampliação da EaD - docentes

Gráfico 156 - Avaliação do dispêndio de tempo dedicado às atividades domésticas/ao trabalho doméstico durante o isolamento social - docentes

Gráfico 157 - Quantidade de horas semanais dedicadas ao trabalho doméstico - Docentes (números absolutos)

Gráfico 158 – Como você avalia a divisão do trabalho doméstico em sua casa durante o isolamento social? Docentes  
Gráfico 159 – Valorização do trabalho – docentes  
Gráfico 160 – Como a valorização se expressa no cotidiano – docentes  
Gráfico 161 – Mérito acadêmico I – docentes  
Gráfico 162 – Mérito acadêmico II - docentes  
Gráfico 163 – Pensando em sua situação profissional você se considera – docentes  
Gráfico 164 – Filiação ao SINASEFE – Seção São Paulo – docentes  
Gráfico 165 – Sindicato é relevante – docentes  
Gráfico 166 – Obrigações sindicais – docentes  
Gráfico 167 - Cargos e representações – docentes

## **Tabelas**

Tabela 1 - Moradia por gênero – técnicos (números absolutos)  
Tabela 2 - Nível de escolaridade por gênero – técnicos - (número absolutos)  
Tabela 3 - Campus em que trabalha – técnicos  
Tabela 4 - Local de trabalho – técnicos  
Tabela 5 – Tempo de trabalho no serviço público por gênero – técnicos  
Tabela 6 - Dificuldades na realização do trabalho remoto - técnicos (%)  
Tabela 7 – Avaliação da qualidade do trabalho remoto - técnicos  
Tabela 8 - Mudanças na rotina doméstica por gênero - técnicos (%)  
Tabela 9 – Orientação sexual docentes  
Tabela 10 – Idade docentes  
Tabela 11 – Campus no qual trabalha - docentes  
Tabela 12 - Área de conhecimento – docentes  
Tabela 13 – Tempo de trabalho dos respondentes como docentes  
Tabela 14– Dificuldades encontradas na realização do trabalho remoto durante o isolamento social – Docentes  
Tabela 15 – O que mudou na rotina doméstica durante o isolamento social – Docentes  
Tabela 16 – Avaliação da qualidade do trabalho no isolamento social – Docentes

## Sumário

<b>LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS.....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NO IFSP EM TEMPO DE COVID 19.....</b>	<b>18</b>
<b>I. QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS SOCIAIS DOS TAES? .....</b>	<b>18</b>
IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL .....	18
IDADE.....	20
COR OU RAÇA.....	21
ESTADO CIVIL OU SITUAÇÃO CONJUGAL .....	22
FILHOS.....	23
COM QUEM MORA.....	24
ESCOLARIDADE .....	25
<b>II. QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO?.....</b>	<b>28</b>
LOCAL DE TRABALHO: CAMPUS IFSP QUE TRABALHA .....	28
TEMPO DO TRABALHO NO IFSP.....	31
CARREIRA NO IFSP.....	32
CONTRATOS DE TRABALHO.....	34
RENDA INDIVIDUAL E FAMILIAR DOS TAES .....	34
<b>III.QUAIS SÃO AS CONDIÇÕES NAS QUAIS SE CONCRETIZA DO TRABALHO DE TAES? .....</b>	<b>40</b>
OPÇÃO DE PELO TRABALHO PRESENCIAL NA PANDEMIA.....	40
ATIVIDADES ANTES E DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL .....	41
TEMPO DE TRABALHO ANTES E DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL.....	44
RITMOS E QUANTIDADE DE TRABALHO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL.....	47
METAS DE TRABALHO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL .....	49
INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO DISPONIBILIZADO PELO IFSP ....	52
INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO NAS RESIDÊNCIAS.....	53
QUALIDADE DA CONEXÃO À INTERNET .....	54
CONHECIMENTO SOBRE RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	56
CONDIÇÕES ERGONÔMICAS DE TRABALHO REMOTO.....	58
GASTOS COM INSTRUMENTOS DE TRABALHO .....	61
APOIO INSTITUCIONAL .....	63
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS .....	64
ADOCIMENTO .....	66
<b>IV – COMO OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS AVALIAM O TRABALHO REMOTO? .....</b>	<b>71</b>
DECISÕES ADMINISTRATIVAS.....	71
PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES ADMINISTRATIVAS .....	72
DIFICULDADES NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO.....	72
AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO .....	75
VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO.....	76
CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO PRESENCIAL.....	77
TRABALHO PRESENCIAL PODIA SER REALIZADO REMOTAMENTE? .....	78
OPÇÃO PELA CONTINUIDADE NO TRABALHO REMOTO.....	79
AMPLIAÇÃO OU MANUTENÇÃO DO TRABALHO REMOTO E DA MODALIDADE EAD ..	80
<b>V. COMO OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS AVALIAM A DINÂMICA FAMILIAR?.</b>	<b>83</b>
USO DO TEMPO DE TRABALHO DOMÉSTICO E PROFISSIONAL .....	83
MUDANÇAS NAS ROTINAS DOMÉSTICAS.....	86

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .....	88
<b>V. QUAIS SÃO OS SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO?</b> .....	<b>91</b>
<b>VI. COMO OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS AVALIAM AS RELAÇÕES SINDICAIS?</b> .....	<b>98</b>
FILIAÇÃO SINDICAL .....	98
OBRIGAÇÕES SINDICAIS.....	99
PARTICIPAÇÃO POLÍTICA: CARGOS E REPRESENTAÇÕES .....	100
<b>VII. QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA SOBRE O TRABALHO?</b> .....	<b>102</b>
VALORIZAÇÃO/DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO ADMINISTRATIVO....	102
CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DE COVID 19 .....	105
<b>AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS DOCENTES NO IFSP EM TEMPO DE COVID 19</b> .....	<b>108</b>
I - QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS SOCIAIS DOS DOCENTES? .....	108
ORIENTAÇÃO SEXUAL.....	109
IDADE.....	110
COR OU RAÇA.....	111
ESTADO CIVIL OU SITUAÇÃO CONJUGAL .....	112
FILHOS.....	113
COM QUEM MORA.....	113
ESCOLARIDADE .....	114
<b>II. QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	<b>117</b>
LOCAL DE TRABALHO: CAMPUS IFSP QUE TRABALHA .....	117
ÁREA DE TRABALHO .....	118
TEMPO DE TRABALHO NO IFSP .....	119
CARREIRA DOCENTE NO IFSP .....	120
CONTRATOS DE TRABALHO.....	121
RENDA INDIVIDUAL E FAMILIAR DOS DOCENTES .....	122
<b>III - QUAIS SÃO AS CONDIÇÕES NAS QUAIS SE CONCRETIZA O TRABALHO DOCENTE</b> .....	<b>125</b>
TRABALHO/AULAS REMOTAS.....	125
OPÇÃO DE PELO TRABALHO PRESENCIAL NA PANDEMIA.....	125
ATIVIDADES ANTES E DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL .....	126
TEMPO DE TRABALHO ANTES E DURANTE O ISOLAMENTO .....	128
RITMOS E QUANTIDADE DE TRABALHO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL.....	132
METAS DE TRABALHO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL .....	133
INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO DISPONIBILIZADOS PELO IFSP .....	134
INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO NAS RESIDÊNCIAS.....	136
QUALIDADE DA CONEXÃO À INTERNET .....	136
CONHECIMENTOS SOBRE RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	137
CONDIÇÕES ERGONÔMICAS DE TRABALHO REMOTO .....	139
GASTOS COM INSTRUMENTOS DE TRABALHO .....	141
APOIO INSTITUCIONAL .....	142
ORGANIZAÇÃO E REALIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE .....	143
AVALIAÇÃO DOCENTE DAS ATIVIDADES ESTUDANTIS .....	144
ADOCIMENTO .....	148
<b>IV. COMO OS DOCENTES AVALIAM O TRABALHO REMOTO?</b> .....	<b>152</b>

DECISÕES ADMINISTRATIVAS.....	152
PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES ADMINISTRATIVAS .....	152
DIFICULDADES NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO .....	152
AVALIAÇÃO DO TRABALHO PEDAGÓGICO .....	155
AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO .....	156
VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO.....	158
CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO PRESENCIAL.....	159
TRABALHO PRESENCIAL PODIA SER REALIZADO REMOTAMENTE? .....	160
OPÇÃO PELA CONTINUIDADE NO TRABALHO REMOTO.....	160
AMPLIAÇÃO OU MANUTENÇÃO DO TRABALHO REMOTO E DA MODALIDADE DE EAD .....	161
<b>V - COMO OS DOCENTES AVALIAM A DINÂMICA FAMILIAR? .....</b>	<b>167</b>
USO DO TEMPO TRABALHO DOMÉSTICO E PROFISSIONAL .....	167
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .....	167
<b>VI. QUAIS SÃO OS SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO DOCENTE? .....</b>	<b>170</b>
<b>VII - COMO OS DOCENTES SE RELACIONAM COM O SINDICATO .....</b>	<b>174</b>
FILIAÇÃO SINDICAL .....	174
AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS .....	175
PARTICIPAÇÃO POLÍTICA: CARGOS E REPRESENTAÇÕES .....	176
<b>VIII QUAIS SÃO AS CONSEQUENCIAS DA PANDEMIA SOBRE O TRABALHO? .....</b>	<b>178</b>
VALORIZAÇÃO/DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE.....	178
CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DE COVID 19 .....	181
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>186</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>200</b>

## INTRODUÇÃO

Inicialmente, é preciso remarcar que a pesquisa foi desenvolvida em dois momentos, o primeiro, realizado no primeiro semestre de 2020 e o segundo, no final do segundo semestre do mesmo ano. É sobre esse segundo momento da pesquisa que nos debruçamos nesse relatório.

A pesquisa realizada no primeiro semestre de 2020 foi uma iniciativa do Coletivo de Trabalhadoras do SINASEFE, com um questionário elaborado pela equipe do Sindicato e aplicado em abril de 2020. Em julho de 2020, o SINASEFE-SP lançou um Edital para a análise dos dados já coletados sobre as condições de trabalho de docentes e técnicos administrativos no contexto da pandemia de Covid-19<sup>1</sup>. Os resultados dessa primeira etapa foram publicizados em setembro do mesmo ano<sup>2</sup>. A pesquisa realizada colocava em evidência o debate das mulheres trabalhadoras no IFSP sobre as mudanças nas condições de trabalho profissional impostas pela transferência das atividades de trabalho realizadas na instituição para os domicílios. A demanda das trabalhadoras tinha por objetivo orientar ações e propostas sindicais para garantir condições de trabalho. A hipótese que orientava a pesquisa era de que havia uma degradação das condições de trabalho com maior impacto sobre as mulheres, relativamente comprovada. Ainda que as aulas estivessem suspensas<sup>3</sup> no primeiro semestre, a pesquisa observou que havia uma extensificação e uma intensificação do trabalho de mulheres docentes e técnicos-administrativos maior do que para os homens.

---

<sup>1</sup> No Brasil, por determinação do Ministério da Educação (MEC), as aulas presenciais estão suspensas por tempo indeterminado em todo o território nacional (BRASIL 2020). Desse modo, as instituições de ensino estão autorizadas a realizar “atividades letivas que utilizem recursos educacionais digitais, tecnologias de informação e comunicação ou outros meios convencionais” (BRASIL, 2020, p.1), também vulgarmente denominadas como ‘ensino remoto’

<sup>2</sup> Disponível em: [https://sinasefesp.org.br/wp-content/uploads/2020/11/CONDICOES-DE-TRABALHO-REMOTO-NO-IFSP\\_RELATORIO.pdf](https://sinasefesp.org.br/wp-content/uploads/2020/11/CONDICOES-DE-TRABALHO-REMOTO-NO-IFSP_RELATORIO.pdf). Acesso em março de 2021.

<sup>3</sup> Desde 16 de março de 2020 as atividades presenciais, nas instituições federais, haviam sido suspensas por determinações oficiais. Somente em primeiro de junho de 2020, são publicadas as recomendações do Conselho Nacional de Educação (CNE) sobre a reorganização do calendário escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da pandemia provocada pela Covid-19. O parecer CNE/CP, de 28/04/2020, foi homologado e publicado em 01/06/2020.

Na primeira etapa da pesquisa, antes do retorno às aulas por meio do ensino remoto, responderam a enquete 143 trabalhadores e trabalhadoras (3% do conjunto de trabalhadores do IFSP<sup>4</sup>), sendo 94 docentes (49 homens e 45 mulheres) e 49 técnicos e técnicas (33 mulheres e 16 homens) do setor técnico-administrativo, respondendo 26 questões sobre as condições e a organização do trabalho no primeiro momento do isolamento social.

A segunda etapa foi realizada no final de 2020, quando as atividades com aulas – *Ensino Remoto Emergencial* (ERE) – já tinham sido retomadas e estavam sendo realizadas remotamente.

A primeira etapa apontou lacunas que foram exploradas na segunda. O questionário aplicado no primeiro semestre de 2020 continha 26 perguntas – abertas e fechadas – relativas às condições de vida e trabalho das trabalhadoras e trabalhadores do IFSP. O questionário - aplicado no período entre 16 de novembro e 20 de dezembro de 2020 - continha 91 perguntas para docentes e 77 perguntas para os técnicos administrativos, com duas questões abertas. Os questionários mais extensos tinham como objetivo comparar as mudanças nas condições de trabalho antes e durante o distanciamento social, o que mudava e o que permanecia. Os questionários foram organizados para responder às seguintes questões:

- I. **Quais são as características sociais dos TAEs e docentes?** Foram analisados: identidade de gênero e orientação sexual, idade, cor ou raça, estado civil ou situação conjugal, se possuem filhos, com quem moram e escolaridade;
- II. **Quais são as características das relações de trabalho?** Essas relações são compreendidas como aquelas relativas aos regimes empregatícios e à organização dos Institutos Federais, englobam aspectos referentes ao campus/local de trabalho e à área de trabalho; o tempo de trabalho; a carreira no IFSP; os contratos de trabalho e a renda individual e familiar dos respondentes;
- III. **Quais são as condições nas quais se concretizam o trabalho de docentes e TAEs?** Para responder essa questão foram abordadas as questões sobre a

---

<sup>4</sup> Segundo os dados do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), em agosto de 2020, o IFSP possuía 3.215 docentes e 2.053 técnico-administrativos, totalizando 5.258 trabalhadores.

adesão ao trabalho remoto, se poderiam optar ou não; as atividades de trabalho antes e durante a pandemia; tempo de trabalho semanal e diário antes e durante o isolamento social; ritmos e quantidade de trabalho durante o isolamento social; metas de trabalho durante o isolamento social; instrumentos e ferramentas de trabalho disponibilizados pelo IFSP e dos próprios trabalhadores e trabalhadoras; a qualidade de conexão com a internet; os conhecimentos que possuíam sobre os recursos tecnológicos utilizados durante o isolamento social; as condições ergonômicas de trabalho durante o isolamento social; os gastos com condições de trabalho; o apoio institucional; organização e realização do trabalho; e o adoecimento;

**IV. Como avaliam o trabalho remoto?** Ainda que esta dimensão se refira às condições de trabalho, é tratada distintamente, pois envolve as possibilidades de reestruturação do trabalho no campo da educação no pós-pandemia. Assim, neste bloco são avaliadas as decisões administrativas e participação nas decisões; as dificuldades na realização do trabalho remoto; as possibilidades de aceitação ou não do trabalho remoto, a avaliação do trabalho remoto (pedagógico e no conjunto), as vantagens ou não da modalidade de trabalho, as possibilidades de realizar presencial ou remotamente; as perspectivas de manutenção ou ampliação da modalidade de trabalho; e as tendências de reorganização do trabalho docente e técnico administrativo na modalidade remota.

**V. Como avaliam a dinâmica familiar?** No bloco foram analisados o uso do tempo trabalho doméstico e profissional; e a divisão sexual do trabalho;

**VI. Quais são os sentidos atribuídos ao trabalho?** Neste bloco foram analisados a concepção que os trabalhadores e trabalhadoras possuem acerca de seu trabalho em termos de reconhecimento institucional e social e de posição social

**VII. Como se relacionam com o sindicato?** Esse bloco tem como objetivo analisar se os respondentes são filiados ou não, assim como a concepção sindical. Foi agregado a esse bloco a avaliação da participação política em colegiados, comissões e em cargos de coordenação e direção.

**VIII. Finalmente, quais são as consequências da pandemia sobre o trabalho docente e técnico administrativo no IFSP?** Tal análise foi realizada a partir

de duas questões abertas que buscavam apreender se o momento atual levará a uma valorização ou desvalorização do trabalho docente ou técnico administrativo? Quais são as consequências da pandemia sobre o trabalho e sobre o IFSP? Ou seja, qual é o “legado” da pandemia?

Participaram dessa segunda etapa da pesquisa 343 trabalhadores(as) (aproximadamente 6% do conjunto de trabalhadores), sendo **196 professores e professoras (57%) e 147 técnicos e técnicas (43%)**. Cabe ressaltar que a adesão a segunda etapa foi maior que a primeira, o que pode demonstrar a preocupação de trabalhadores e trabalhadoras para tornar visível suas percepções sobre as relações e condições de trabalho para que o Sindicato as traduzisse em ações e reivindicações que os protejam da precarização do trabalho vivenciados durante a pandemia.

O questionário da pesquisa foi realizado por meio do aplicativo *Google Forms* e os dados quantitativos e qualitativos foram tratados por meio do aplicativo Excel. O banco de dados foi normalizado manualmente e as tabelas e gráficos produzidas no aplicativo citado anteriormente. Os participantes aceitaram as condições estabelecidas no “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” e o anonimato dos participantes foi preservado em todas as etapas do processo de pesquisa.

Metodologicamente, o relatório está organizado em dois blocos, um para cada categoria socioprofissional - técnicos administrativos (TAEs) e docentes – apresentados e analisados no seu conjunto e desagregados por gênero. A pesquisa buscou observar como as condições de trabalho remoto são vivenciadas por homens e mulheres –TAEs e docentes – e nesta perspectiva nos apropriamos de algumas categorias de análise para melhor compreender o fenômeno.

Na primeira etapa da pesquisa já observávamos que havia uma repartição do trabalho doméstico desigual, que as disparidades de gênero no trabalho no setor público tendem a se reduzir, mas, contraditoriamente, as desigualdades entre as mulheres parecem se manter ou aumentar. Nossa hipótese, comprovada na pesquisa, é de que as bases que sustentam a divisão sexual do trabalho não são abaladas (HIRATA, 1998), a “conciliação” entre a vida profissional e a vida familiar, o trabalho assalariado e o trabalho doméstico continua sendo das mulheres.

Entendemos por gênero a construção social e histórica das categorias do masculino e do feminino, tal como nos propõem Joan Scott (1995).

O gênero não é uma variável sociodemográfica. Tomamos como ponto de partida a concepção de gênero construída por Joan Scott (1995): “o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos” e “é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (p.86). Nessa perspectiva, o gênero organiza as práticas sociais. O trabalho e a sexualidade são dois espaços de fabricação do gênero, nos quais a diferenciação e hierarquização entre os sexos não só se manifestam como tomam forma.

A articulação entre as esferas da produção e reprodução se impõem nos estudos que se referem ao trabalho de homens e mulheres, mas não são suficientes, segundo Danièle Kergoat (1987), é preciso “raciocinar em termos de relações sociais (...), é fácil resvalar entre os campos teóricos (produção, reprodução) e os lugares concretos onde a divisão social de trabalho (entre classes, entre sexos) se opera (a fábrica, a família)” (p.82). Nessa perspectiva, não seria suficiente compreender as práticas sociais de mulheres pelo estudo da família e do IFSP, é nessa direção que Kergoat propõe que se analise em termos de relações sociais, pois as relações pressupõem contradições, antagonismos, luta pelo poder, recusa em considerar os sistemas dominantes (capitalismo, patriarcado). Essas relações – antagônicas - são determinantes.

Assim, articular as esferas da produção e reprodução significa observamos as relações de exploração, de dominação e de opressão sem as hierarquizar. As oposições de classe e gênero colocam as trabalhadoras, simultaneamente, aliadas e antagônicas em relação aos trabalhadores. Estamos compreendendo que técnicos e docentes estão no mesmo lugar na estrutura de classes, são trabalhadores. Como os trabalhadores homens são confrontados com a concepção de que o trabalho envolve duas dimensões: produtiva e reprodutiva?

Qual é a articulação entre as relações sociais de classe, gênero e raça? Danièle Kergoat (...) propõe trabalhar com a noção de “consustancialidade das relações sociais” de sexo, classe e raça capturados simultaneamente, partindo das práticas sociais para observar como se é classe, gênero, raça, idade no conjunto ou em um

dos elementos que permitem explicar os comportamentos ou visões de mundo em determinado momento histórico.

A ideia de consubstancialidade (...) não implica que tudo está vinculado a tudo; implica apenas uma *forma de leitura da realidade social*. É o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto de relações sociais, cada uma imprimindo sua marca nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca (...). Elas interagem e estruturam, assim, a totalidade do campo social. Mas o fato de as relações sociais formarem um sistema não exclui a existência de contradições entre elas: não há uma relação circular; a metáfora da espiral serve para dar conta do fato de que a realidade não se fecha em si mesma. Portanto, não se trata de fazer um *tour* de todas as relações sociais envolvidas, uma a uma, mas de enxergar os entrecruzamentos e as interpenetrações que formam um "nó" no seio de uma individualidade ou um grupo. (KERGOAT, 2010).

Para responder à mesma questão, Kimberlé Crenshaw (2002) traz a noção de "Interseccionalidade" para colocar evidência as imbricações complexas sobre as quais as diferentes relações hierarquizadas tomam forma, a autora trabalha com a ideia de sistemas múltiplos de dominação que perpassam a vida das mulheres, sobretudo as mulheres negras<sup>5</sup>.

Patrícia Hill Collins e Sirma Bilge (2021) também utilizam e definem a "Interseccionalidade", trabalhando com a noção de "ferramenta analítica" ao considerar

(...) que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A Interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas.

Essa definição prática descreve o principal entendimento da Interseccionalidade, a saber, que, em determinada sociedade, em determinado período, as relações de poder que envolvem raça, classe, gênero, por exemplo, não se manifestam como entidades distintas e mutuamente excludentes. De fato, essas categorias se sobrepõem e funcionam de maneira unificada. Além disso, apesar de geralmente invisíveis, essas relações interseccionais de poder afetam todos os aspectos do convívio social (COLLINS; BILGE, 2021, P. 15-16).

---

<sup>5</sup> A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 175).

Essas noções têm em comum a relevância de superar a noção de soma de relações hierarquizadas. Os conceitos de Consubstancialidade e Interseccionalidade colocam em evidência a articulação complexa das relações sociais, pois raça, gênero e classe não se somam umas às outras, nem se multiplicam em interação umas com as outras. Não é apenas no domicílio ou no IFSP que se exerce ou que se sofre, que se combate ou se aceita a dominação ou/e opressão e/ou exploração.

É relevante indicar que há uma outra esfera pública, o espaço da política sindical que permite avançar sobre as formas de resistência coletivas contra a dominação e/ou exploração e/ou opressão de homens e mulheres da classe trabalhadora. A resistência e consentimento se apresentam, por vezes, contraditoriamente nas práticas sociais, e nem sempre estão em oposição. Outra dimensão colocada em evidência pela pesquisa é a aprendizagem coletiva, como espaço de relações sociais de gênero e de classe, que supõe a construção de sujeitos políticos coletivos na concepção de pertencimento a um grupo social.

Nosso ponto de partida é desvelar, com os dados da pesquisa, as relações sociais desiguais entre homens e mulheres, ou seja, tornar essas relações visíveis para a luta pela igualdade de homens e mulheres.

Na mesma direção, trabalhamos com duas outras categorias analíticas para compreender as relações e condições de trabalho de homens e mulheres – TAEs e docentes- no Instituto Federal São Paulo: precarização e intensificação do trabalho.

A intensificação é aqui entendida na chave proposta por Sadi Dal Rosso (2008), como processo que resulta de maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emocionais do trabalhador ou trabalhadora para melhorar qualitativamente ou elevar quantitativamente os resultados. Portanto trata-se de mais trabalho, mais esforço, maior engajamento, mais gasto de energia por conta da complexificação das atividades ou tarefas. Tal processo é acompanhado também de mais fadiga com reflexos sobre as dimensões fisiológicas, mentais, emocionais e relacionais.

Por precarização tomamos como referência Danièle Linhart (2009) para compreender a precarização que afeta os trabalhadores estáveis – TAEs e docentes concursados e efetivos -, confrontados com exigências cada vez maiores no trabalho e que parecem estar longe de responderem a essas exigências e experimentam um

sentimento de não dar conta, de não estar à altura. Os ritmos de trabalho são intensos para fazer face às exigências. Experimentam ansiedade, sentimento de insegurança, medo, aquilo que denominamos ordinariamente de estresse. Os trabalhadores e as trabalhadoras, docentes e TAEs, são mobilizados permanentemente para realizar o trabalho solicitado, em condições “flutuantes”, para encontrar soluções para conciliar os objetivos que são impostos e nem sempre são compatíveis. Trata-se, portanto, segundo Danièle Linhart de precarização subjetiva como estratégia de gestão que mantém os trabalhadores em estado de insegurança e instabilidade, enfim aquilo que expressa a vivência cotidiana de sentimento de impotência.

A pesquisa se constitui, na ótica das autoras, um relevante espaço de visibilidade sobre as condições de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras, TAEs e docentes, e nessa direção pretende contribuir para a construção de pautas e lutas sindicais no sentido da melhoria das condições de vida e trabalho daqueles que constroem a educação cotidianamente no IFSP.

## **AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NO IFSP EM TEMPO DE COVID 19**

O setor de serviços inclui inúmeras atividades, entre elas aqueles diretamente relacionadas à reprodução social, tal como educação. Esse setor é de forma geral caracterizado por uma força de trabalho altamente qualificada e com concentração da força de trabalho feminina. Também apresenta, segundo Claus Offe (1991), algumas dificuldades de racionalização das atividades de trabalho, pois estão voltadas para o processo de reprodução social.

Os técnicos administrativos que trabalham no setor público estão no coração dos serviços públicos, em especial aqueles que respondem mais diretamente por políticas públicas universais, como por exemplo a educação pública, portanto são centrais nas relações entre o Estado e a sociedade.

No entanto, as (contra) reformas sobre as funções do Estado, colocadas em prática desde meados dos anos 1990, provocaram mudanças na organização e na gestão do trabalho no setor público e introduziram um “novo gerencialismo público” à semelhança do setor privado. Haveria, nessa ótica, uma nova ética no trabalho que valoriza a articulação entre as aspirações individuais e os objetivos da instituição, entre os projetos pessoais e empresariais, assim, o “trabalhador” passa a ser “colaborador”.

### **I. QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS SOCIAIS DOS TAES?**

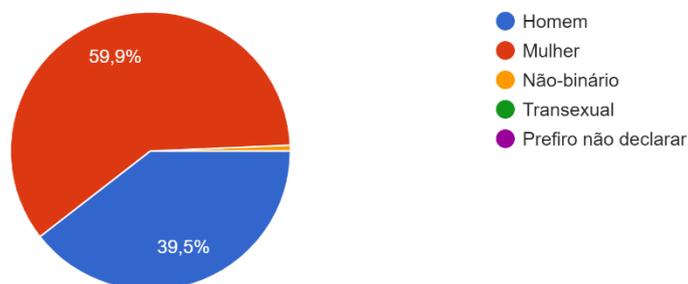
#### **IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL**

Dentre os técnicos administrativos (147) responderam ao questionário 59,9% (88) mulheres, 39,5% (58) homens e 0,6% (1) não binário. Do total de respondentes, 85% se autodeclararam heterossexuais, 6,8% bissexuais, 14,7% homossexuais e 3,4% preferiram não se declarar.

## Gráfico 1 - Identidade de gênero - técnicos

Qual é a sua identidade de gênero?

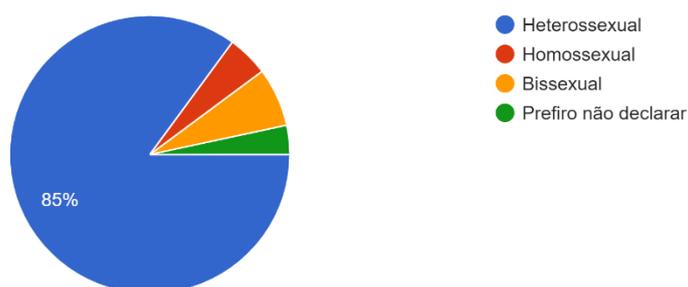
147 respostas



## Gráfico 2 - Orientação sexual - técnicos

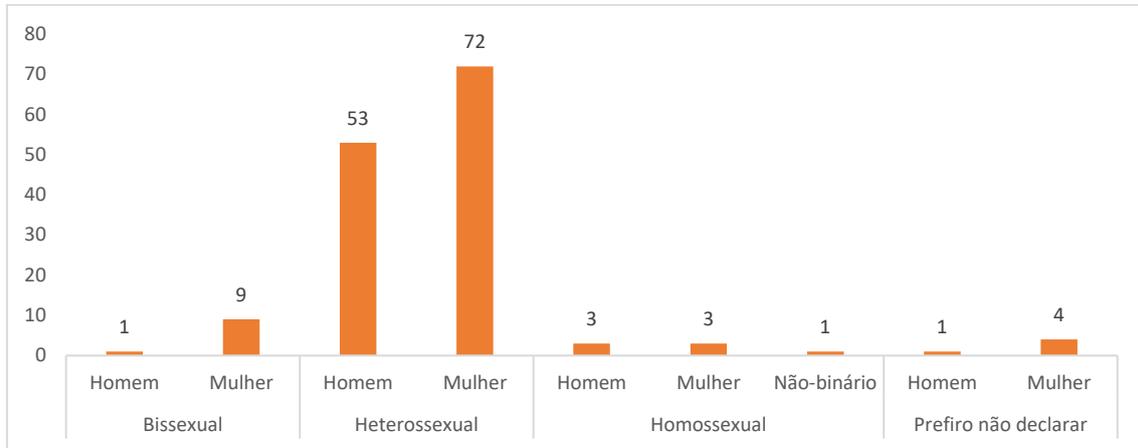
Qual sua orientação sexual?

147 respostas



Dentre as mulheres (88), 81,8% se autodeclaram heterossexuais, 10,2% bissexuais, 3,4% homossexuais e 3,5% preferiram não se declarar. Dentre os homens (58), 91,4% se autodeclaram heterossexuais, 5,2% homossexuais, 1,7% bissexual e o mesmo percentual preferiu não se declarar. A bissexualidade é maior entre as mulheres do que entre os homens.

**Gráfico 3 - Orientação sexual – técnicos  
(números absolutos)**

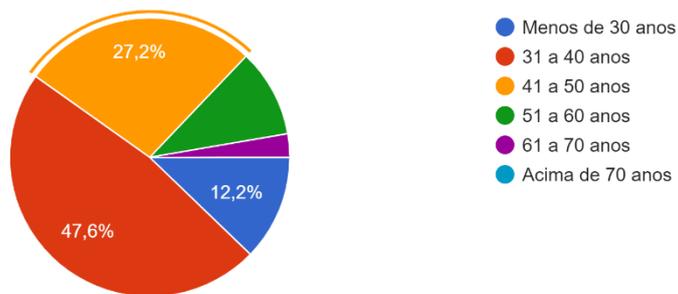


### IDADE

Os técnicos administrativos são jovens: 47,6% estão na faixa etária entre 31 e 40 anos, 27,2% possuem idade entre 41 e 50 anos e 12,2% possuem menos de 30 anos de idade.

**Gráfico 4 - Idade - técnicos**

Qual sua idade?  
147 respostas



Dentre os técnicos administrativos, **tanto as mulheres (47%) como os homens (48%) estão na faixa etária entre 31 e 40 anos**. Observamos que não há muitas diferenças entre as faixas etárias de homens e mulheres, essas últimas são um pouco mais jovens que os homens respondentes.

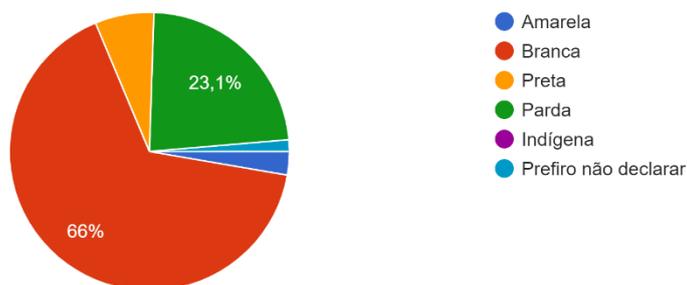
## COR OU RAÇA

Os técnicos administrativos se autodeclararam da cor branca (66%), 23,1% pardos, 6,8% pretos, 2,7% amarelos e 1,3% preferiram não se declarar. A expressão “cor” utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pela pesquisa é utilizada para designar características das pessoas, mas deve ser compreendida como um constructo social, assim como a noção de raça. As cores de pele ou raça estão diretamente imbricadas, historicamente, às relações de dominação. A autoidentificação étnica, racial ou de cor é compreendida, pela pesquisa, como constitutiva dos processos de elaboração de identidades.

**Gráfico 5 - Cor ou raça - técnicos**

Qual é a sua cor ou raça (classificação IBGE)?

147 respostas



Dentre os homens respondentes (32,8%) o percentual daqueles que se identificam como pardos (22,4%) e pretos (10,3%) é maior se comparados com as mulheres (27,2%), pois 4,5% se autodeclararam pretas e 22,7% se autodeclararam pardas. Dentre as mulheres respondentes 68,2% se autodeclararam brancas e 63,8% dos homens se atribuem a mesma cor. Dentre a cor amarela, 1,7% são homens e 3,4% são mulheres. A pessoa que se autodeclarou não binária também se atribui a cor parda.

**Gráfico 6 - Cor ou raça por gênero – técnicos  
(números abs.)**

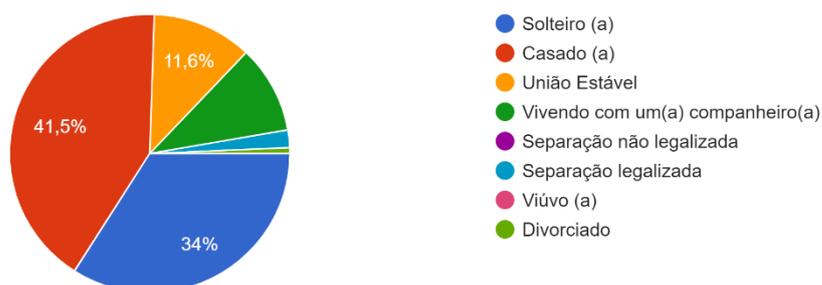


### ESTADO CIVIL OU SITUAÇÃO CONJUGAL

A maioria dos TAEs são casados (41,5%) ou com união estável (11,6%) ou vivem com companheiro ou companheira (10,2%). São solteiros 34%, separados legalmente 2% e divorciados 0,7%. A pessoa que se autodeclarou não binária vive com companheiro/a.

**Gráfico 7. Estado civil ou situação conjugal - técnicos**

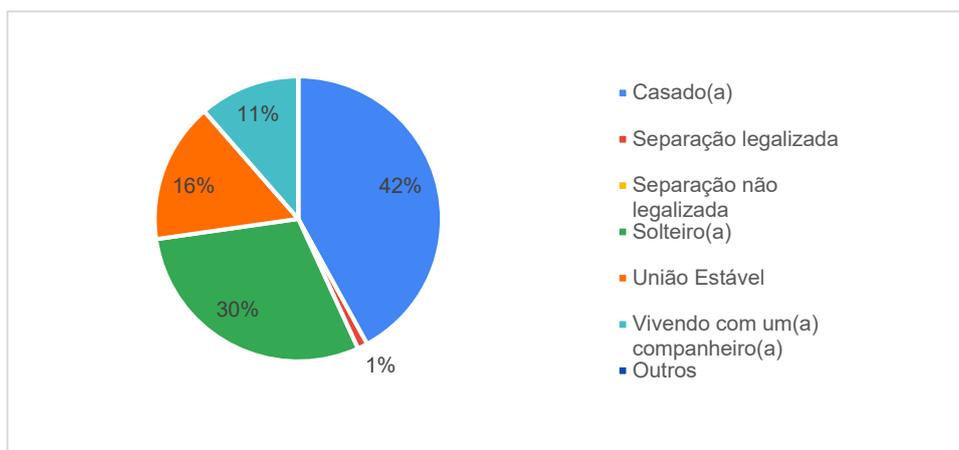
Qual é o seu estado civil ou situação conjugal atual?  
147 respostas



A maioria (69%) das mulheres possuem situação conjugal semelhante: casadas são 42%, com união estável 16% e vivem com companheiro ou companheira 11%. São solteiras 30%, 1% separadas legalmente e nenhuma é divorciada.

Dentre os respondentes homens, a maioria (53,4%) também possui situação conjugal semelhante: são casados 42%, com união estável 5,2% e vivem com companheiro ou companheira 6,9%. Os solteiros são 41,4%, separados legalmente 3,4% e divorciado 1,7%. Os técnicos solteiros são percentualmente maiores que as técnicas.

**Gráfico 8 - Situação conjugal ou estado civil por gênero - técnicos**

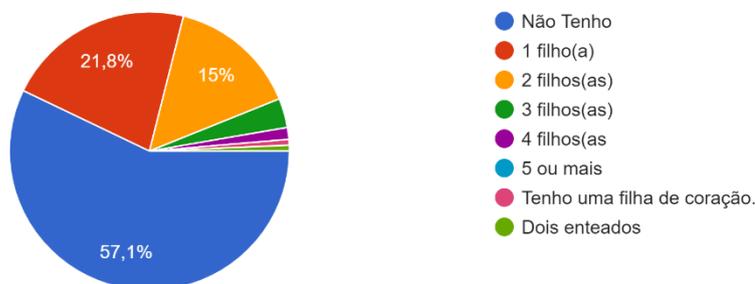


## FILHOS

A maioria (57,1%) dos TAEs não possuem filhos, dentre os que possuem filhos: 21,8% têm um filho, 15% dois filhos, 3,4% três filhos, 1,3% quatro filhos, 0,7% dois enteados e 0,7% uma “filha de coração”.

**Gráfico 9 - Quantidade de filhos - técnicos**

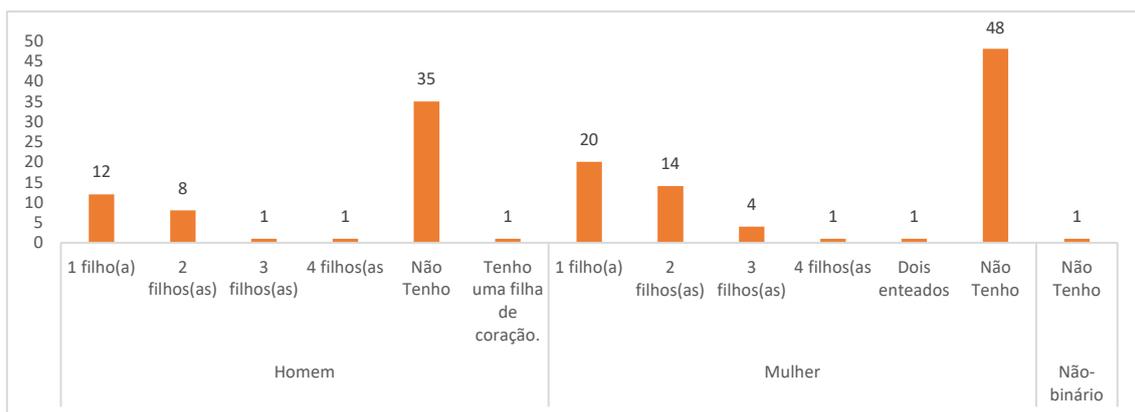
Você tem filhos (as)?  
147 respostas



Os técnicos não possuem filhos (60,3%), observamos acima que são solteiros e mais jovens que as mulheres. 20,7% possuem um filho, 13,8% dois filhos, 1,7% três filhos, 1,7% quatro filhos e 1,7% uma “filha de coração”.

As técnicas que não possuem filhos (52,3%) são percentualmente menores que os homens. 22,7% possuem um filho, 15,9% dois filhos, 4,5% três filhos, 1,1% quatro filhos, 1,1% dois enteados. A pessoa não binária não possui filhos.

**Gráfico 10 - Quantidade de filhos por gênero- técnicos (números absolutos)**



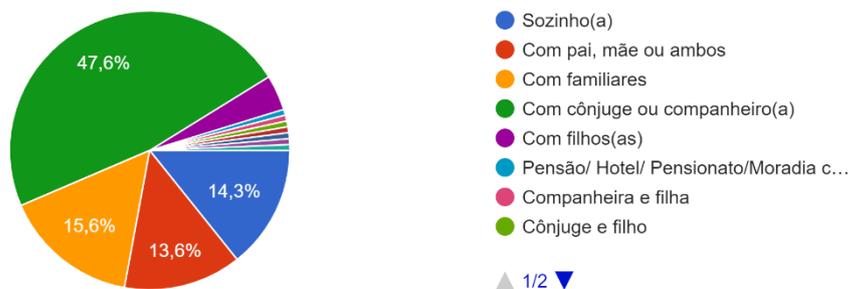
### COM QUEM MORA

Observamos que a maioria (47,6%) dos TAEs moram com companheiros ou companheiras (ou cônjuges) e 15,6% com familiares, o mesmo percentual que declarou que a situação conjugal é casamento, união estável ou vivem com companheiro/a. Embora 34% sejam solteiros, apenas 14,3% informam que moram sozinhos, podemos inferir que os demais moram com pais e com filhos.

**Gráfico 11 - Moradia - técnicos**

Você mora com quem?

147 respostas



As mulheres (88,6%) moram com cônjuge ou companheiro/a (55,7%); com familiares (11,4%); com pai ou mãe ou com ambos (10,2%); com filhos (5,7); com cônjuge ou companheiro e filho(s) (4,5%); com esposo, filho e mãe (1,1%). Apenas 11,4% moram sozinhas.

Os homens (81,1%) moram com cônjuge ou companheiro/a (34,5%); com familiares (22,4%); com pai ou mãe ou com ambos (18,9%); com filhos (1,7); com companheira e filha (1,7%). Dentre os homens 18,9% moram sozinhos e 1,7% moram em pensão ou hotel ou pensionato ou moradia coletiva.

**Tabela 1- Moradia por gênero – técnicos  
(números absolutos)**

Técnico-administrativo (TAE)	Homem	Mulher	Não-binário
Com cônjuge ou companheiro(a)	20	49	1
Com familiares	13	10	
Com filhos(as)	1	5	
Com pai, mãe ou ambos	11	9	
Pensão/ Hotel/ Pensionato/Moradia coletiva (amigos, pública, religiosa, etc.)	1		
Sozinho(a)	11	10	
Outros	1	5	

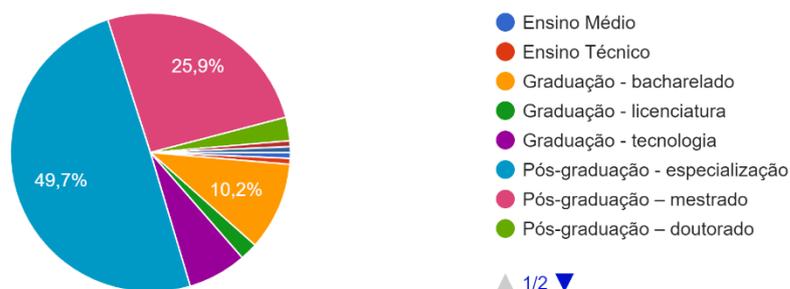
### **ESCOLARIDADE**

Dentre os TAEs que responderam à pesquisa **78,9% possuem pós-graduação**, sendo 49,6% especialização, 26,5% mestrado e 2,7% doutorado. Há um técnico com pós-doutorado. Apenas dois TAEs possuem escolarização de ensino médio (propedêutico e técnico). Dentre aqueles que possuem graduação (19%) são bacharéis 10,2%, 6,8% tecnólogos e 2% com licenciatura.

## Gráfico 12 - Nível de escolaridade - técnicos

Qual é o seu nível de escolaridade?

147 respostas



**As mulheres possuem maior escolarização, 85,2% possuem pós-graduação**, sendo 53,4% especialização, 27,3% mestrado e 4,5% doutorado. Dentre os técnicos, é uma mulher que possui pós-doutorado. Dentre as que possuem graduação: 9% são bacharéis, 2,2% tecnólogas e 2,2% com licenciatura.

**Dentre os técnicos, 67,2% possuem pós-graduação**, sendo 44,9% especialização e 22,4% mestrado. Um técnico está cursando doutorado. Aqueles que possuem graduação são tecnólogos 13,8%, bacharéis 12% e 1,7% com licenciatura. Os TAEs que possuem ensino médio são homens (5,1% dos respondentes técnicos).

**Tabela 2 - Nível de escolaridade por gênero – técnicos (número absolutos)**

<b>Técnico-administrativo (TAE)</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Não-binário</b>
<b>Ensino Médio</b>	<b>1</b>		
<b>Ensino Técnico</b>	<b>1</b>		
<b>Graduação - bacharelado</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	
<b>Graduação - licenciatura</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>Graduação - tecnologia</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	
<b>Pós-doutorado</b>		<b>1</b>	
<b>Pós-graduação - doutorado</b>		<b>4</b>	
<b>Pós-graduação especialização</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>47</b>
<b>Pós-graduação - mestrado</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>1</b>

As características sociais dos respondentes indicam que a maioria é mulher, heterossexual, jovem e branca casada ou vive com companheiro ou em união estável. Não tem filhos, moram com cônjuge ou companheiro. Com alta escolaridade em nível de pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado).

Os técnicos administrativos que participaram da pesquisa, embora não sejam a maioria dos respondentes, mantêm características sociais semelhantes às mulheres. São heterossexuais e jovens, entretanto os brancos são percentualmente menores que as mulheres, são casados ou vivem com companheira ou em união estável. Não têm filhos, moram com cônjuge ou companheira. Embora sejam altamente escolarizados, percentualmente são menos titulados que as mulheres.

## II. QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO?

Relações de trabalho aqui são compreendidas como aquelas relativas às relações empregatícias e à organização dos Institutos Federais, englobam aspectos referentes ao local e a área de trabalho, o tipo de contrato, o tempo de trabalho, a carreira dos respondentes e a renda individual e familiar.

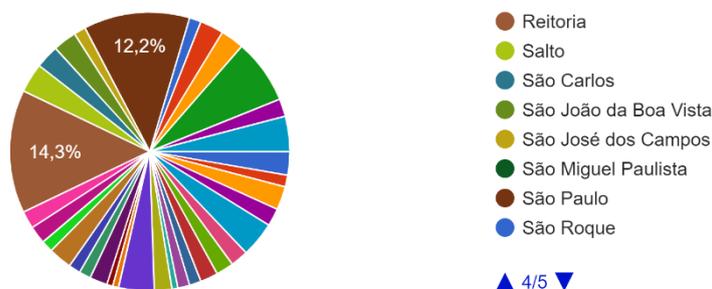
### LOCAL DE TRABALHO: CAMPUS IFSP QUE TRABALHA

Os técnicos- administrativos que responderam à pesquisa trabalham em diferentes *campi* do IFSP, a pesquisa atingiu os trinta e quatro *campi* existentes no estado, entretanto, como pode ser observado no quadro abaixo o maior percentual de participação dos técnicos administrativos foram: reitoria (14,3%); São Paulo (12,2%) e Suzano (7,5%).

**Gráfico 13 - Campus de trabalho - técnicos**

Em qual campus do IFSP você trabalha atualmente?

147 respostas



**Tabela 3 - Campus em que trabalha – técnicos**

<b>CAMPUS</b>	<b>RESPONDENTES</b>
ARARAQUARA	4
AVARÉ	2
BARRETOS	4
BOITUVA	3
BRAGANÇA PAULISTA	6
CAMPINAS	3
CAMPOS DO JORDÃO	3
CAPIVARI	3
CARAGUATATUBA	2
CATANDUVA	2
CUBATÃO	1
GUARULHOS	3
HORTOLÂNDIA	6
ILHA SOLTEIRA	1
ITAPETININGA	1
ITAQUAQUECETUBA	3
JACAREÍ	2
MATÃO	2
PIRACICABA	4
PIRITUBA	2
PRESIDENTE EPITÁCIO	3
REGISTRO	3
REITORIA	21
SALTO	5
SÃO CARLOS	4
SÃO JOÃO DA BOA VISTA	4
SÃO JOSÉ DOS CAMPOS	2
SÃO PAULO	18
SÃO ROQUE	2
SERTÃOZINHO	4
SOROCABA	4
SUZANO	11
TUPÃ	3
VOTUPORANGA	6
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>147</b>

A pesquisa identificou não só o local de trabalho como também a abrangência das respostas em diferentes espaços de trabalho dos técnicos administrativos. A tabela e gráfico abaixo nos permitem afirmar que responderam ao questionário TAEs de todos os espaços institucionais, entretanto há uma concentração de respondentes que trabalham na direção adjunta de ensino (38%), seguido de 11,6% na diretoria geral do campus, 10,2% na direção adjunta de administração, 9,5% na

pró-reitoria de ensino, 6,1% na pró-reitoria de administração, 5,4% na pró-reitoria de extensão e 5,4% na reitoria. Os demais estão espalhados em diferentes áreas.

### Gráfico 14 - Nível da estrutura: local de trabalho - técnicos

Você está vinculado a qual nível da estrutura no IFSP?

147 respostas

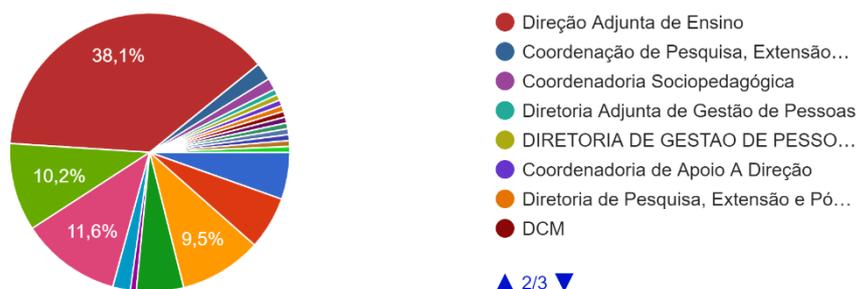


Tabela 4 - Local de trabalho – técnicos

LOCAIS DE TRABALHO	RESPONDENTES
CBI - COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	1
COORDENAÇÃO DE PESQUISA, EXTENSÃO E PÓS-GRADUAÇÃO	3
COORDENADORIA DE APOIO A DIREÇÃO	1
COORDENADORIA DE CURSO	1
COORDENADORIA DE CURSO TECNICO EM AUTOMAÇÃO	1
COORDENADORIA SOCIOPEDAGÓGICA	2
DCM	1
DIREÇÃO ADJUNTA DE ADMINISTRAÇÃO	15
DIREÇÃO ADJUNTA DE ENSINO	56
DIREÇÃO GERAL DO CAMPUS	17
DIRETORIA ADJUNTA DE GESTÃO DE PESSOAS	1
DIRETORIA DE GESTAO DE PESSOAS	1
DIRETORIA DE GRAÇA DE PESSOAS	1
DIRETORIA DE PESQUISA, EXTENSÃO E PÓS-GRADUAÇÃO - DPE/SPO	1
GESTÃO DE PESSOAS	1
NÃO SEI	1
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO	9
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	3
PRÓ-REITORIA DE ENSINO	14
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO	8
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO	1
REITORIA	8
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>147</b>

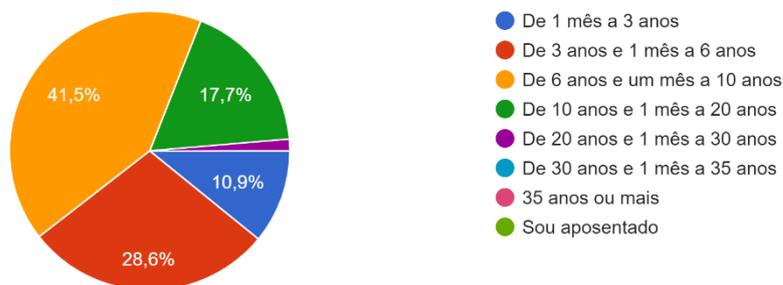
## TEMPO DO TRABALHO NO IFSP

A pesquisa observou que 70,1% dos técnicos administrativos trabalham há menos de 10 anos IFSP, sendo 41,5% entre 6 e 10 anos, 28,6% entre 3 e 6 anos e 10,9% menos de 3 anos. Tal tempo de trabalho no IFSP reflete a política de expansão do Instituto Federal da década passada.

**Gráfico 15 - Tempo de trabalho no IFSP - técnicos**

Há quantos anos você é técnico(a)-administrativo do IFSP?

147 respostas

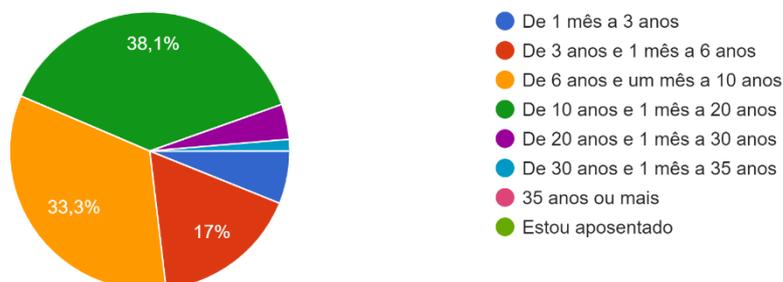


A pesquisa observou que um percentual significativo já eram trabalhadores no setor público antes de ingressar no Instituto Federal, pois 43,5% têm 10 ou mais anos de trabalho no setor público.

**Gráfico 16 - Tempo de trabalho no setor público - técnicos**

Considerando sua trajetória profissional, há quanto tempo você trabalha em instituição pública?

147 respostas



Dentre os homens respondentes, observamos que 54% já estão no setor público há mais de 10 anos, um percentual maior do que as mulheres (38%). Nossa hipótese é de que o ingresso das mulheres no setor público se fez pela entrada no IFSP.

**Tabela 5 – Tempo de trabalho no serviço público por gênero - técnicos**

<b>Técnico-administrativo (TAE)</b>				
	<b>Homem</b>	<b>%</b>	<b>Mulher</b>	<b>%</b>
De 1 mês a 3 anos	3	5	6	7
De 3 anos e 1 mês a 6 anos	10	17	15	17
De 6 anos e um mês a 10 anos	17	29	32	<b>36</b>
De 30 anos e 1 mês a 35 anos	1	2	1	1
De 10 anos e 1 mês a 20 anos	25	<b>43</b>	31	35
De 20 anos e 1 mês a 30 anos	2	3	3	3

### **CARREIRA NO IFSP**

Os técnicos administrativos possuem uma carreira com cinco níveis: A, B, C, D, E. Cada nível de classificação, também considerado classe, expressa um conjunto de cargos de mesma hierarquia e classificados a partir de alguns requisitos, tal como a escolaridade. Cada um desses níveis/classe divide-se também em quatro “níveis de capacitação (I, II, III e IV) e estes em dezesseis padrões de vencimento básico.

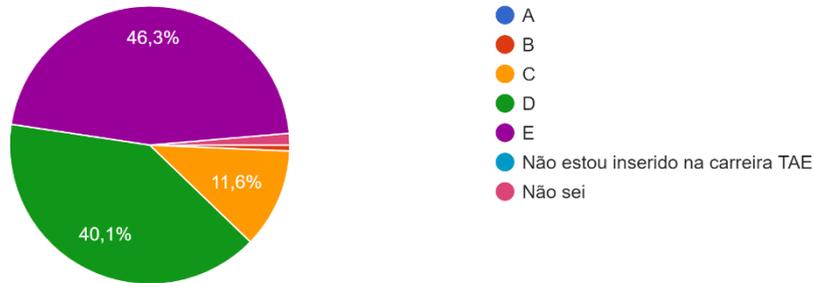
As progressões na carreira são realizadas somente entre os níveis de capacitação (I, II, III e IV) e os padrões de vencimento, portanto um técnico administrativo que ingressar na classe D não tem a opção de passar para E a não ser por um novo concurso público. É possível progredir na carreira por “capacitação profissional”, por “mérito profissional” resultante de avaliação de desempenho e “incentivo à qualificação” (um complemento salarial que varia de 5% a 75%)<sup>6</sup>. A pesquisa apreendeu somente o nível/classe na carreira.

A pesquisa observou que a maioria (46,3%) dos técnicos administrativos estão no “nível/classe E”, seguidos do “nível D” (40,1%) e “nível C” (11,6%), os demais (2%) se localizam nos níveis B e A. Tal composição dos respondentes está diretamente associada a escolarização dos TAEs, pois 78,9% possuem pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado).

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.ifsp.edu.br/acoes-e-programas/72-reitoria/comissoes/cista/376-cista?start=11>. Acesso em junho de 2021.

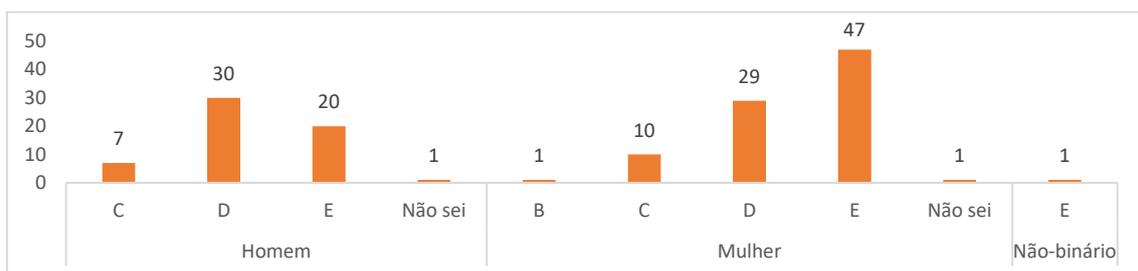
### Gráfico 17 - Nível na carreira - técnicos

Qual é sua nível na carreira?  
147 respostas



Dentre os TAEs, mais da metade (53%) das mulheres estão alocadas no “nível E”, 32,9% no “nível D” e 11,3% no “nível C”, enquanto mais da metade (51,7%) dos homens estão no “nível D”, 34,5% no “nível E” e 12,1% no “nível C”. O que nos permite concluir que entre os respondentes as mulheres ocupam postos de trabalho em níveis hierárquicos superiores e possuem maior escolaridade (85,2% possuem pós-graduação) que seus colegas respondentes (67,2% possuem pós-graduação). A pessoa auto classificada como não binária está alocada no “nível E” da carreira.

### Gráfico 18 - Nível na carreira por gênero - técnicos (números absolutos)



O nível da carreira, conforme assinalado acima, expressa o cargo de mesma hierarquia e escolaridade, portanto não informa sobre a progressão das mulheres na carreira, mas apenas seu ingresso em determinado nível. Elas ingressam por meio de concurso público, que garante a isonomia entre os sexos. A pesquisa não investigou a progressão na carreira para compreendermos se homens e mulheres constroem trajetórias diferenciadas no IFSP.

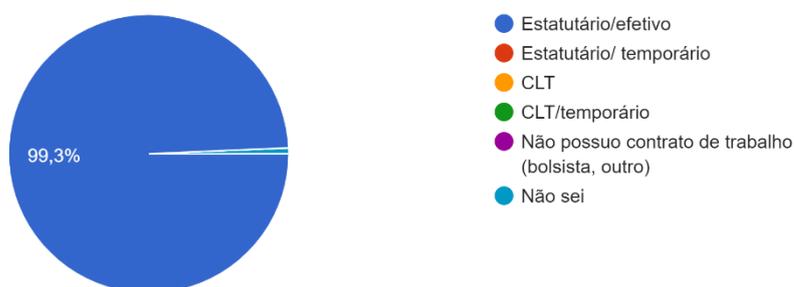
## CONTRATOS DE TRABALHO

Os TAEs que participaram da pesquisa, na quase totalidade (99,3%) são concursados, portanto submetidos ao regime jurídico único (estatutários) e efetivos.

**Gráfico 19 - Regime jurídico - técnicos**

Que tipo de contrato de trabalho (ou regime jurídico) você possui?

147 respostas



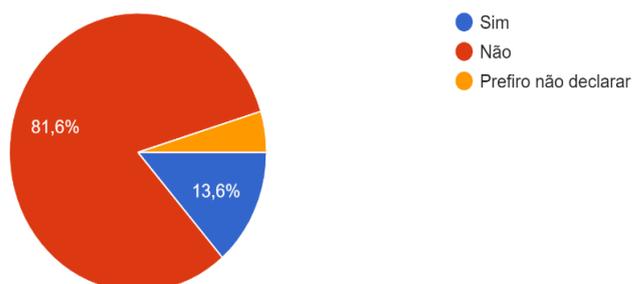
## RENDA INDIVIDUAL E FAMILIAR DOS TAES

A maioria (81,6%) dos técnicos administrativos que responderam à pesquisa não possuem outra fonte de renda. Informaram que possui outra fonte de renda 13,6% dos respondentes, a pesquisa não perguntou sobre qual seria a outra fonte.

**Gráfico 20 - Outra fonte de renda - técnicos**

Você tem outra fonte de renda além do IFSP?

147 respostas



O IFSP é a principal fonte de renda da totalidade dos respondentes, o que nos permite inferir que a outra fonte de renda de 13,6% dos respondentes é complementar ao salário.

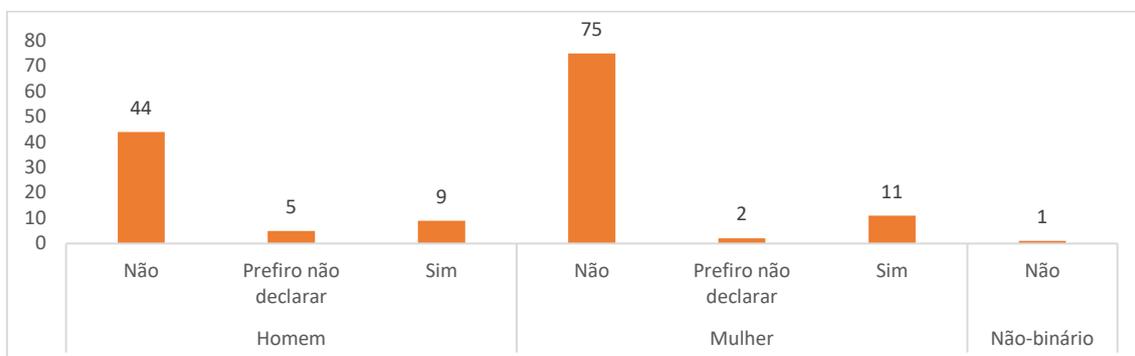
**Gráfico 21 - Principal fonte de renda - técnicos**

O IFSP é sua principal fonte de renda?  
20 respostas



Dentre as mulheres respondentes, 12,5% possuem outra fonte de renda além do IFSP, como a pesquisa não indagou qual seria a outra fonte não é possível compreender como compõem a renda individual. Dentre os homens 15,8% afirmam que possuem outra fonte de renda. A pessoa que se autodeclara não binária não possui outra fonte de renda.

**Gráfico 22 - Outra fonte de renda além do IFSP por gênero- técnicos (números absolutos)**

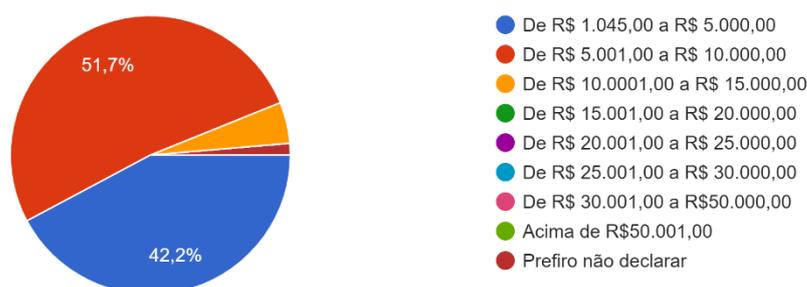


A quase totalidade (93,9%) dos técnicos administrativos têm uma renda individual bruta abaixo de 10 mil reais, sendo que 51,7% têm renda individual entre 5 e 10 mil reais e 42,2% inferior a 5 mil reais.

### Gráfico 23 - Renda individual bruta – técnicos

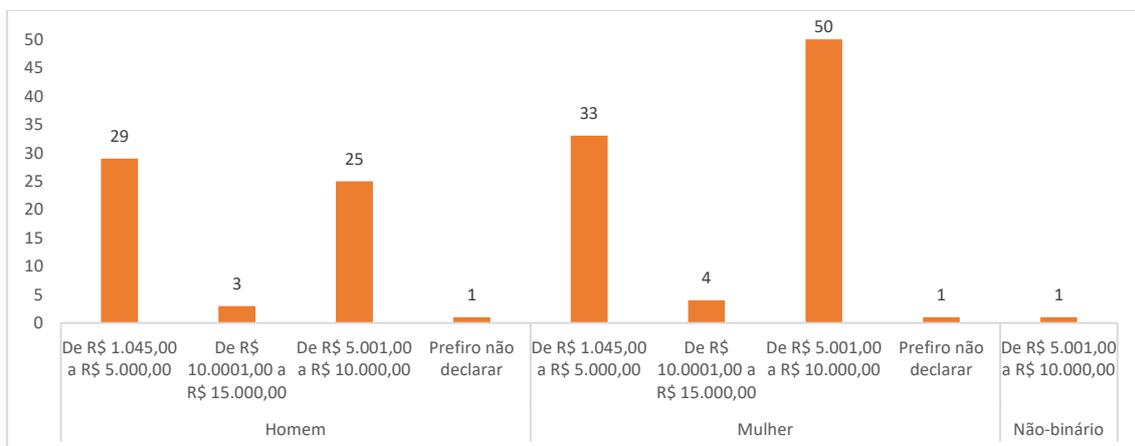
Qual é sua renda individual bruta mensal (IFSP e outras rendas)?

147 respostas



Se desagregamos por sexo, os rendimentos individuais brutos, mais da metade (56,8%) das mulheres respondentes tem renda bruta mensal de 5 mil a 10 mil, superior aos homens (43,8%). Conforme, já observado anteriormente, as mulheres estão, na maioria, no nível de carreira “E” e os homens, na maioria no nível “D” o que reflete nos salários brutos. A renda individual bruta inferior a R\$ 5.000,00 é maior entre os homens (50,1%) do que entre as mulheres (37,5%). A pessoa que se autodefine como não binária tem renda individual entre R\$ 5.001,00 e R\$ 10.000,00.

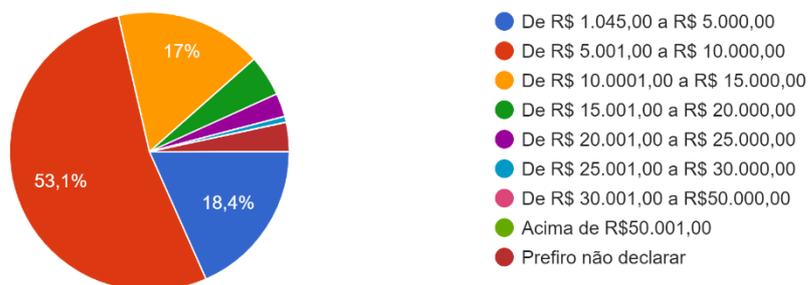
**Gráfico 24. Renda individual bruta mensal (IFSP e outras rendas) por gênero - técnicos (números absolutos)**



Ao serem indagados sobre a renda familiar, observamos que expressa a renda individual, o que nos permite inferir que o trabalhador ou trabalhadora no IFSP é a principal fonte de renda na família. Os TAEs que informaram terem renda individual entre 5 e 10 mil reais eram 51,7% e os aqueles que informaram terem renda familiar na mesma faixa eram 53,1%. Enquanto 42,2% estavam na base dos salários do IFSP, observamos que a renda familiar correspondente a essa base diminuiu, somente 18,4% permanecem com renda entre R\$ 1.045,00 a R\$ 5.000,00. Aqueles que possuem renda familiar superior a R\$ 10.000,00 (até R\$ 15.000,00) passou para 17% dos respondentes.

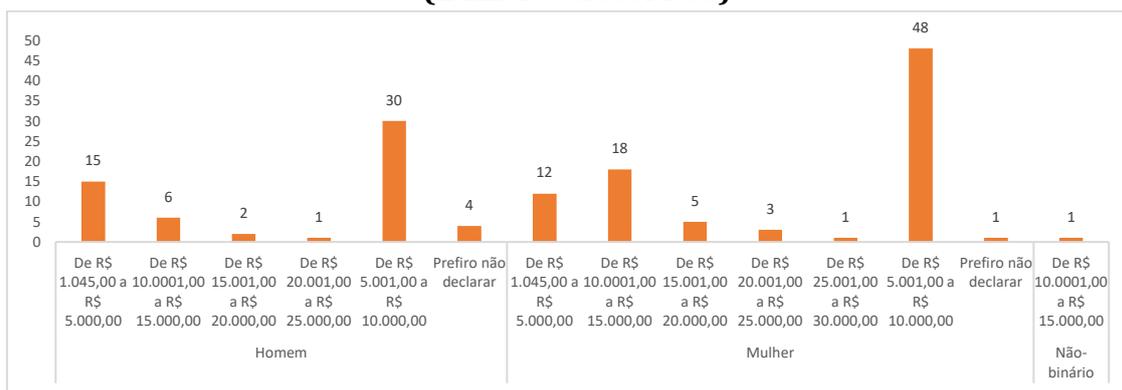
**Gráfico 25 - Renda bruta mensal - técnicos**

Qual a renda familiar bruta mensal?  
147 respostas



A renda familiar das mulheres apresenta um padrão de distribuição diferenciada em relação aos homens, ainda que mais da metade esteja na mesma faixa da renda individual de R\$ 5.001,00 a R\$ 10.000,00. Havíamos observado que 56,8% das mulheres auferiam renda individual citada e 54,5% se mantêm nessa faixa. Mas é significativo o aumento do percentual de mulheres que passam a ter uma renda familiar superior a R\$ 10.000,00; havia 4,5% com renda individual entre 10 e 15 mil reais que passa a 20,4% com renda familiar nessa faixa e acima dos 15 mil reais passam a 10,2%. Os homens com renda familiar acima dos 15 mil reais são 5,1%. Entre os homens, a renda familiar inferior a 5 mil reais é de 25,8%, quando a renda individual nessa faixa era de 42,2%; a renda familiar na faixa de R\$ 5.001,00 a R\$10.000,00 é de 51,7% quando a renda individual nessa faixa era de 42,1%.

**Gráfico 26 - Renda familiar bruta mensal por gênero – técnicos (números absolutos)**

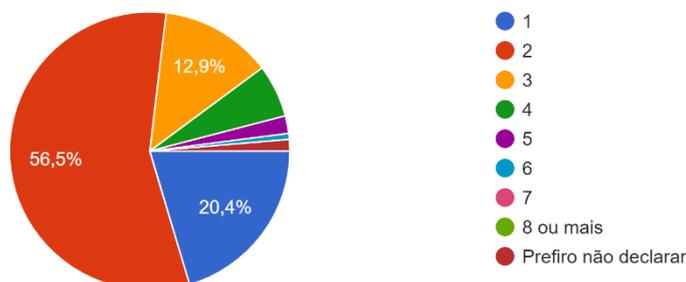


Constata-se a partir dos dados que tanto homens como mulheres compõem a renda familiar com outras pessoas, ainda que pela permanência da distribuição percentual possa-se inferir que os homens sejam a principal fonte de renda no grupo familiar.

## Gráfico 27 - Quantidade de pessoas que compõem renda familiar- técnicos

Quantas pessoas compõem sua renda familiar?

147 respostas



**Concluindo**, a pesquisa atingiu os 34 campi existentes no estado de São Paulo, com maior participação de TAEs que trabalham na reitoria e no campus São Paulo. Os TAEs que responderam à pesquisa trabalham, na maioria, na direção adjunta de ensino. A maioria trabalha há menos de dez anos no IFSP, mas já trabalhavam no setor público antes de ingressar nessa instituição. Quase a metade já estava construindo uma carreira no setor público. Não há distinção entre homens e mulheres.

As mulheres estão, na maioria, alocadas no nível “E” da carreira – cargos com maior responsabilidade e exigência de maior escolaridade -, a principal fonte de rendimentos é o IFSP, com renda individual na faixa de R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00, é significativo o percentual de mulheres com renda familiar superior a R\$ 10.000,00. Os homens estão, na sua maioria, alocados no nível D da carreira, sendo o IFSP a principal fonte de rendimentos, com renda individual (percentualmente) menor do que as mulheres, ainda que a maioria ganhe entre R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00 e tenha renda familiar superior a R\$ 10.000,00. Homens e mulheres compõem renda com outras pessoas.

### **III. QUAIS SÃO AS CONDIÇÕES NAS QUAIS SE CONCRETIZA DO TRABALHO DE TAES?**

As condições de trabalho, segundo Gollac & Volkoff (2000), podem designar riscos tóxicos e qualidade da luminosidade no ambiente de trabalho, aspectos ergonômicos, ritmos de trabalho, procedimentos de avaliação, assédio moral, entre outros. As condições de trabalho são associadas, de uma parte, diretamente ao trabalho e, de outra parte, incidem sobre a saúde de trabalhadores e trabalhadoras. Há elementos que são visíveis, outros parecem ocultos, por vezes as más condições de trabalho não são perceptíveis de imediato pelos trabalhadores.

O medo, a dor, o sofrimento, a insegurança nem sempre são aceitas pelo coletivo de trabalhadores, assim esses elementos são tolerados (e por vezes negados). Os trabalhadores constroem estratégias de defesa para continuar a trabalhar (DEJOURS, 1992). Com base nessa concepção o questionário abordou questões que se referem à adesão ao trabalho remoto, se poderiam optar ou não; às atividades de trabalho antes e durante a pandemia; ao tempo de trabalho semanal e diário antes e durante o isolamento social; às mudanças na rotina de trabalho durante o isolamento social; aos instrumentos e ferramentas de trabalho durante o isolamento social; ao conhecimento que possuíam sobre os recursos tecnológicos utilizados durante o isolamento social; às condições ergonômicas de trabalho durante o isolamento social; aos gastos com condições de trabalho; ao apoio institucional; à organização e realização do trabalho; e ao adoecimento.

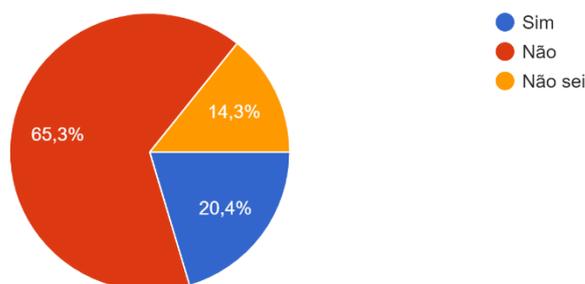
#### **OPÇÃO DE PELO TRABALHO PRESENCIAL NA PANDEMIA**

Dentre os técnicos administrativos, 65,3% não optariam pelo trabalho presencial durante a pandemia, mesmo que houvesse todas as garantias de segurança; 20,4% optariam e 14,3% não sabe se optariam.

## Gráfico 28 - Opção pelo trabalho presencial na pandemia - técnicos

Se você tivesse tido a oportunidade de optar pelo trabalho presencial na pandemia, com todas as garantias de segurança, você optaria por retornar?

147 respostas



### ATIVIDADES ANTES E DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL

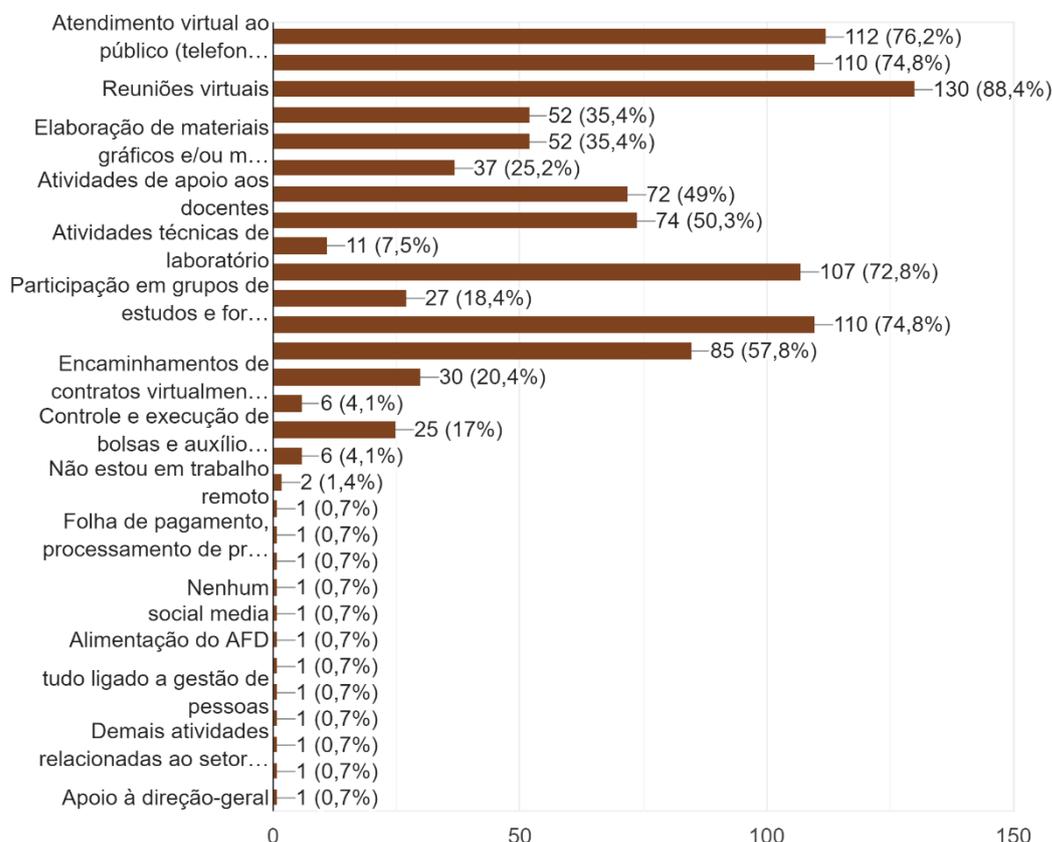
Os técnicos administrativos **antes do isolamento social** desenvolviam as seguintes atividades: atendimento ao público (79,8%); reuniões presenciais (81%); organização e encaminhamento de documentos e processos (83%); organização de documentos e materiais da instituição; realização de eventos (70,9%); atividades técnicas de laboratório (42,9%); manutenção de equipamentos e redes (14,3%); elaboração de materiais gráficos e/ou multimídias (8,8%); desenvolvimento de projetos no IFSP (27,7%); apoio aos docentes (53,7%); participação em grupos de estudos e formação (19,7).



### Gráfico 30 - Atividades laborais durante o isolamento social - técnicos

Quais atividades você desenvolve no trabalho remoto durante o isolamento social (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

147 respostas



Ainda que as atividades de trabalho tenham sido mantidas durante o isolamento social, observamos algumas diferenças de conteúdo e de intensidade. Houve uma significativa **diminuição de eventos**, antes eram atividades de 70,9% dos TAEs, durante o isolamento caiu para a metade (35,4%); de **atividades de laboratório**, antes estavam implicado 42,9% dos técnicos, durante o isolamento apenas 7,5% mantém essas atividades; assim como a **manutenção de equipamentos e redes** passaram a ser realizadas por apenas 4,1% dos TAEs (antes eram 14,3%). Houve **introdução de atividades** não desenvolvidas presencialmente, como “atendimento aos funcionários do IFSP via WhatsApp”; produção e compartilhamento de arquivos em drive; entre outras. **Aumentaram as atividades virtuais**, entre as quais a elaboração de materiais gráficos e/ou

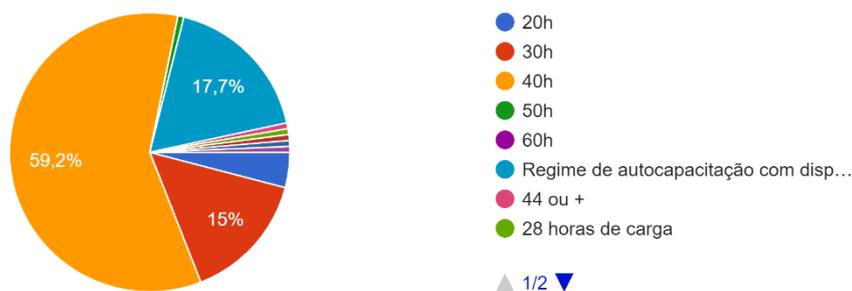
multimídias (durante a pandemia eram 34,4% TAEs envolvidos nessa atividade e antes eram 8,8%).

### TEMPO DE TRABALHO ANTES E DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL

Antes da suspensão das atividades presenciais, os técnicos administrativos que participaram da pesquisa, majoritariamente, trabalhavam 40 horas semanais (59,2%).

#### Gráfico 31 - Horas semanais de trabalho antes do isolamento social - técnicos

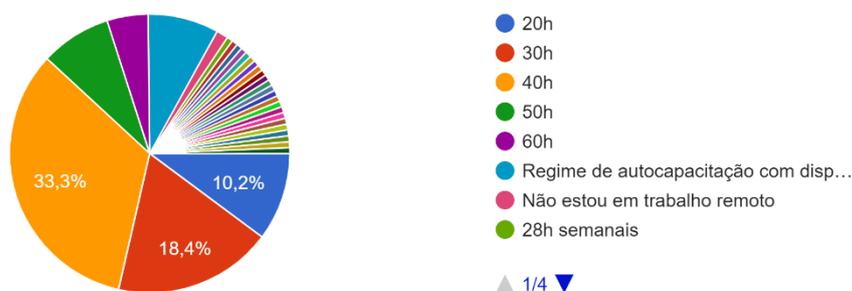
Quantas horas você dedicava efetivamente ao trabalho antes do isolamento social por semana?  
147 respostas



Com o isolamento social percebe-se que os respondentes ampliaram a jornada de trabalho semanal. Pois 38,1% passaram a trabalhar mais de 40 horas semanais. Antes quase 60% trabalhavam 40 horas por semana, durante o isolamento são 1/3; 15% trabalhavam 30 horas, agora são 18,4%.

### Gráfico 32 - Horas semanais de trabalho durante do isolamento social - técnicos

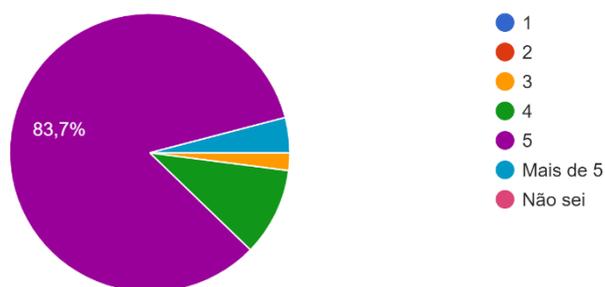
Quantas horas você dedica efetivamente ao trabalho no isolamento social por semana?  
147 respostas



Antes do isolamento 83,7% dos técnicos, que responderam à pesquisa, trabalhavam 5 dias por semana. Estava delimitado o tempo de trabalho em uma jornada padrão de 40 horas semanais e 5 dias por semana antes da pandemia de Covid 19, como “normalizador e estruturante da vida social”, com tempos de descanso, lazer, estudos, vida familiar, entre outros.

### Gráfico 33 - Dias de trabalho semanais antes do isolamento social - técnicos

Quantos dias da semana você dedicava efetivamente ao trabalho antes do isolamento social?  
147 respostas

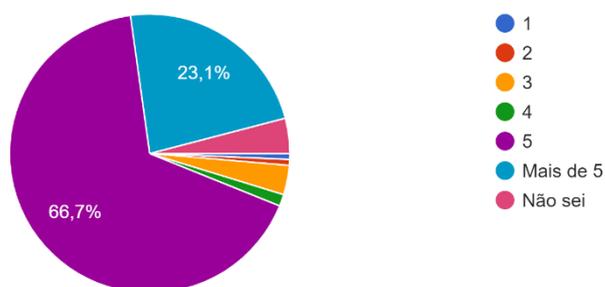


Durante o isolamento observamos a extensificação da jornada de trabalho semanal em horas e em dias, se antes eram 83,7% que trabalhavam 5 dias por semana, agora são 66,7%. Passaram a trabalhar mais de 5 dias por semana (23,1%).

O tempo de trabalho se apresenta como variável, os TAEs não trabalham o mesmo número de horas e dias, a duração é alongada e pode significar a passagem para a intensificação (aumento dos resultados) do trabalho. As novas tecnologias de informação e comunicação (informatização) podem conduzir à intensificação. O trabalho digital impõe um ritmo mais intenso que os processos “presenciais” exigem.

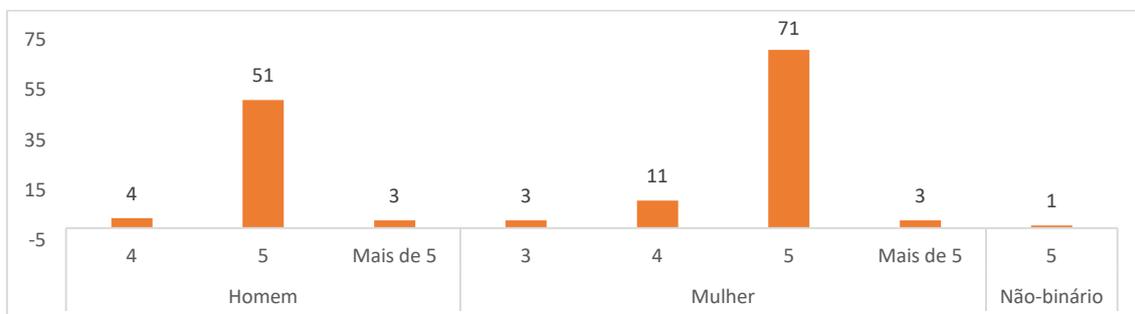
**Gráfico 34 - Dias de trabalho semanais durante o isolamento social - técnicos**

Quantos dias da semana você dedica efetivamente ao trabalho durante o isolamento social?  
147 respostas



Antes da suspensão das atividades presenciais as técnicas (80,7%) e os técnicos (87,9%) trabalhavam 5 dias por semana, assim como a pessoa não binária.

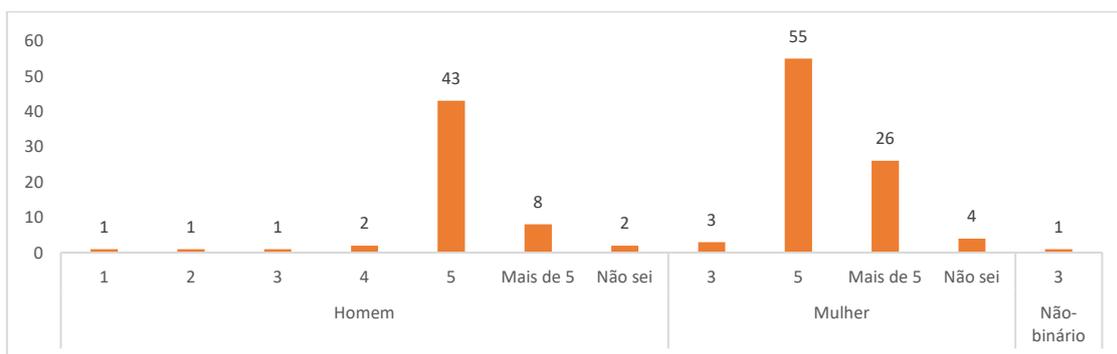
**Gráfico 35 - Dias semanais dedicados efetivamente ao trabalho antes da pandemia por gênero – técnicos (números absolutos)**



Após a pandemia observamos o aumento dos dias trabalhados para ambos os sexos, entretanto o aumento é maior entre as mulheres. Antes do isolamento

3,4% das mulheres tinham jornadas de trabalho superiores a 5 dias semanais, agora são 29,5%. Os homens, antes de isolamento que trabalham mais de 5 dias por semana eram 5,3% com o isolamento social passaram a 13,8%. Mantiveram jornadas de 5 dias semanais 62,5% das técnicas e 75,4% dos técnicos.

**Gráfico 36 - Dias semanais dedicados efetivamente ao trabalho durante da pandemia por gênero – técnicos (número absoluto)**



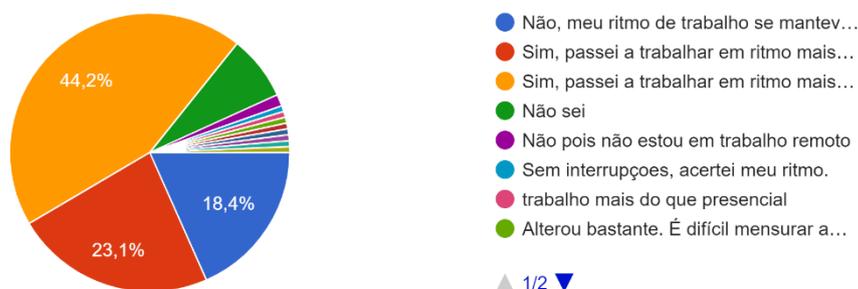
### **RITMOS E QUANTIDADE DE TRABALHO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL**

Os técnicos administrativos ao serem indagados se o ritmo de trabalho foi alterado durante o período de isolamento social, 44,2% avaliam que passaram a trabalhar em ritmo mais acelerado, 23,1% informam que passaram a trabalhar em ritmo mais lento e para 18,4% o ritmo de trabalho remoto se manteve o mesmo que o presencial. O aumento da intensidade, do ritmo de trabalho se impôs (externamente) pela utilização de tecnologias virtuais, mas observa-se que a intensidade e o ritmo passam ser internos, os trabalhadores e trabalhadoras se impõe ritmos intensidades. Os TAEs passam a trabalhar mais rápido para atender os objetivos de trabalho.

### Gráfico 37 - Ritmo de trabalho durante o isolamento social – técnicos

Você considera que houve alteração do seu ritmo de trabalho durante o isolamento social?

147 respostas

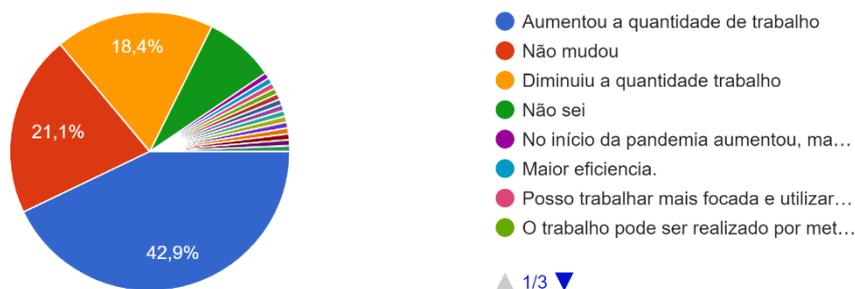


Entretanto, a percepção de que o ritmo de trabalho é mais acelerado é maior entre as mulheres (51,1%) do que entre os homens (34,5%). Mais homens (29,3%) que mulheres (18,2%) passaram a trabalhar em ritmo mais lento. Muito mais homens (25,8%) mantiveram o mesmo ritmo de trabalho que o presencial se comparados com as mulheres (13,6%).

O ritmo de trabalho acelerou-se para 44,2% e aumentou a quantidade de trabalho para 42,9% dos TAEs. Não perceberam mudanças no ritmo (18,4%) e nem na quantidade (21,1%) de trabalho. As mudanças, na percepção dos TAEs foi de diminuição do ritmo (23,1%) e da quantidade (18,4%) de trabalho.

### Gráfico 38 - Mudanças na rotina de trabalho durante o isolamento social – técnicos

O que mudou na sua rotina como técnico-administrativo durante o isolamento social?  
147 respostas



**Se, o ritmo é mais acelerado para metade das mulheres respondentes, o mesmo percentual (51,1%) avalia que aumentou a quantidade de trabalho.** Dentre os respondentes homens 31% avalia que houve aumento da quantidade de trabalho. O percentual de homens que avaliam ter diminuído a quantidade de trabalho (27,6%) ou se que se manteve (27,6%) é maior do que o percentual de mulheres. Dentre as respondentes, 15,9% indicam que não houve mudanças na quantidade ou teria diminuído (12,5%).

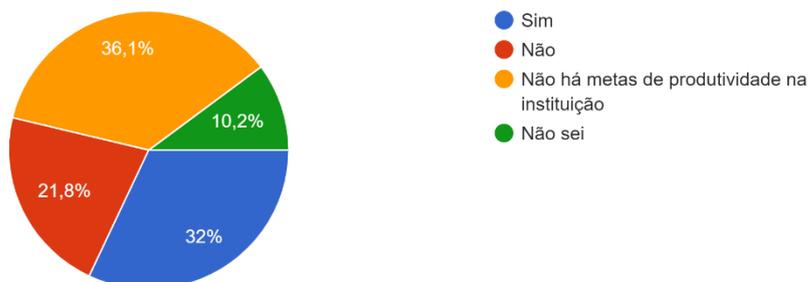
#### **METAS DE TRABALHO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL**

A pesquisa buscou apreender se o ritmo e a quantidade de trabalho foram afetados ou não pelas mudanças de metas de produtividade no trabalho técnico-administrativo. Para 36,1% dos técnicos compreendem que não há metas de produtividade e para 32% as metas não foram alteradas, portanto não há relação com o aumento ou diminuição dos ritmos ou quantidade de trabalho; mas para 21,8% houve mudanças nas metas de produtividade, o que pode ter impactado nos ritmos e quantidade de trabalho.

### Gráfico 39 - Manutenção de metas de produtividade - técnicos

Na sua opinião, as metas de produtividade do trabalho na instituição mantiveram-se as mesmas durante o isolamento social?

147 respostas



Como os técnicos reagiram às mudanças nas metas de produtividade? Um grupo (34,7%) reafirmou que não há metas de produtividade, outro grupo (32,7%) afirma que não tem problemas em cumprir metas e um terceiro grupo (21,1%) indica que é desgastante cumprir as metas. As metas de produtividade não são estratégias de gestão do trabalho no IFSP, elas se apresentam pouco visíveis para os técnicos.

### Gráfico 40 - Cumprimento de metas de produtividade - técnicos

Como você se sente em relação às metas de produtividade da instituição durante o isolamento social?

147 respostas

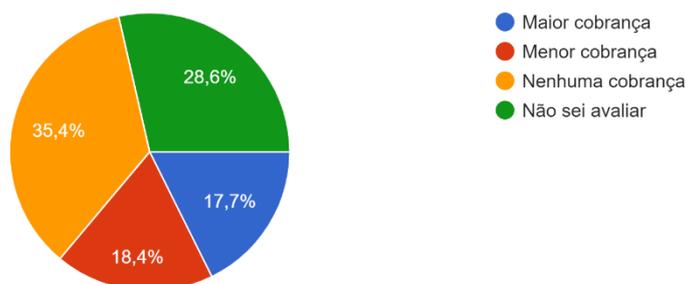


Associada à gestão por metas, indagou-se dos técnicos se as chefias realizavam cobranças para o cumprimento das atividades de trabalho remotamente. As respostas indicam que não há cobranças, pois ou elas são menores (18,4%) ou não existem (35,4%). Um grupo (17,7%) informa que as cobranças aumentaram.

### Gráfico 41 - Pressões para o cumprimento de atividades de trabalho remoto - técnicos

Considerando sua relação com a chefia imediata, como você se sente face às cobranças para o cumprimento das atividades remotas estabelecidas durante o isolamento social?

147 respostas



A análise sobre as metas e o controle impostos pelas chefias evidenciaram que elas não são perceptíveis para a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras, o que corrobora com a percepção das pesquisadoras de que há uma imposição interna dos ritmos e intensidades de trabalho. Há um deslocamento para o trabalhador das formas de controle do processo de trabalho, a porosidade do trabalho diminui (não tempos mortos, trabalha-se mais tempo, de forma mais intensa e em maior quantidade). É o próprio trabalhador, no trabalho deslocado para suas residências, que retira os momentos de não trabalho.

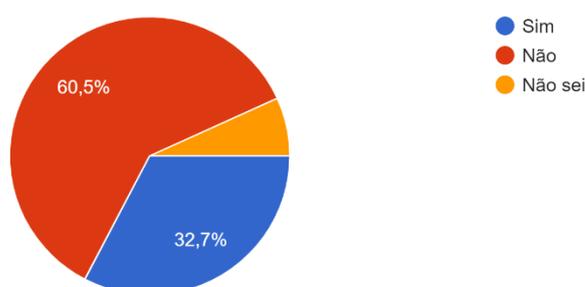
## INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO DISPONIBILIZADO PELO IFSP

Dentre os técnicos, 60,5% informam que o IFSP não disponibilizou ferramentas, instrumentos ou materiais necessários para a execução do trabalho remoto durante o isolamento, mas 32,7% informam que foram disponibilizados os instrumentos de trabalho. Não soube avaliar 6,8% dos técnicos administrativos.

### Gráfico 42 - Disponibilização de ferramentas e/ou equipamentos de trabalho pelo IFSP – técnicos

O IFSP disponibilizou ferramentas e/ou materiais necessários para a execução de seu trabalho remoto durante o isolamento social?

147 respostas

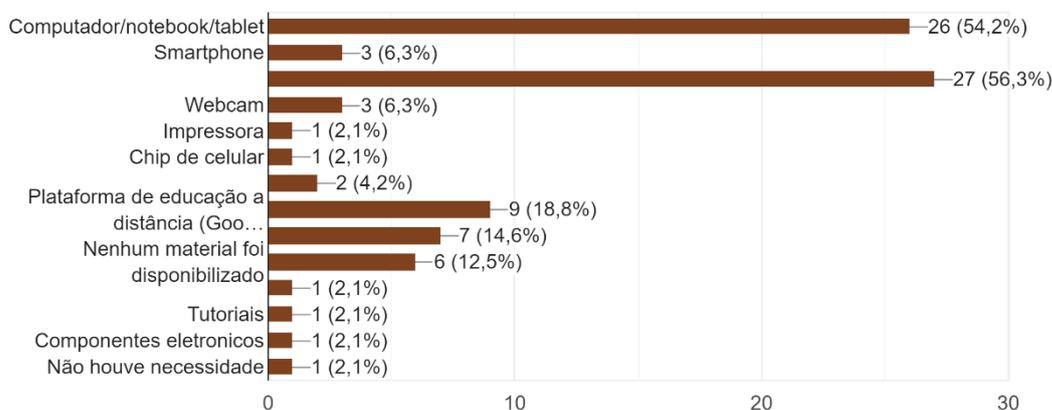


Indagados sobre quais equipamentos foram disponibilizados pelo IFSP, observa-se que foram softwares (Microsoft teams, pacote office, zoom, G-suite, entre outros) para 56,3%; computadores, notebooks ou tablets para 54,2% dos técnicos que participaram da pesquisa; plataformas educacionais (Google Classroom, Microsoft Teams, entre outros) para 18,8% e mobiliário ou suporte de equipamentos para 14,6%. O processo de trabalho com finalidades e conteúdos explícitos envolve a subordinação do trabalhador por meio da organização do trabalho e por instrumentos e técnicas de trabalho. O trabalho no IFSP transferido para as residências garantiu essa subordinação.

### Gráfico 43 - Ferramentas e/ou equipamentos de trabalho disponibilizados pelo IFSP – técnicos

Quais ferramentas e/ou materiais necessários para a execução do seu trabalho durante o isolamento social foram disponibilizados pela insti... (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

48 respostas



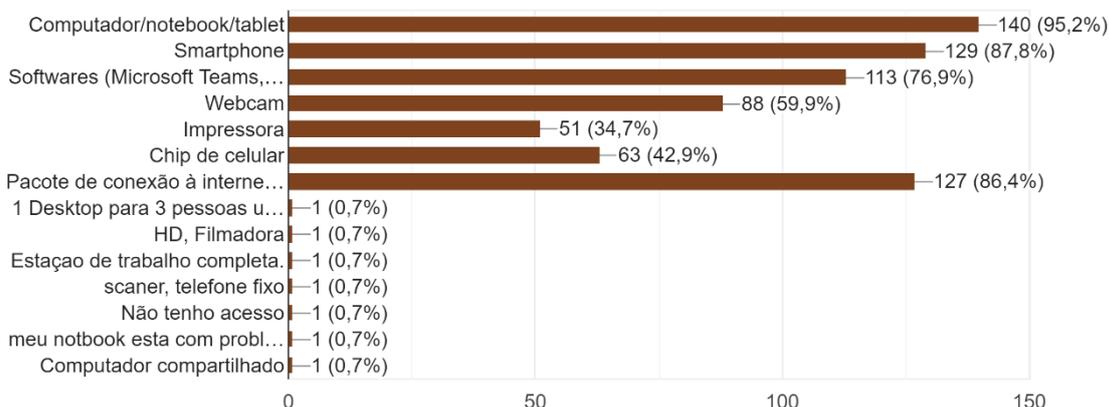
### INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO NAS RESIDÊNCIAS

Como o trabalho foi transferido para as residências, os trabalhadores e trabalhadoras técnicos administrativos passaram a usar mais intensamente os equipamentos de tecnologia da informação e comunicação pessoais. De forma geral, os equipamentos e softwares de uso pessoal foram transferidos para o uso profissional. Assim, dentre os técnicos 95,2% dos respondentes dispunham em suas residências de computador ou notebook ou tablet; 87,8% possuíam smartphones; 76,9% softwares (Microsoft teams, pacote office, Zoom, G-suite, entre outros); 59,9% webcam; 34,7% impressora; 42,9% chip de celular; e, 84,4% pacote de conexão à internet banda larga.

## Gráfico 44 - Ferramentas e/ou equipamentos de trabalho pessoais utilizados no trabalho remoto- técnicos

Na sua casa, você tem acesso a quais equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

147 respostas



Diretamente vinculado à pandemia de Covid 19, é o trabalho realizado nos domicílios antes realizados nas empresas e ou instituições. O trabalho remoto é mais do um ajustamento conjuntural para enfrentar a crise sanitária. O trabalho à domicílio do século 19 parece estar sendo atualizado, os meios de trabalho do trabalhador colocado em movimento no processo de trabalho.

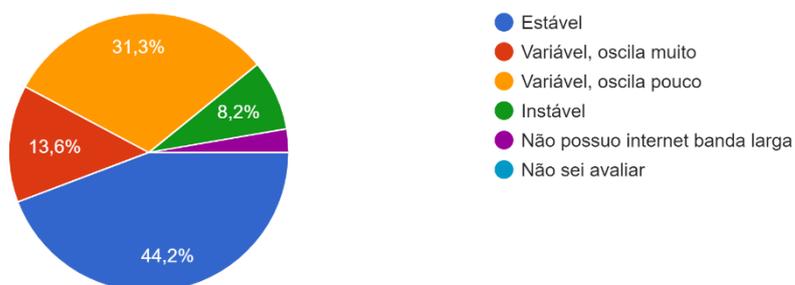
### QUALIDADE DA CONEXÃO À INTERNET

Fundamental para a realização do trabalho remoto é a qualidade da conexão à internet nas residências dos trabalhadores e trabalhadoras. A internet era estável para menos da metade (44,2%) dos TAEs; para 44,9% havia oscilações, muita (13,6%) ou pouca (41,3%); para 8,2% havia instabilidade. Dentre os 147 respondentes, 4 TAEs informam que não possuíam internet banda larga para realizar as atividades profissionais.

### Gráfico 45 - Qualidade da conexão com internet - técnicos

Como você avalia sua conexão com internet banda larga ou 3G/4G/5G?

147 respostas

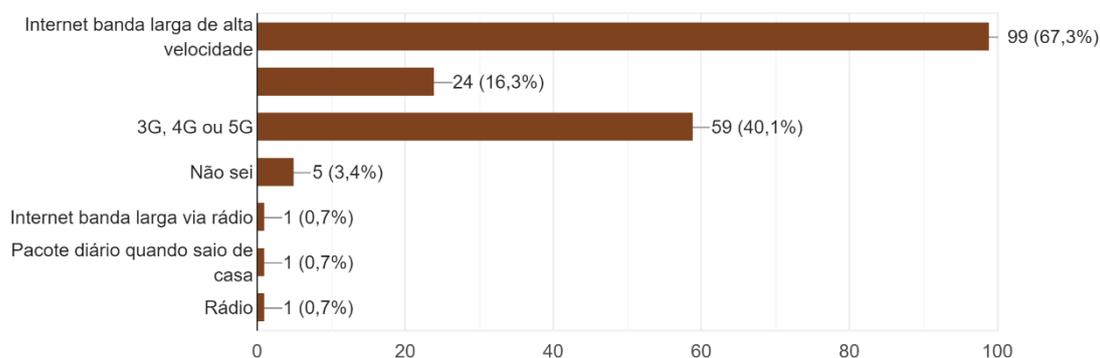


Indagados sobre o tipo de internet, observa-se que a maioria (67,3%) possuía internet banda larga de alta velocidade; outros (40,1%) utilizavam também internet 3G, 4G ou 5G e 16,3% tinham internet de baixa velocidade. As condições para desenvolver com qualidade as atividades profissionais remotamente atingia somente 2/3 dos participantes da pesquisa.

### Gráfico 46 - Tipo de plano de internet utilizada no trabalho remoto - técnicos

Que tipo de plano de internet você utiliza (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

147 respostas



## CONHECIMENTO SOBRE RECURSOS TECNOLÓGICOS

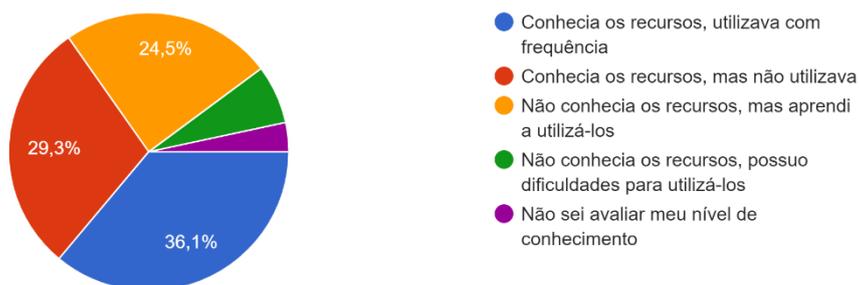
O trabalho foi transferido para as residências, exigia conhecimentos para ser realizado remotamente e não podia contar com serviços de apoio presenciais e imediatos. Mas, qual era o nível de conhecimento que os TAEs tinham sobre os recursos tecnológicos aplicáveis à educação?

Dentre os técnicos administrativos 65,3% tinham conhecimento sobre os recursos tecnológicos, entretanto somente 36,1% os utilizava com frequência no trabalho realizado presencialmente no IFSP, outros (29,2%) utilizava esporadicamente esses recursos. Desconheciam os recursos 31,3% dos TAEs, um grupo aprendeu a utilizar no contexto do trabalho remoto (24,5%) e outro grupo ainda possui dificuldades para utilizar os mesmos recursos (6,8%). Alguns TAEs (3,4%) não sabem avaliar o nível de conhecimento.

### Gráfico 47 - Nível de conhecimento sobre recursos tecnológicos - técnicos

Como você avalia seu nível de conhecimento sobre recursos tecnológicos aplicados ao trabalho remoto?

147 respostas



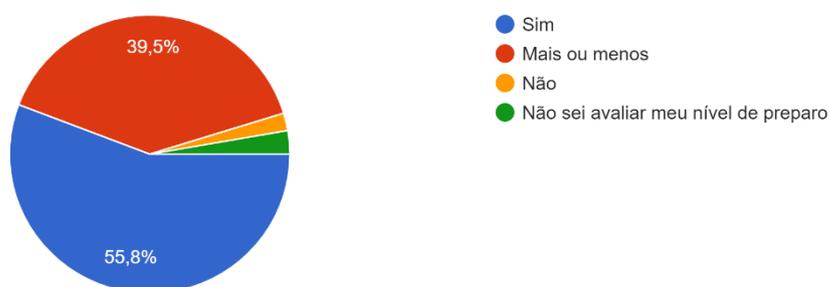
Considerando que cerca de 2/3 já possuíam conhecimento necessários para o uso de ferramentas tecnológicas para o trabalho remoto, a pesquisa indagou se eles estavam preparados para o uso desses recursos, uma vez que a transferência do trabalho técnico administrativo foi realizada de forma emergencial e rápida. Um pouco mais que a metade dos respondentes (55,8%) se consideravam preparados

para utilizar os recursos tecnológicos disponíveis tais como as plataformas de educação à distância, softwares de comunicação síncrona, lousa digital, entre outros), outros (39,4%) avaliavam estar medianamente preparados e somente 2,0% não se sentiam preparados. Portanto, 2/3 tinham conhecimentos e sentiam preparados para trabalharem em suas residências com as tecnologias de informação e comunicação.

#### Gráfico 48 - Nível de preparo para o uso de recursos tecnológicos - técnicos

Você considera que possui o preparo necessário para utilizar os recursos tecnológicos disponíveis hoje para o trabalho remoto?

147 respostas

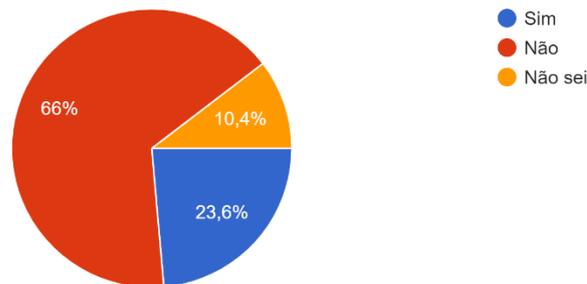


Considerando o caráter emergencial do trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid-19, indagou-se se houve uma formação por parte do IFSP para a utilização dos recursos tecnológicos. Não foi realizada uma formação específica pelo IFSP para 64,6% dos TAEs que participaram da pesquisa, percentual semelhante àqueles que tinham conhecimento e estavam preparados para o uso das tecnologias de informação e comunicação no trabalho remoto. Mas apenas 23,1% informam que receberam uma formação para o uso dos recursos e 10,2% não sabiam se houvera formação, portanto, não receberam formação.

## Gráfico 49 - Formação para o uso de tecnologias digitais em trabalho remoto - técnicos

Houve por parte do IFSP formação para o uso de plataformas digitais e/ou exercício do trabalho remoto?

144 respostas



### CONDIÇÕES ERGONÔMICAS DE TRABALHO REMOTO

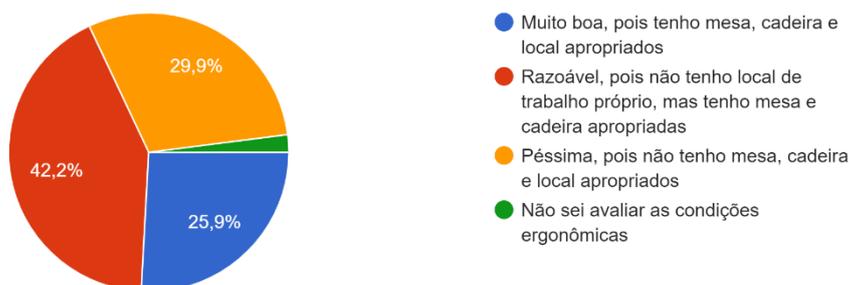
As relações entre o trabalhador, seus instrumentos e ambiente de trabalho é objeto de estudo da ergonomia com o objetivo de racionalizar e melhorar as condições de trabalho (ERBÈS-SEGUIN, 1999). Como o ambiente de trabalho foi transferido do IFSP para as residências dos técnicos administrativos. A pesquisa buscou apreender quais eram as condições ergonômicas de trabalho no contexto do isolamento social.

Dentre os técnicos somente 25,9% avaliam que as condições ergonômicas eram muito boas, pois possuíam mesa, cadeira e local apropriado para desenvolver as atividades profissionais. Não tinham local adequado para o trabalho 42,2% dos técnicos, ainda que tivessem mesa e cadeira adequados. Não tinham condições adequadas de trabalho 29,9% dos TAEs, pois não dispunham nem de mesa, cadeira ou local para trabalharem em suas residências.

## Gráfico 50 - Avaliação da ergonomia do local de trabalho na residência - técnicos

Como você avalia a ergonomia do seu local de trabalho remoto?

147 respostas



Se, apenas 25,9% dos TAEs reúnem condições de trabalho ergonômicas – espaço e mobiliário - para realizar um trabalho de qualidade, a pesquisa indagou sobre como avaliavam os equipamentos e os recursos tecnológicos que dispunham para trabalhar. Dentre os respondentes, 33,3% avaliavam como muito boas as condições dos equipamentos e tecnologias que possuíam. Relevante destacar, conforme já observado, que 95,2% dos técnicos possuíam computadores pessoais e 76,9% tinham softwares exigidos no trabalho, portanto esses recursos não eram avaliados em condições muito boas para o desenvolvimento das atividades. A maioria (59,9%) avaliou que as condições eram razoáveis. Ainda que poucos (4,6%) tivessem avaliado que as condições eram péssimas, que há, entre os respondentes, alguns (2,7%) que não tem acesso à internet, é possível concluir que as condições de trabalho nas residências não têm a qualidade exigida para levar a bom termo as atividades profissionais.

## Gráfico 51 - Condições dos equipamentos e tecnologias nas residências - técnicos

Como você avalia as condições dos equipamentos e tecnologias disponíveis em casa?

147 respostas



Observamos acima que 25,9% dos TAEs avaliaram como muito boas as condições ergonômicas de trabalho (local e mobiliário), instados a avaliar somente o local de trabalho, 70% informam que possui um local adequado, mas destes 26,5% compartilham o espaço com outros membros da família e 6,1% com filhos. Dentre os que não possuem local adequado para o trabalho remoto (30%), há diferentes situações: um técnico organizou um escritório no quarto, outro está construindo um ambiente, outro divide o local de lazer da família com o espaço de trabalho. Dois respondentes não estavam em trabalho remoto. É possível afirmar que apenas 1/3 dos técnicos contam com local privado e adequado na residência para o desenvolvimento do trabalho profissional.

## Gráfico 52 - Avaliação do local de trabalho na residência - técnicos

Você possui um local adequado em casa para realizar o trabalho remoto?

147 respostas



Um percentual menor de mulheres (31,8%) afirma que possuem **local adequado para realizar o trabalho remoto que os homens (48,3%)**. Ainda que informem terem local adequado para o trabalho, 33% das mulheres compartilham espaços com outros membros da família e 17,2% dos homens informam que trabalham em espaços compartilhados. Por outro lado, 29,3% dos homens e 23,8% das mulheres indicam não possuir local adequado para o trabalho remoto.

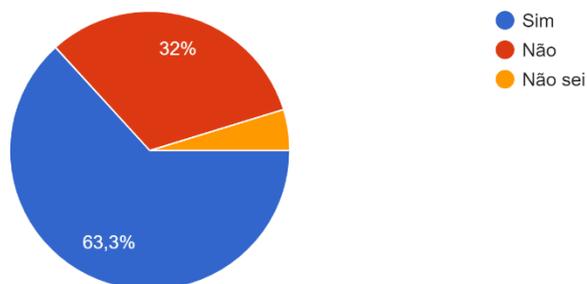
### GASTOS COM INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Já observamos nos dados acima que os TAEs tinham equipamentos e softwares pessoais necessários ao trabalho remoto, mas que avaliavam não serem muito bons para a realização do trabalho profissional com qualidade. Quase 2/3 (63,3%) dos TAEs que participaram da pesquisa tiveram gastos extras com equipamentos e serviços para a realização do trabalho remoto. Apenas 32% não tiveram gastos, os demais não souberam avaliar.

### Gráfico 53 - Gastos extras com equipamentos e serviços - técnicos

Considerando o contexto de isolamento social, você teve gastos extras com equipamentos e serviços para a realização do trabalho remoto?

147 respostas

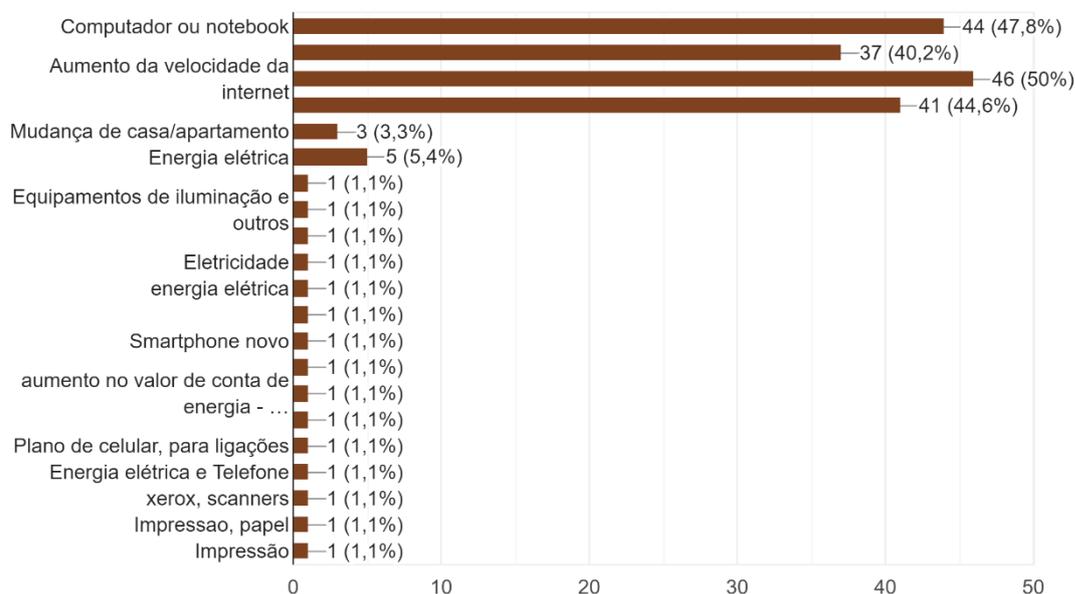


Os gastos foram realizados com computadores ou notebook para 47,8% dos técnicos; acessórios (webcam, microfone e outros) para 40,2%; aumento da velocidade e/ou plano internet para 50%; móveis (cadeira, mesa, entre outros) para 44,8%; 3,3% mudaram de residência e 5,4% tiveram maiores gastos com energia elétrica.

## Gráfico 54 - Equipamentos e serviços adquiridos pelos TAEs

Considerando o contexto do isolamento social você teve gastos extras com:

92 respostas



A transferência de parte dos custos do trabalho para os trabalhadores é expressiva: a manutenção dos equipamentos antes realizadas no IFSP, a atualização e compra dos equipamentos ou meios de trabalho, a energia elétrica, entre outros, foram transferidas para os trabalhadores.

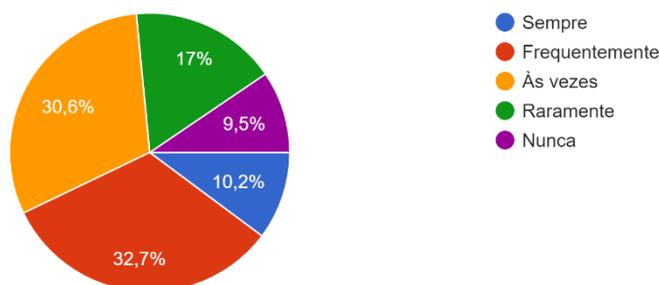
### APOIO INSTITUCIONAL

Ainda que os TAEs tivessem gastos extras com equipamentos e serviços (cerca de 2/3 dos TAEs) e que tivessem conhecimento e preparo para o trabalho remoto emergencial, os técnicos (73,5%) avaliaram que o IFSP os apoiava nas atividades profissionais, não foi possível apreender como se concretizava tal apoio. Esse apoio era sazonal para 30,6% e frequente para 32,7%. O apoio sempre acontecer para 10,2%. Os demais (26,5%) não se sentem apoiados pelo IFSP, pois para 9,5% nunca houve apoio e para 17% o apoio tem sido raro.

## Gráfico 55 - Avaliação do apoio do IFSP - técnicos

Você se considera apoiado pelo IFSP em suas atividades profissionais?

147 respostas



### ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

O trabalho técnico-administrativo transferido para as residências exigiram uma nova organização do trabalho por meio de tecnologias digitais, uma parte das atividades já eram realizadas digitalmente, mas a maioria exigia contatos sociais por se tratar de uma instituição educacional.

Observamos que as atividades de trabalho realizadas antes do isolamento social, pelos participantes da pesquisa, se aglutinavam em atendimento ao público (professores e estudantes); reuniões; organização processamento e encaminhamento de documentos e outros materiais; manutenção de equipamentos e redes; atividades de laboratório; preparação de material multimídia; desenvolvimento de projetos; apoio às atividades dos docentes; participação em grupo de estudos e pesquisas. Essas atividades se mantiveram durante o isolamento social com intensidades diferenciadas e realizadas virtualmente.

Na reorganização do trabalho remoto, os técnicos administrativos (44,9%) têm mantido contato com os estudantes e familiares; mas 31,3% exercem funções que não exigem contatos com estudantes e familiares. Apenas 5,4% não tem conseguido manter contato com os estudantes e família. 18,4% mantêm contatos intermitentes.

## Gráfico 56 - Contato com estudantes e famílias durante o isolamento social - técnicos

Quando necessário, você tem conseguido contato com os estudantes e seus familiares?  
147 respostas



Os TAEs (2/3) buscaram manter o trabalho que era realizado presencialmente na modalidade remota, mediada por tecnologias digitais. Outros informam que foram estabelecidas outras atividades e o terceiro grupo nos informa que foram mantidas as mesmas atividades acrescidas de novas

Os técnicos (2/3) mantiveram as atividades realizadas no trabalho presencial, com variações. As atividades de trabalho presencial foram transferidas para o trabalho remoto, sem acréscimos ou supressões para 30,6%. Outros (35,4%) tiveram acréscimos nas atividades que já vinham desenvolvendo. Outros tiveram a atribuição de novas atividades no trabalho remoto (25,2%). Um técnico informa que "houve um aumento na quantidade e dificuldades na realização de atividades", outro escreve que "não houve planejamento", assim houve uma "sensação de deriva na organização do trabalho remotamente". Como já observado havia dois TAEs que não estava em trabalho remoto. Considerando que houve acréscimos e novas atividades, somados à constatação de que os ritmos e a quantidade de trabalho aumentaram, é possível afirmar que houve uma intensificação do trabalho dos TAEs.

## Gráfico 57 - Organização e realização das atividades remotas - técnicos

Na organização e na realização de atividades remotas quais estratégias tem utilizado?

147 respostas



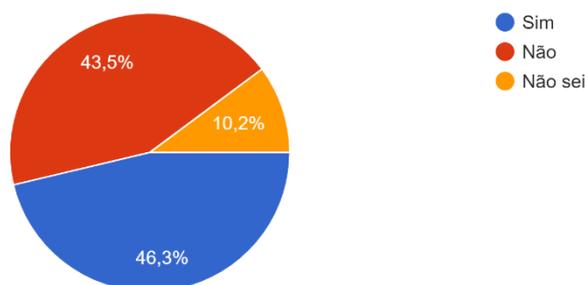
## ADOCIMENTO

Pelo exposto até o momento, observamos que houve uma intensificação do trabalho técnico administrativo pelo aumento dos ritmos e quantidade, assim como pelas condições ergonômicas dos equipamentos, mobiliário e espaço. Quase a metade (46,3%) dos TAEs que participaram da pesquisa informam que adoeceram por motivos relacionados ao trabalho. Ainda que haja aqueles (43,5%) que não adoeceram, há 10,2% que não sabe se adoeceu.

## Gráfico 58 - Adoecimento relacionado ao trabalho durante o isolamento social - técnicos

Você avalia que já adoeceu por razões relacionadas ao trabalho durante o isolamento social?

147 respostas

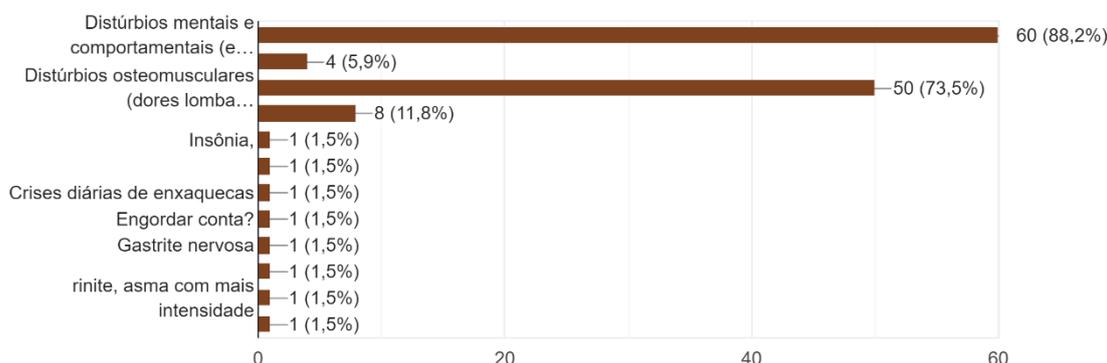


Os distúrbios mentais e comportamentais atingiram 88,2% dos técnicos e os distúrbios osteomusculares atingiram 73,5%. As doenças crônicas foram agravadas para 12,8% e 5,9% tiveram distúrbios da voz. Diante das dificuldades no trabalho remoto – o ritmo intenso, a multiplicidade de tarefas diferenciadas - os TAEs têm a saúde comprometida com estresse laboral, exaustão emocional (redução das energias, traduzidas como ritmo mais lento, desatenção), esforços em adaptar-se às novas demandas. Os distúrbios mentais (entre os quais está o estresse laboral) podem se manifestar por meio de dores de cabeça, alterações gastrointestinais, fadiga crônica ou exaustão física, tensões musculares (distúrbios osteomusculares), ansiedade, depressão, distúrbios do sono, irritabilidade<sup>7</sup>.

### Gráfico 59 - Tipo de adoecimento durante o isolamento social - técnicos

Que tipo de adoecimento você já enfrentou (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

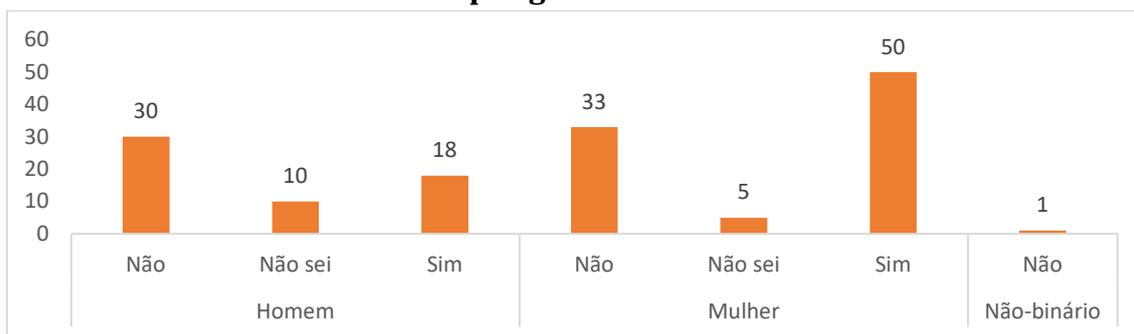
68 respostas



Dentre as mulheres 56,8% adoeceram por motivos relacionados ao trabalho, um percentual significativamente maior que os homens (31%). Numa relação inversa, 51,7% dos homens e 37,5% das mulheres não adoeceram. Não souberam avaliar se adoeceram ou não 17,2% dos homens e 5,7% das mulheres. A pessoa que se autodenomina não binária não adoeceu em decorrência do trabalho no contexto do isolamento social.

<sup>7</sup> Sobre como as condições de trabalho repercutem na saúde ver: LEITE, M.P.; SOUZA, A.N. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica. Relatório. Fundacentro. Janeiro/2007.

**Gráfico 60 - Adoecimento relacionadas ao trabalho durante o isolamento social por gênero- técnicos**



**Concluindo**, a pesquisa observou que o conjunto dos técnicos administrativos não optariam pelo trabalho presencial durante a pandemia, ainda que houvesse todas as garantias de segurança. As atividades desenvolvidas antes e durante o isolamento social não apresentam muitas diferenças, a mudança substantiva é que o trabalho com o público – estudantes ou docentes – era realizado face a face e durante a pandemia passou a ser realizado por meio de mídias digitais. Também houve diminuição das atividades de manutenção de equipamentos e redes que passou a ser feito pelos próprios trabalhadores em suas residências.

A maioria dos técnicos nos informam que mantiveram as atividades desenvolvidas presencialmente no trabalho remoto, entretanto é expressivo o percentual que afirma que tiveram acréscimos (ou novas) de atividades.

Se as atividades permaneceram, mais ou menos, as mesmas para a maioria, houve mudanças no tempo dedicado ao trabalho. Antes da pandemia, a maioria trabalhava 5 dias e 40 horas por semana; durante a pandemia houve um aumento, cerca de 1/3 passou a trabalhar mais de 5 dias e mais de 40 horas por semana. Essas mudanças no tempo de trabalho foram observadas tanto para mulheres como para os homens; mas as mulheres passaram a trabalhar mais dias por semana do que os homens.

Os técnicos, no seu conjunto, avaliam que houve aceleração dos ritmos e aumento da quantidade de trabalho durante a pandemia. Entretanto, a percepção de que o ritmo de trabalho é mais acelerado é maior entre as mulheres do que entre os homens. Se o ritmo de trabalho é mais acelerado para as mulheres, elas avaliam que aumentou também a quantidade de trabalho.

São os homens que informam ter local mais adequado ao trabalho remoto do que as mulheres. As mulheres também compartilham os espaços de trabalho com outros membros da família em proporção maior que os homens. Um grupo significativo de homens e mulheres indicam que não possuem local adequado para o trabalho remoto.

Avaliação sobre as metas de trabalho durante o isolamento social é imprecisa, pois elas não são visíveis para a maioria dos técnicos. Podemos afirmar que há três grupos de opiniões, o primeiro não reconhece a existência de metas para o trabalho técnico-administrativo, o segundo reconhece a existência de metas e as cumpre sem problemas e o terceiro reconhece a existência de metas e tem dificuldades em cumpri-las.

A avaliação sobre as pressões das chefias para a realização do trabalho remotamente também é imprecisa, uma parte expressiva não consegue avaliar a existência ou não de pressões. Para uma parte não há cobranças, outros afirmam que a cobrança ficou menor durante a pandemia e para outros aumentou a cobrança.

A maioria dos respondentes informam que o IFSP não disponibilizou ferramentas, instrumentos, materiais necessários para a execução do trabalho remoto durante a pandemia. Aqueles que tiveram equipamentos disponibilizados pelo IFSP informam que foram computadores, notebooks e tablets. A quase totalidade dos técnicos tinham em suas residências computadores, tablets ou notebooks, smartphones e acesso à internet banda larga para o trabalho remoto. Ainda que dispusessem de internet banda larga a maioria informa que a conexão variava para a metade dos técnicos.

Os TAEs tinham, na maioria, conhecimento sobre os recursos tecnológicos que utilizavam no trabalho remoto, ainda que nem todos utilizassem esses recursos no trabalho presencial. Aqueles que não tinham conhecimento aprenderam a utilizar os recursos durante o trabalho remoto, um grupo relativamente pequeno continua com dificuldades para utilizar esses recursos. A maioria não contou com formação oferecida pelo IFSP para o uso das plataformas digitais e demais recursos, apenas  $\frac{1}{4}$  recebeu uma formação específica.

As condições ergonômicas nas residências para desenvolver o trabalho remotamente são avaliadas como razoáveis, tal avaliação se assenta na constatação

de que possuíam mesa e cadeira adequadas, equipamentos e internet. Por outro lado, observa-se que é significativo o percentual de técnicos e técnicas que compartilham equipamentos e espaços de trabalho com outros membros da família. A maioria teve gastos extras com equipamentos e serviços para realizar o trabalho em suas residências, ainda que informem que tiveram apoio institucional às atividades profissionais, a pesquisa não capturou quais eram os apoios do IFSP para os trabalhadores e trabalhadoras.

As condições de trabalho remoto impactaram a saúde dos TAEs, quase a metade deles adoeceram durante a pandemia por motivos relacionados ao trabalho, houve maior ocorrência de “transtornos mentais e comportamentais” e “doenças do sistema osteomusculares e do tecido conjuntivo”<sup>8</sup>.

Os estudos sobre estresse, psicopatologia e psicodinâmica do trabalho, epidemiologia, subjetividade e trabalho permitiram os avanços na identificação como as relações, organização e condições de trabalho estavam implicadas na doença e na saúde de trabalhadores (ZAFALÃO, 2021, p. 100)

---

<sup>8</sup> Tais nomenclaturas são da Classificação Internacional de Doenças (CID 10) publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). O 10 refere-se à edição (10ª. edição), mas a classificação é datada de 1992.

## IV - COMO OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS AVALIAM O TRABALHO REMOTO?

Em continuidade as condições de trabalho, esse bloco tem o objetivo de compreender, na ótica dos respondentes, as avaliações que realizam sobre as decisões administrativas; sobre as dificuldades de realização do trabalho remoto; sobre as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho; sobre as possibilidades de ampliação e/ou manutenção após a pandemia e as tendências de reestruturação do trabalho no campo da educação.

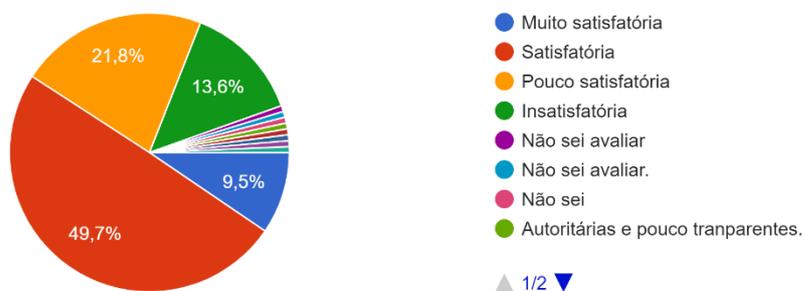
### DECISÕES ADMINISTRATIVAS

O trabalho remoto emergencial face à pandemia pela Covid-19 exigiu a tomada de decisões administrativas para transferir as atividades para os domicílios. De forma geral, há uma avaliação positiva da tomada de decisões, pois são satisfatórias para 49,7% e muito satisfatórias para 9,5%. Entre os que avaliam negativamente as decisões, temos 35,6% que consideram negativas, 13,8% insatisfatórias e 21,8% pouco satisfatórias. Uma avaliação negativa qualificada: “*não houve uma ação planejada e aprofundada em relação aos aspectos amplos da atividade fim da instituição. Tocamos para frente, mas de maneira bem improvisada e superficial*”.

### Gráfico 61 - Avaliação das decisões administrativas - técnicos

Como você avalia as decisões administrativas tomadas pelo IFSP durante o isolamento social?

147 respostas



## PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES ADMINISTRATIVAS

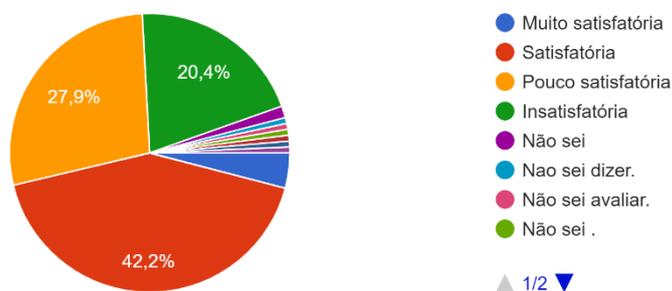
Se as decisões administrativas são avaliadas positivamente, a participação dos técnicos, estudantes e professores não são avaliadas positivamente, o que pode indicar decisões centralizadas e pouco compartilhadas ou pode indicar a pouca participação política da comunidade. A diferença percentual entre os que avaliam positivamente e negativamente não é muito expressiva.

A participação dos docentes, dos técnicos e dos estudantes nas decisões administrativas durante o isolamento social são avaliadas negativamente por 48,3% dos técnicos, que as consideram insatisfatórias (20,4%) ou pouco satisfatórias (27,9%). São satisfatórias para 42,2% e muito satisfatórias para 4,1%.

### Gráfico 62 - Participação nas decisões - técnicos

Como você avalia a participação dos docentes, técnicos(as) e estudantes nas decisões administrativas durante o isolamento social?

147 respostas

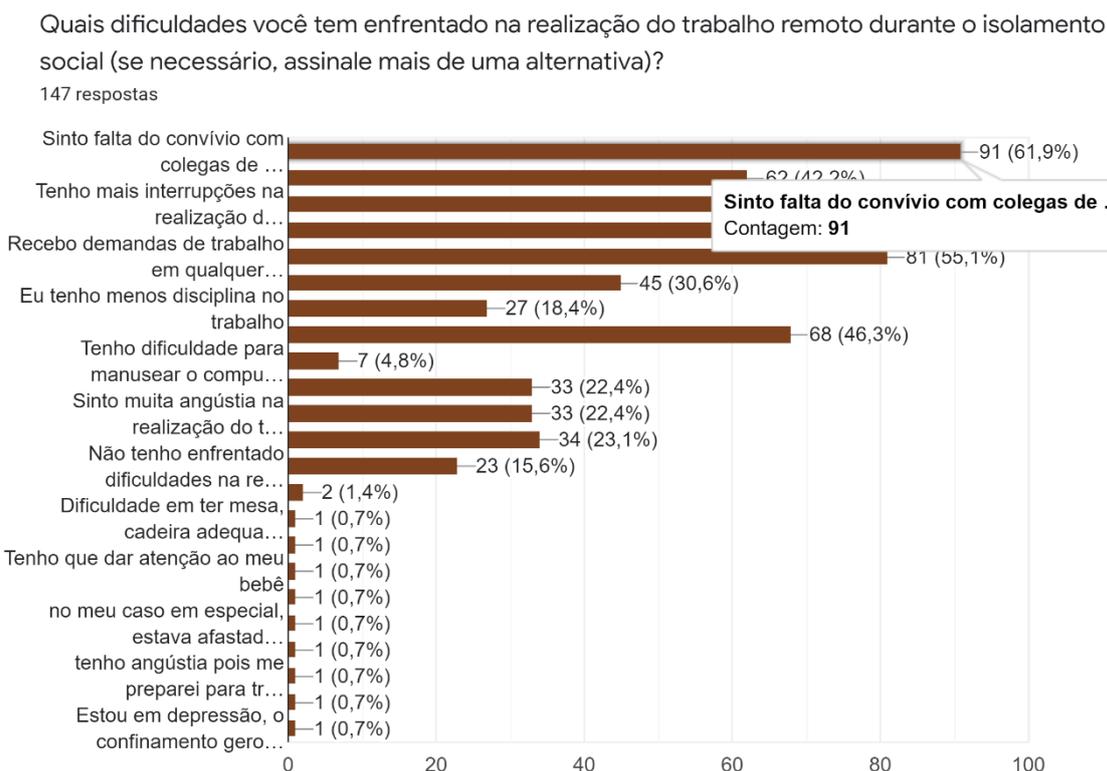


## DIFICULDADES NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

Os técnicos administrativos sentem muita falta do convívio com colegas (61,9%); se ressentem de receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive aos finais de semana (55,1%) e de não ter equipamentos adequados para trabalhar em suas residências (46,3%). Consideram que as interrupções no trabalho são mais frequentes o que afeta a qualidade do trabalho. Embora não trabalhem diretamente com estudantes, também se ressentem da ausência desse contato (42,2%). A dinâmica familiar, as dificuldades em separar a vida familiar da vida profissional afetam a qualidade do trabalho remoto. As tensões

também se expressam na demora na realização das atividades usuais (30,6%), na ausência de disciplina no trabalho (18,4%), na angústia na realização do trabalho remoto (22,4%). Um grupo maior de técnicos (se comparados com os docentes) manifesta que não tem enfrentado dificuldades no trabalho remoto (23,1%).

### Gráfico 63 - Dificuldades na realização do trabalho remoto - técnicos



Tanto os técnicos (53%) como as técnicas (63%) atribuem a maior dificuldade em realizar o trabalho remoto às relações de trabalho, ao convívio com os colegas. Mas são as mulheres que, majoritariamente, apontam, como dificuldades, as relações com estudantes (69%): seja o convívio (41%), seja a forma e conteúdo da participação deles (28%). Consideram essas dificuldades 42% dos homens.

As condições de trabalho – demandas fora da jornada de trabalho, interrupções no trabalho, falta de equipamentos – são apontadas com dificuldades na realização do trabalho remoto e são mais intensas para as mulheres, 47% têm demanda fora da jornada de trabalho, 38% são interrompidas, 43% não possuem

equipamentos adequados. Para os homens, 38% têm demanda fora da jornada de trabalho, 29% têm interrupções e 40% não tem equipamentos adequados.

A dinâmica familiar também apresenta dificuldades para homens e mulheres, sendo mais intensas para as mulheres, pois 43% têm dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional, enquanto 36% dos homens apontam essa dificuldade.

As tensões também se expressam de forma mais intensa para as mulheres, 28% sentem mais angústia na realização do trabalho remoto, enquanto 17% dos homens informam que também sentem angústia. Por outro lado, as dificuldades de concentração – demora na realização das tarefas e menor disciplina no trabalho – são maiores entre os homens (50%), sendo que 45% das mulheres apontam também essas dificuldades de concentração. As técnicas apontam que as maiores dificuldades em realizar o trabalho remoto são associadas às condições de trabalho

**Tabela 6 - Dificuldades na realização do trabalho remoto - técnicos (%)**

	Homem	Mulher
<b>Os estudantes não participam das atividades da mesma maneira</b>	14	28
<b>Recebo demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive aos finais de semana</b>	38	47
<b>Sinto falta do convívio com colegas de trabalho</b>	<b>53</b>	<b>63</b>
<b>Demoro mais para realizar as tarefas usuais</b>	31	28
<b>Tenho mais interrupções na realização do trabalho</b>	29	38
<b>Tenho dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional</b>	36	43
<b>Sinto falta de equipamentos adequados</b>	40	43
<b>Sinto muita angústia na realização do trabalho remoto</b>	17	25
<b>Sinto falta do convívio com os estudantes</b>	28	41
<b>Eu tenho menos disciplina no trabalho</b>	19	17
<b>Tenho dificuldade para manusear o computador e os softwares</b>	3	2
<b>Tenho que tomar decisões sozinho(a)</b>	21	22

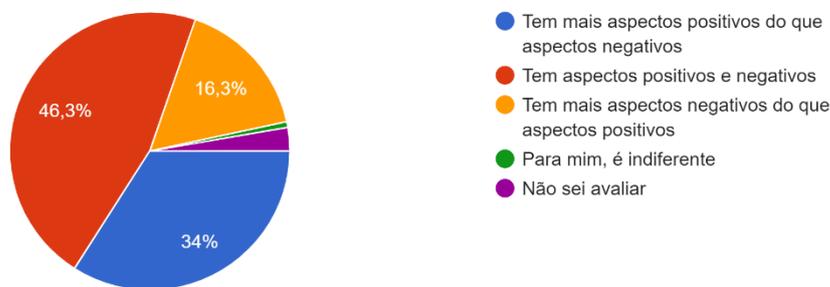
## AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

Os técnicos administrativos avaliam positivamente o trabalho remoto, para 34% há aspectos mais positivos que negativos e para 46,3% há aspectos positivos e negativos. Dentre os técnicos 16,3% avalia que há mais aspectos negativos que positivos.

### Gráfico 64 - Avaliação do trabalho remoto - técnicos

Como você avalia o trabalho remoto durante o isolamento social?

147 respostas



Os técnicos administrativos ao avaliarem a qualidade do trabalho desenvolvido remotamente informam que mantém a qualidade do trabalho presencial (43,5%), para 23,8% a qualidade do trabalho presencial é superior, mas para 18,4% a qualidade do trabalho remoto é superior. 9,5% não souberam avaliar.

### Gráfico 65 - Avaliação da qualidade do trabalho remoto - técnicos

Como você avalia a qualidade do seu trabalho nesse momento?

147 respostas



As avaliações de homens e mulheres sobre a qualidade do trabalho remoto tem similaridade. A maioria – 42% das técnicas e 45% dos técnicos - avalia que não houve prejuízo de qualidade no trabalho remoto., entretanto no trabalho presencial a qualidade é maior para 26% das técnicas e 21% dos técnicos. Entre os técnicos que avaliam que a qualidade do trabalho remoto é maior se comparado com o trabalho presencial, 18% são mulheres e 19% são homens.

**Tabela 7 – Avaliação da qualidade do trabalho remoto - técnicos**

	<b>Técnico-administrativo (TAE)</b>			
	<b>Homem</b>	<b>%</b>	<b>Mulher</b>	<b>%</b>
<b>Não há prejuízo de qualidade em nenhuma das modalidades</b>	26	45	37	42
<b>Não sei avaliar</b>	6	10	8	9
<b>No trabalho presencial, a qualidade é maior</b>	12	21	23	26
<b>No trabalho remoto, a qualidade é maior</b>	11	19	16	18
<b>Outros</b>	3	5	4	5

É possível que a avaliação positiva da qualidade do trabalho remoto deva-se à natureza das atividades que são realizadas por meios digitais. Se comparamos com as dificuldades que apresentaram para a realização do trabalho remoto, percebemos que a maior dificuldade se refere ao convívio com colegas e não com dificuldades técnicas de manuseio de computadores ou softwares, ainda que um percentual expressivo informe que não possui equipamentos adequados.

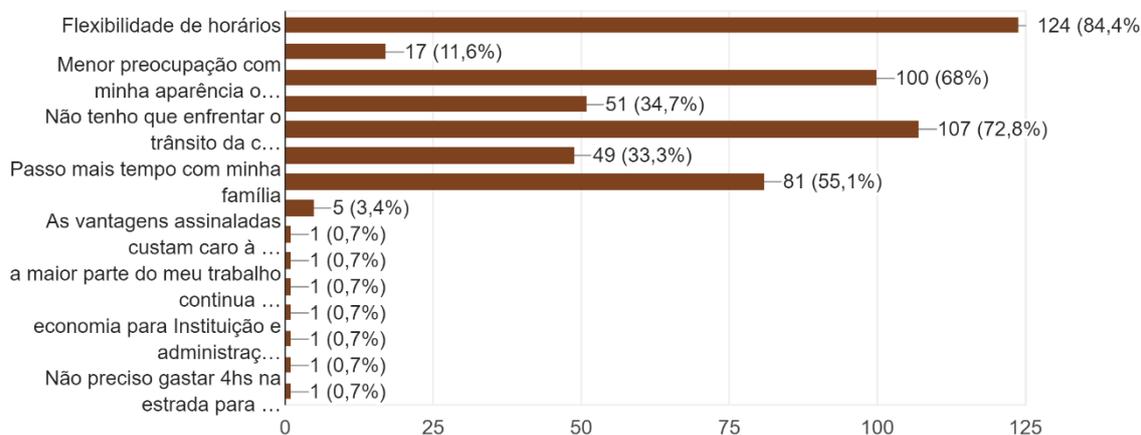
### **VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO**

Para os técnicos administrativos a modalidade de trabalho remoto permite maior flexibilidade de horários (84,4%), não precisam enfrentar o trânsito da cidade (72,8%), não precisam se preocupar com aparência ou roupa (68%) e ficam mais tempo com a família (55,1%). Entretanto um percentual expressivo considera vantagem o conforto e espaço no trabalho remoto (34,7%), o fato de lidar com menos pessoas (33,3%) e menor controle dos superiores (11,6%). Apenas 3,4% afirmam que não há vantagens no trabalho remoto.

## Gráfico 66 - Vantagens do trabalho remoto - técnicos

Quais são as vantagens do trabalho remoto, na sua opinião (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

147 respostas



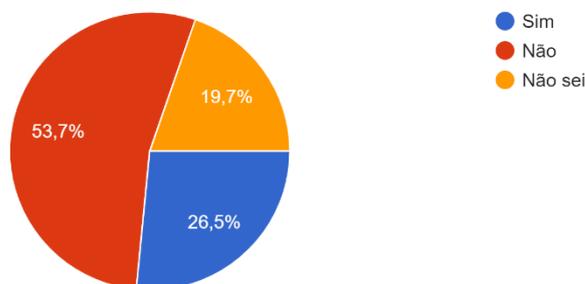
### CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO PRESENCIAL

Durante o período de isolamento social provocado pela pandemia de Covid-19, como o trabalho transferido para as residências e com o retorno das aulas por meio do Ensino Remoto Emergencial (ERE), um percentual expressivo (26,5%) de TAEs foram convocados para trabalhar presencialmente. A pesquisa não apreendeu quais as atividades que exigiram a convocação do trabalho presencial. Dentre os respondentes 53,7% não foram convocados, mas 19,7% não sabem se houve convocação.

## Gráfico 67 - Convocação para trabalho presencial - técnicos

Houve convocação de técnicos(as) para trabalho presencial após o retorno das aulas?

147 respostas



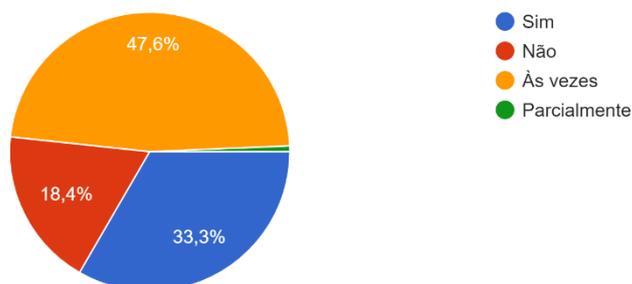
## TRABALHO PRESENCIAL PODIA SER REALIZADO REMOTAMENTE?

Há uma concepção entre os TAEs de que é possível a realização do trabalho técnico administrativo de forma híbrida (parte presencial parte remota). A maioria dos técnicos administrativos informam que o trabalho realizado antes do isolamento social poderia ser realizado às vezes remotamente (47,6%), outros (18,4%) afirmam que não poderia, mas 33,3% compreendem que poderia ser realizado remotamente. Apenas um técnico não soube avaliar.

## Gráfico 68 - Trabalho antes do isolamento social: presencial ou remoto - técnicos

Seu trabalho antes do isolamento social podia ser realizado remotamente?

147 respostas



## OPÇÃO PELA CONTINUIDADE NO TRABALHO REMOTO

Se há uma compreensão de que o trabalho técnico-administrativo pode ser realizado de forma híbrida, ora remota ora presencial, observamos que aqueles que gostariam continuar trabalhando remotamente (tendo a opção ou não de continuar) é percentualmente maior (38,8%) do que os que gostariam de voltar a trabalhar presencialmente (34,6%).

Um argumento (dentre 10 respondentes) para se implementar a forma híbrida: *Gostaria de trabalho remoto parcialmente, pois há atividades que são mais importantes na forma presencial, mas a maioria delas é possível efetuar de forma remota sem prejuízos na qualidade do serviço ofertado.*

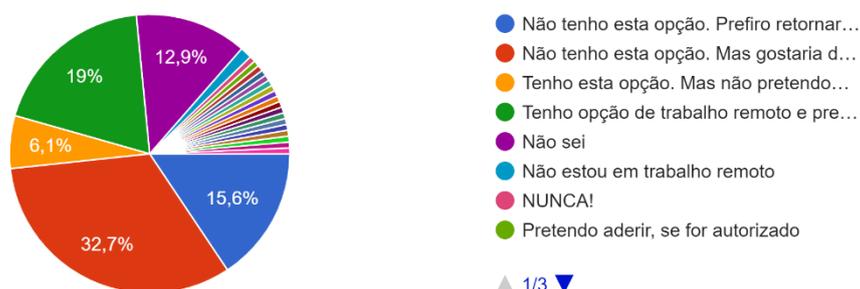
Dentre os técnicos administrativos que não possuem a opção de optar por se querem ou não continuar no trabalho remotamente, 32,7% gostariam de continuar e 15,6% gostariam de retornar ao trabalho presencial.

Dentre aqueles que possuem a opção de optar por se querem ou não continuar no trabalho remotamente, 19% pretendem continuar no trabalho remoto e 6,1% pretende retornar ao presencial.

### Gráfico 69 - Opção pela continuidade do trabalho remoto - técnicos

Você optaria pela continuidade do trabalho remoto após a pandemia?

147 respostas

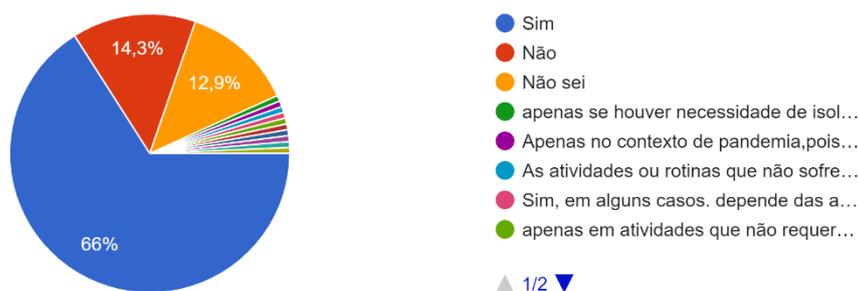


## AMPLIAÇÃO OU MANUTENÇÃO DO TRABALHO REMOTO E DA MODALIDADE EAD

Como observamos acima, uma parte dos TAEs tendem a propor a implementação de uma modalidade híbrida de trabalho, ora no IFSP, ora nas residências. Nesta direção, eles são favoráveis à manutenção ou ampliação do trabalho remoto (66%), apenas 14,3% são desfavoráveis e 12,9% não sabem avaliar.

### Gráfico 70 - Pertinência da manutenção ou ampliação do trabalho remoto - técnicos

Você acha que seria pertinente a manutenção ou ampliação do trabalho remoto no IFSP?  
147 respostas



**Concluindo**, os TAEs avaliam como satisfatórias as decisões administrativas, assim como a participação nessas decisões pela comunidade educacional (docentes, estudantes e técnicos).

Apontam como dificuldades na realização do trabalho doméstico a ausência de relações sociais (face a face) com estudantes e/ou colegas; a extensão da jornada de trabalho pelo recebimento de demandas fora do estabelecido nos contratos de trabalho; pela falta de equipamentos adequados para trabalhar em suas residências. A qualidade do trabalho realizado nas residências é afetada pelas dificuldades mencionadas e pelo fato de que há uma dinâmica familiar que produz interrupções constantes. As condições de trabalho nas residências são tensionadas pelas dificuldades em concretizar o trabalho em tempos e ritmos estabelecidos no trabalho presencial. Para um grupo de TAEs o trabalho é realizado em ritmo mais moroso expresso em demora para conclusão da atividade, em ausência de rotina ou

disciplina ou mesmo em sentimentos de angústia, de precarização subjetiva. Apenas ¼ dos TAEs não manifestaram dificuldades para a realização do trabalho remoto.

As mulheres expressam mais dificuldades na realização do trabalho remotamente atribuem as dificuldades às relações e condições de trabalho. Além do alongamento da jornada de trabalho, da ausência das relações face a face com estudantes e colegas, da ausência de equipamentos adequados, a dinâmica familiar tem um peso maior se comparado com os homens.

Ambos – homens e mulheres – informam que têm dificuldades em conciliar as atividades profissionais e domésticas, mas é entre as mulheres que há maior intensidade do impacto das condições de trabalho na subjetividade. Os ritmos de trabalho mais intensos são vivenciados pelas mulheres ora como sentimento de angústia por não conseguir atingir os objetivos, ora como ausência de concentração, ora como falta de disciplina para o trabalho.

Ainda que a maioria avalie que há mais aspectos positivos que negativos e que a qualidade do trabalho é mantida remotamente, as dificuldades apontadas acima referem-se às condições de trabalho. Homens e mulheres avaliam de forma similar o trabalho remoto. A avaliação positiva do trabalho remoto está diretamente relacionada à natureza das atividades que são realizadas, presencial ou remotamente, por meios digitais. As dificuldades apresentadas são referidas às condições e relações de trabalho, mas não à realização da atividade propriamente dita.

Apontam vantagens no trabalho remoto, tais como a flexibilidade de horários, a ausência de deslocamento de casa para o trabalho, a ausência de cuidados pessoais com roupas e aparência e a possibilidade de maior convivência com a família. Alguns elementos que se apresentam com vantagens são simultaneamente apontados como dificuldades no trabalho remoto: a flexibilidade de horários permite a invasão do tempo de não trabalho; a maior convivência com a família permite interrupções e demandas que não ocorreria no trabalho presencial.

A maioria dos TAEs informam que não foram demandados para o trabalho presencial, mas ¼ foi solicitado para o trabalho presencial durante o isolamento social. A pesquisa não indagou os motivos da convocação para o trabalho presencial.

O trabalho que realizam presencialmente no IFSP poderia ser realizado de forma híbrida, ou seja, remotamente e presencialmente, para a maioria dos TAEs. A maioria é favorável à manutenção ou ampliação do trabalho remoto. Há um expressivo percentual que gostaria de continuar no trabalho remoto, se tivessem a opção de fazê-lo.

## **V. COMO OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS AVALIAM A DINÂMICA FAMILIAR?**

A noção de dinâmica familiar é emprestada da psicologia como categoria social que nos permite compreender as relações sociais no interior de arranjos familiares, ou seja, quais são as articulações entre trabalho profissional e trabalho doméstico. Para FOUGEROLLAS-SCHWEBEL, 2009, o trabalho doméstico é definido “como um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres” (p.257). Para Helena Hirata (2009, p. 253) O trabalho doméstico (dimensão útil do trabalho) e o trabalho assalariado se interpenetram, sem, no entanto, se confundirem na produção da vida e na captação do tempo, portanto há uma estreita dependência entre as estratégias profissionais e domésticas. Ao apresentarem as dificuldades na realização do trabalho, os TAEs argumentam que a sobreposição das esferas profissional e doméstica afeta a qualidade do trabalho realizado remotamente. Tal sobreposição se expressa em tensões, seja por ritmos mais lentos ou mais acelerados para a realização das atividades, seja na ausência de rotinas ou disciplina para o trabalho profissional. Observamos que 43% das mulheres indicam que se trata de grande dificuldade na realização do trabalho remoto a ausência da separação entre as duas esferas da vida: a familiar e a profissional.

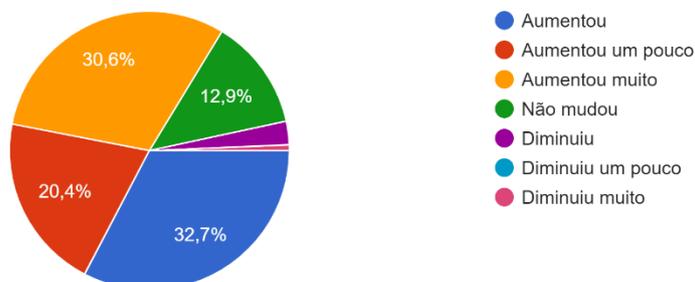
### **USO DO TEMPO DE TRABALHO DOMÉSTICO E PROFISSIONAL**

O tempo dedicado ao trabalho doméstico aumentou para 88,7% dos trabalhadores e trabalhadoras, com diferentes intensidades: muito (30,6%), um pouco (20,4%) ou aumentou sem avaliar a intensidade (32,7%).

## Gráfico 71 - Dispendio de tempo dedicado ao trabalho doméstico - técnicos

Como avalia o dispêndio de tempo dedicado às atividades domésticas/ao trabalho doméstico durante o isolamento social?

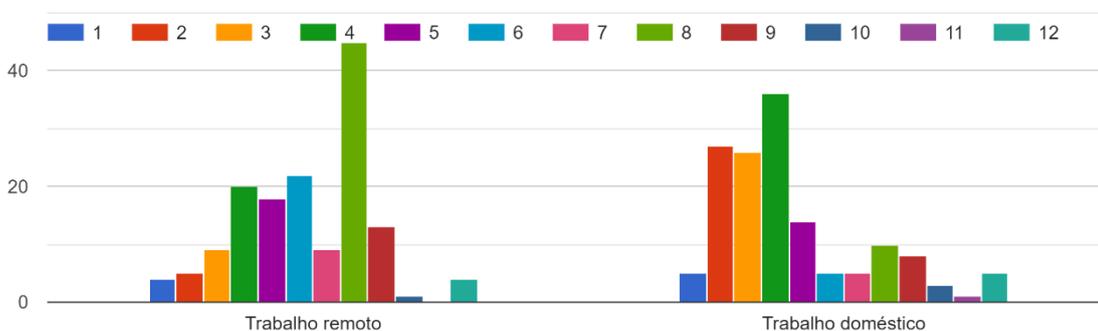
147 respostas



O tempo dispendido para o trabalho doméstico diariamente é de 2 a 4 horas para a maioria dos TAEs (58,5%); de 5 a 8 horas para 20,4%; 9 ou mais para 15%. O tempo dispendido para o trabalho profissional é de 5 a 8 horas diárias para a maioria dos técnicos administrativos (61,2%); de 2 a 4 horas para 17%); de 9 a 12 horas para 12,2%. Esses dados nos permitem inferir que os TAEs têm extensas jornadas diárias de trabalho, pois a maioria trabalha até 4 horas em atividades domésticas e até 8 horas em atividades profissionais.

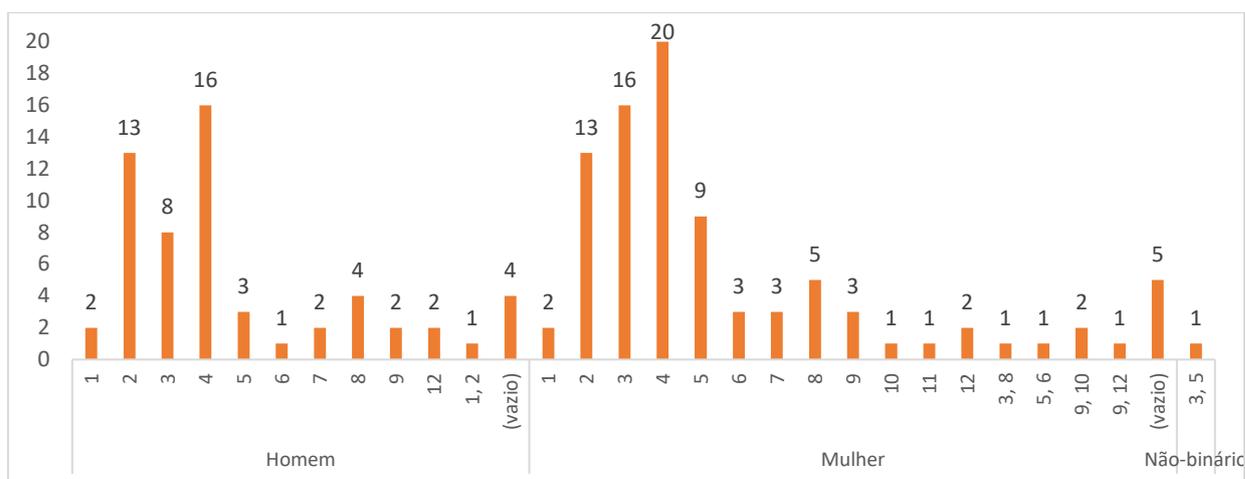
## Gráfico 71 - Horas dedicadas ao trabalho remoto e doméstico – técnicos

Quantas horas você dedica diariamente:



As técnicas (55,7%) dispendem diariamente de 2 a 4 horas para o trabalho doméstico; 22,7% de 5 a 8 horas; 7,9% de 9 a 12 hora. Os técnicos (64,9%) dispendem diariamente de 2 a 4 horas para o trabalho doméstico; 17,5% de 5 a 8 horas; 7% de 9 a 12 hora. Observa-se que mais mulheres trabalham de 5 a 8 horas diárias nas atividades domésticas se comparadas aos homens.

**Gráfico 72 - Horas dedicadas diariamente ao trabalho doméstico – técnicos (números absolutos)**



É aí que você começa o bloco e entra o gráfico apresentado no seu relatório: horas dedicadas ao trabalho doméstico – técnicos (números absolutos) que se refere ao texto acima.

A maioria das técnicas (65,9%) dedicam diariamente de 5 a 8 horas ao trabalho profissional; 11,3% de 3 a 4 horas; 13,6% de 9 a 12 horas. A maioria dos técnicos (54,3%) dedicam diariamente de 5 a 8 horas ao trabalho profissional; 14% até 4 horas; 10,5% de 9 a 12 horas. Os dados evidenciam que as mulheres que participaram da pesquisa dedicam mais horas ao trabalho profissional que os homens.

**Gráfico 73 - Horas dedicadas diariamente ao trabalho remoto- técnicos  
(números absolutos)**



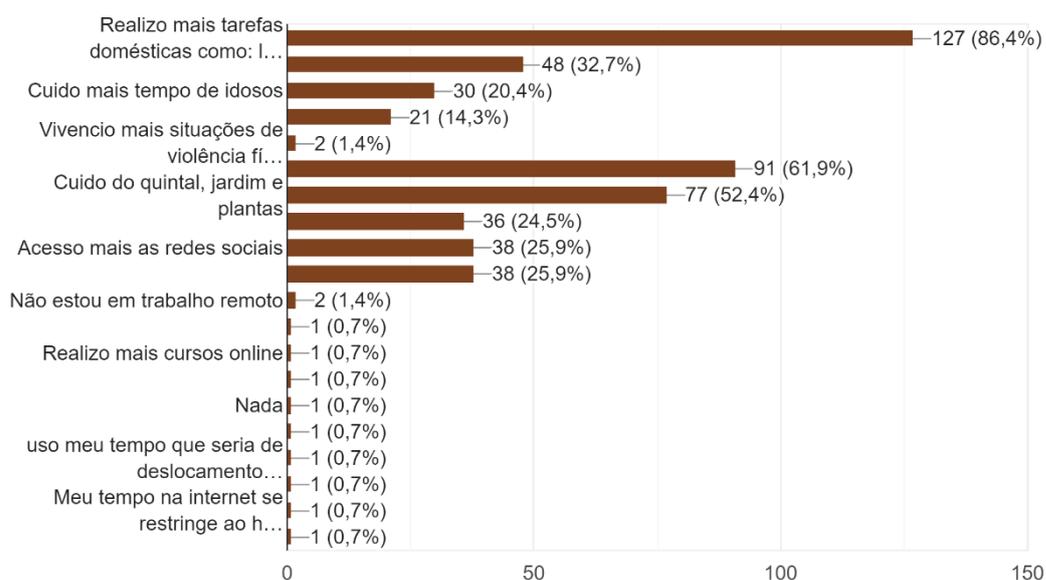
### **MUDANÇAS NAS ROTINAS DOMÉSTICAS**

As mudanças nas rotinas domésticas que levaram à avaliação de que aumentou o tempo dedicado à casa são: a) realização de mais tarefas de limpeza, cuidados com a casa e alimentação (86,4%); b) organização, gestão e controle das tarefas da família em casa (61,9%); c) cuidados com jardim, quintal e plantas (52,4%); d) cuidados com filhos, crianças ou adolescentes (32,7%); e) cuidados com idosos (20,4%).

## Gráfico 74 - Mudanças nas rotinas domésticas – técnicos

O que mudou em sua rotina doméstica durante o isolamento social (se necessário, marque mais de uma alternativa)?

147 respostas



Para além das atividades domésticas os TAEs informam que: a) navegam mais tempo na internet em sites de notícias, blogs, entre outros (24,5%); b) acessam mais redes sociais (25,9%); assistem a mais filmes e lives pela internet (25,9%). Os conflitos, constrangimentos e tensões vivenciados nos domicílios são expressivos (14,3%). Ainda que as situações de violência física e/ou simbólica sejam percentualmente pequenas (1,4%) não podem ser ignoradas:

Realizo mais tarefas domésticas como limpar, lavar, cozinhar. Cuido mais tempo das crianças/adolescentes. Cuido mais tempo de idosos. Vivencio mais situações de violência física e/ou simbólica. Cuido da organização, gestão e controle das tarefas da família em casa. Navego mais tempo na internet. Acesso as redes sociais.

Tanto os técnicos como as técnicas realizam mais tarefas domésticas, como pode ser observado na Tabela abaixo.

**Tabela 8 - Mudanças na rotina doméstica por gênero - técnicos (%)**

TAREFAS	TAEs			
	Homem	%	Mulher	%
Realizo mais tarefas domésticas como limpar, lavar, cozinhar	35	60	42	48
Cuido da organização, gestão e controle das tarefas da família	21	36	36	41
Navego mais tempo na internet	13	22	13	15
Cuido do quintal, plantas, jardim	24	41	23	26
Vivencio mais situações de pressão e constrangimento	5	9	10	11
Acesso mais as redes sociais	12	21	16	18
Assisto mais filmes e lives pela internet	14	24	17	19
Cuido mais tempo das crianças/adolescentes	16	28	19	22
Cuido mais tempo de idosos	11	19	10	11
Vivencio mais situações de violência física e/ou simbólica	1	2	1	1

### DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Os técnicos administrativos (78,2%) informam que há uma divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres. No entanto, apesar de ser igualitária para 32%, cada um faz sua parte; para 16,3% há divisão, mas o respondente informa que exerce a menor parte; e, para 29,9% há divisão, mas o respondente informa que exerce a maior parte. Dentre os TAEs, 21,8% informam que não dividem o trabalho, para 9,5% não há divisão, realiza tudo sozinho/a; para 11,6% não há divisão, mora sozinho/a. 1 TAE informa que não tem divisão, mas tem uma criança.

### Gráfico 75 - Divisão do trabalho doméstico - técnicos

Como você avalia a divisão do trabalho doméstico na sua casa durante o isolamento social?

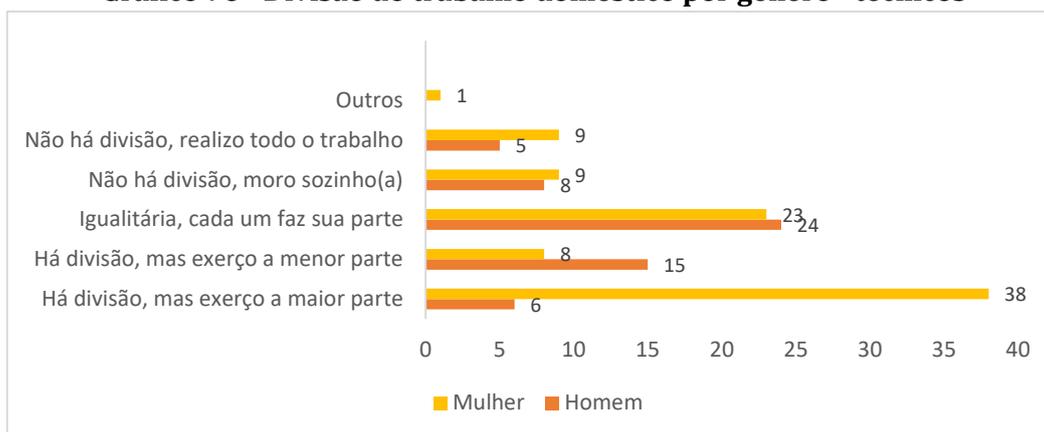
147 respostas



**As técnicas** (69%) informam que há uma divisão do trabalho doméstico, entretanto **para 38% essa divisão não é igualitária**, elas ficam com a maior parte das atividades. Apenas 8% informam que ficam na divisão do trabalho com a menor parte das atividades e 23% indicam que a divisão é igualitária. Não há divisão do trabalho doméstico para 18% porque fica com todo o trabalho (9%) ou porque moram sozinhas (9%).

Entre os homens, 45% informam que há uma divisão do trabalho doméstico, 24% afirmam que a divisão é igualitária, 15% ficam com a menor parte do trabalho e somente 6% ficam com a maior parte das atividades. Não há divisão do trabalho doméstico para 13% porque fica com todo o trabalho (5%) ou porque moram sozinhos (8%).

**Gráfico 76 - Divisão do trabalho doméstico por gênero - técnicos**



O tempo dedicado às atividades domésticas, tanto para os homens (82,7%) como para as mulheres (84.1%), aumentou. A gradação do aumento é semelhante entre os dois gêneros. Para 30,7% das mulheres e 29,3% dos homens “aumentou muito”. A percepção de que aumentou pouco é menor entre as mulheres (17%) do que entre os homens (25,8%). Para a pessoa que se autodeclara não binária aumentou muito o trabalho doméstico.

A quantidade de horas dedicadas ao trabalho doméstico é maior entre as mulheres, 35,2% trabalham 5 ou mais horas por semana nas atividades domésticas, enquanto 25,9% dos homens dedicam igual tempo. Portanto, o percentual de homens (67,2%) que dedicam 4 horas ou menos de trabalho às atividades domésticas é maior, que de mulheres (57,9%).

**Concluindo**, há consenso entre técnicas e técnicos de que houve um aumento do tempo e das atividades domésticas. A maioria dedica até 4 horas diárias às atividades domésticas e até 8 horas diárias às atividades profissionais, o que permite inferir que houve um alongamento da jornada de trabalho. O aumento do tempo e intensidade dedicados às atividades domésticas aumentou para homens e mulheres, entretanto para as mulheres a percepção de que aumentou pouco é menor do que para os homens.

Embora haja uma similitude entre homens e mulheres, de horas diárias dedicadas ao trabalho doméstico, observa-se que as mulheres que trabalham de 5 a 8 horas diárias nas atividades domésticas são percentualmente superiores aos homens. Os dados evidenciam que as mulheres que participaram da pesquisa também dedicam mais horas ao trabalho profissional do que os homens.

Ainda que a maioria dos TAEs nos informem que há divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres, observa-se que a percepção sobre a divisão é desigual. A percepção de que não há uma divisão igualitária é maior entre as mulheres do que entre os homens. Para ambos os sexos houve mudança na rotina doméstica com mais intensidade para as atividades de cuidados da casa e da alimentação. Tal intensidade pode ser compreendida pela configuração social dos TAEs, jovens e sem filhos. Relevante indicar que a maioria não vivencia situações de pressão, constrangimentos ou violência, somente uma pesquisa com entrevistas em profundidade poderia compreender melhor esse fenômeno.

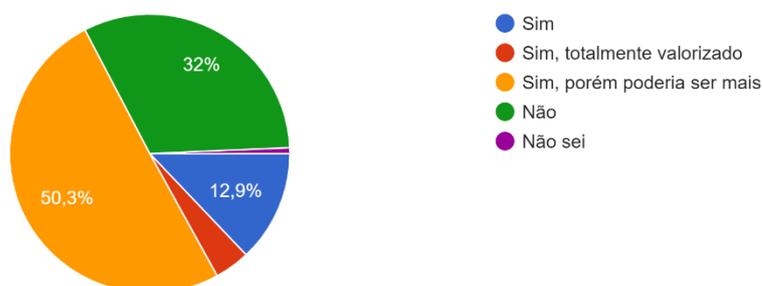
## V. QUAIS SÃO OS SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO?

A metade dos técnicos-administrativos (50,3%) considera que seu trabalho é valorizado, mas poderia ser mais valorizado. 32% consideram que o trabalho técnico administrativo não é valorizado. Menos de 4% consideram que é totalmente valorizado. A noção de valorização do trabalho é aqui compreendida como reconhecimento social.

**Gráfico 77 - Trabalho valorizado - técnicos**

Você considera que seu trabalho é valorizado?

147 respostas

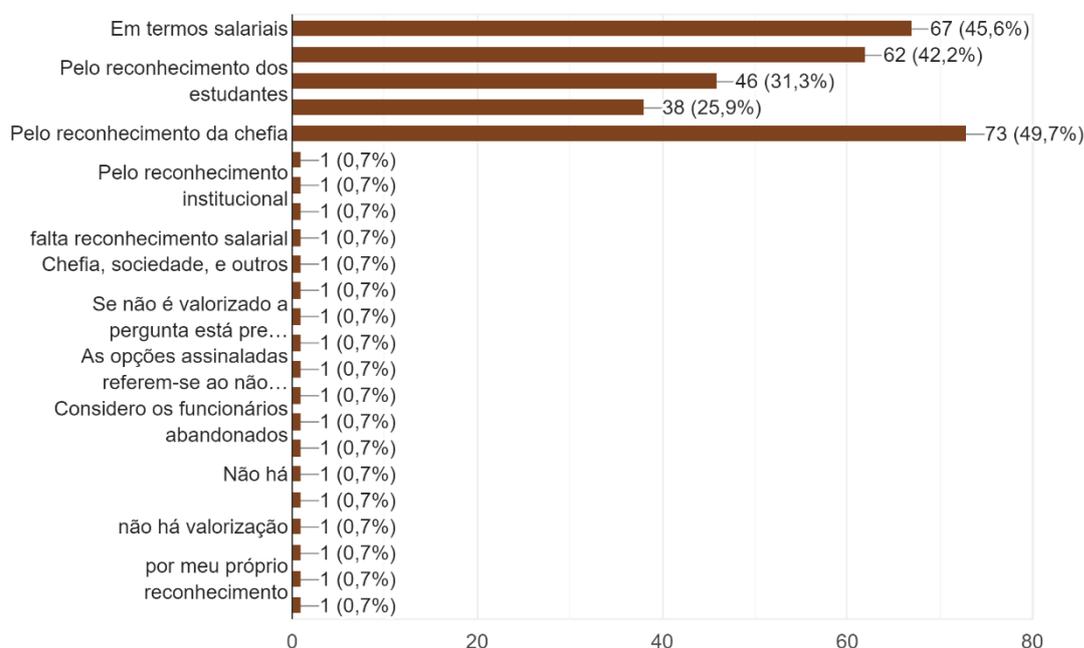


Aqueles que consideram que o trabalho técnico administrativo é valorizado compreendem que a valorização se expressa por meio de reconhecimento das chefias (49,7%), pelos salários (45,6%), pelos pares (42,2%), pelos estudantes (31,3%) e pela sociedade (25,9%).

## Gráfico 78 - Expressão da valorização - técnicos

Como essa valorização se expressa no seu cotidiano (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

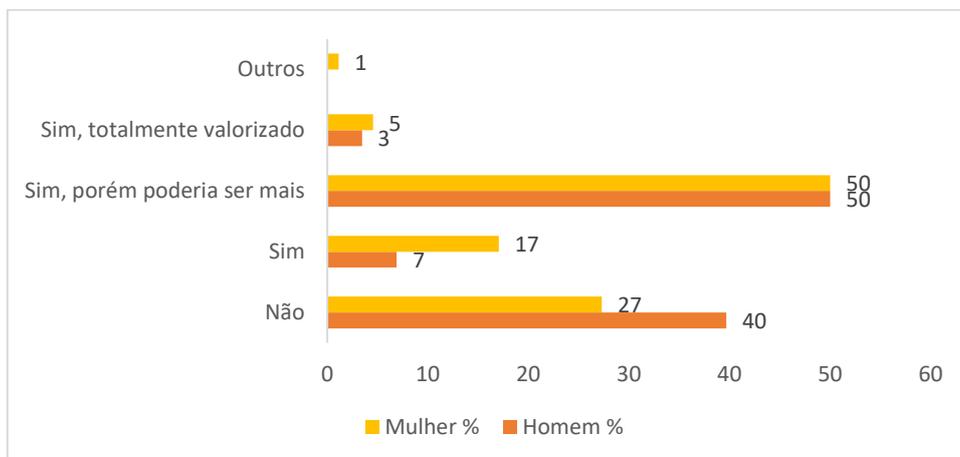
147 respostas



As técnicas (72,7%) consideram que seu trabalho é valorizado, mas a **metade** (50%) indica que poderia ser mais valorizado e apenas 5,7% avaliam que o trabalho é totalmente valorizado. Dentre elas, 27,3% consideram que seu trabalho não é valorizado. Uma técnica não soube avaliar.

Dentre os homens é menor o percentual (60,3%) que considera seu trabalho valorizado, mas 34,5% indicam que seu trabalho poderia ser mais valorizado e, apenas, 3,4% consideram que seu trabalho é totalmente valorizado. Um percentual (39,6%) maior, do que as mulheres (27,3%), avalia que seu trabalho não é valorizado. Se observarmos que as mulheres estão mais bem localizadas na carreira pela escolaridade e numa posição hierárquica superior, é possível que as respondentes tenham postos de trabalho mais valorizados.

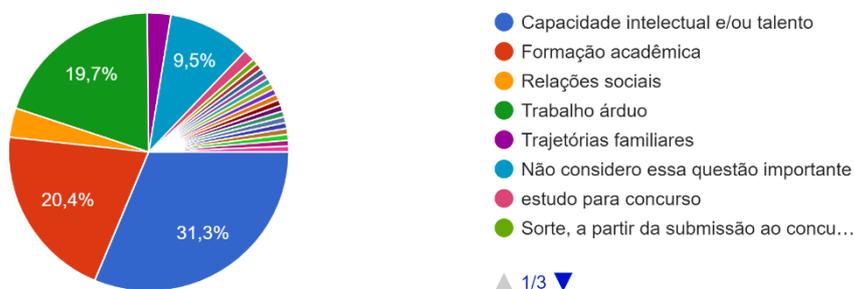
**Gráfico 79 - Valorização do trabalho por gênero – técnicos**



Para os técnicos administrativos o ingresso mediante concurso público é um mérito decorrente da capacidade intelectual ou dos talentos de cada um (31,3%), da formação acadêmica (20,4%), do trabalho árduo (19,7%). Entretanto, 9,5% dos técnicos administrativos informam que no ingresso no setor público a questão do mérito não é importante. Secundariamente se mantêm as variáveis com percentagens diferenciadas. Os indivíduos aparecem como responsáveis pelas suas trajetórias num contexto competitivo, o mérito parece ser tornar necessário para fazer face as desigualdades sociais e a intensificação da competição

**Gráfico 80 - Mérito ao ingressar no setor público (em primeiro lugar) - técnicos**

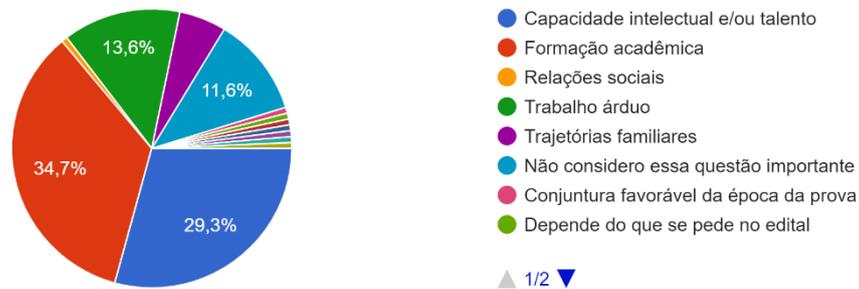
Você considera que o mérito ao ingressar no setor público é decorrente, em primeiro lugar, de:  
147 respostas



### Gráfico 81 - Mérito ao ingressar no setor público (em segundo lugar) - técnicos

Você considera que o mérito ao ingressar no setor público é decorrente, em segundo lugar, de:

147 respostas



Afinal, se o mérito permite distinguir os indivíduos e grupos sociais, como os técnicos administrativos se reconhecem no trabalho no setor público, na situação no mercado de trabalho e no trabalho? A situação de classe não é suficiente para indicar a consciência de classe ou de ação de classe. Os respondentes podem se compreender numa situação de classe e participar de lugares e papéis sociais diferenciados (prestígio, mérito, distinção) e hierarquizados.

A pesquisa indagou aos técnicos se eles se compreendiam como trabalhadores ou como profissionais ou servidores públicos com o objetivo de entender como o trabalho no IFSP é vivenciado na dimensão da construção de identidade. As experiências vividas e as relações sociais, sejam de dominação ou de resistências, tecem identidades.

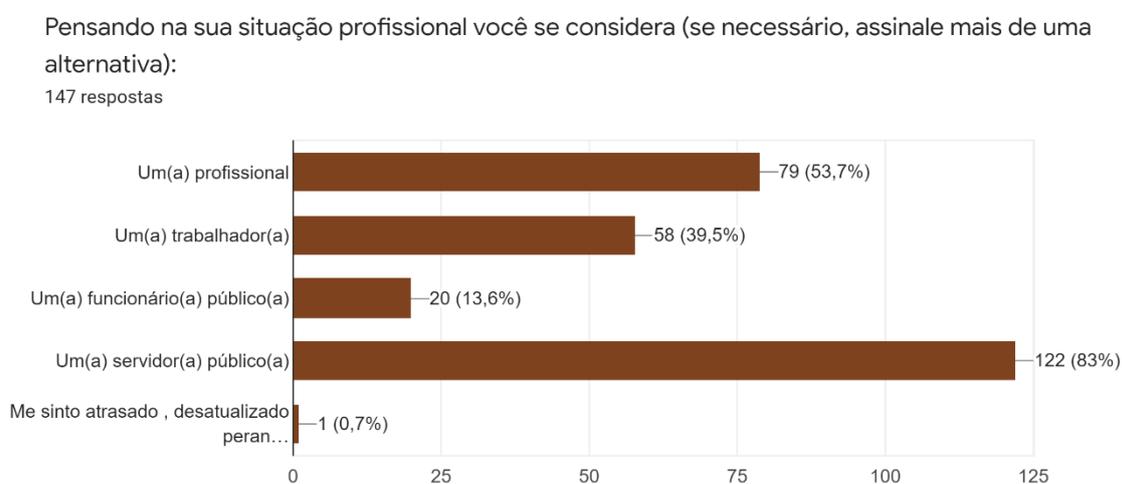
Cada grupo social desenvolve sua identidade afirmando-se e distinguindo-se de outros grupos. Não existe um “nós” senão frente a “eles”, os outros. A alteridade é o fundamento da identidade, e, portanto, ao descrevermos o que é particular, precisamos inseri-lo no contexto do que é parte. É no confronto que as identidades se constroem e não no exercício solitário das práticas coletivas de cada grupo (CARDOSO, 1988, p. 14).

Como os técnicos administrativos interpretam e dão significado às suas experiências? Como as traduzem na noção de pertencimento a um grupo social?

Dentre os técnicos administrativos, 83% se consideram servidores públicos, mas também são profissionais (53,7%), trabalhadores (39,5%) e funcionários

públicos (13,6%). Portanto, observamos que a maioria dos técnicos administrativos não se compreendem como pertencentes à classe trabalhadora, mas pertencentes a um grupo portador de status de “servidor público”. A identidade profissional é elemento constitutivo da identidade social, ou seja, é a profissão ou a ocupação, tal como são construídas no espaço socioprofissional e na formação profissional (DUBAR, 1998).

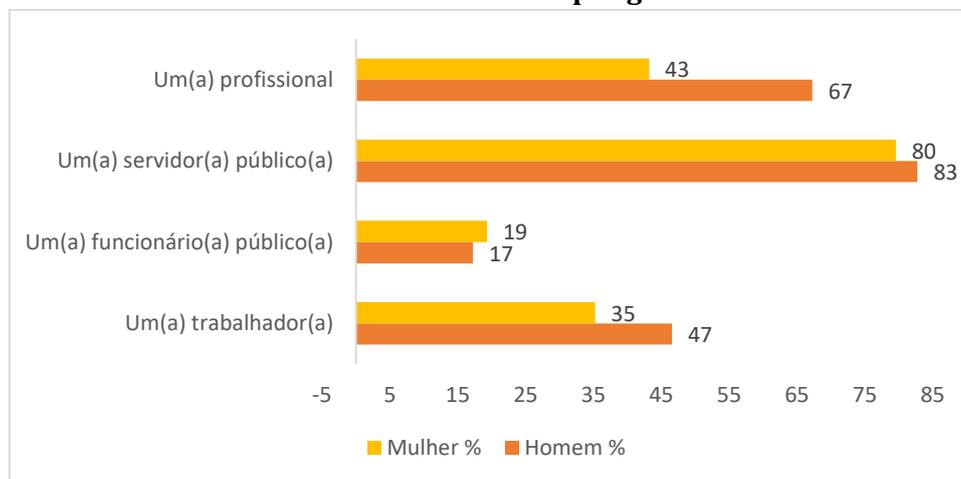
**Gráfico 82 - Identidade de classe - técnicos**



As mulheres técnicas-administrativas que se compreendem como portadoras do status de “servidoras públicas” (83%), mas também são profissionais (43%) e cerca de 1/3 (35%) consideram-se trabalhadoras. As profissões são associadas a uma formação específica, à especialização de um campo de conhecimento, à demarcação entre pessoas qualificadas e não qualificadas, à existência de uma cultura profissional. Se observarmos que as mulheres (respondentes da pesquisa) estão em postos de trabalho que exige maior escolaridade e responsabilidade hierárquica podemos compreender as representações que as respondentes constroem sobre o pertencimento a um grupo profissional.

Os técnicos administrativos também se compreendem como portadores do status de “servidor público” (80%), mas, diferentemente das mulheres, 47% se consideram trabalhadores e 43% profissionais.

**Gráfico 83 - Identidade de classe por gênero - técnicos**



**Concluindo**, quase a metade dos técnicos administrativos considera que seu trabalho é valorizado pelo IFSP por meio do reconhecimento monetário, pelas chefias e pelos pares. Se tomamos os salários dos trabalhadores no Brasil, podemos afirmar que os técnicos possuem salários superiores ao mercado, o que poderia indicar a valorização, assim como se tomamos a percepção deles de que não foram pressionados pelas chefias.

As mulheres compreendem que o trabalho é valorizado, mas não o suficiente (poderiam ser mais valorizadas). A percepção de que o trabalho não é valorizado suficientemente é maior entre as mulheres do que entre os homens. Relevante indicar que as mulheres são mais escolarizadas e estão no último nível da carreira, são valorizadas, mas não o suficiente.

Os técnicos ingressaram no IFSP por meio de concurso público, possuem empregos estáveis e salários acima da média nacional. A pesquisa indagou se consideram um mérito o acesso ao emprego no IFSP e ao que atribuem o mérito. Um pequeno grupo considera que o mérito é irrelevante. Os demais indicam que a capacidade intelectual, a formação acadêmica e o esforço foram fundamentais para o acesso ao emprego público. Portanto, o mérito permitiu fazer face às desigualdades sociais no mercado de trabalho, parece ser necessário que reproduzam os “valores do trabalho duro”. O esforço individual que prevalece. A construção de narrativas de que os trabalhadores e trabalhadores que tiveram

acesso ao emprego público estável seriam intelectualmente mais qualificados parece ocultar as contradições presentes em trajetórias sociais (profissionais, escolares e pessoais), o que só poderia ser apreendido mediante pesquisas qualitativas sobre trajetórias profissionais.

A ideologia meritocrática, cultivada pelas classes médias, expressa a concepção que essa classe social se esforçou mais, estudou mais, se dedicou mais e por isso estão nos melhores empregos. Essa ideologia também se reproduz entre os membros da classe trabalhadora que tiveram acesso a maior nível de escolarização e empregos com melhores salários (URCHEI, 2018).

Finalmente, os técnicos se consideram servidores públicos. A noção de servidor público aparentemente mascara a noção de trabalhador assalariado no setor público. A construção da noção de pertencimento a uma classe social se estabeleceria não pela relação de assalariamento, mas pela natureza do trabalho, trata-se de um trabalhador da esfera da reprodução. A identidade social é construída pelo espaço socioprofissional. As mulheres por ocuparem postos de trabalho inseridos no nível E da carreira e por terem maior escolaridade se afirmam como pertencentes à esfera de serviços públicos estatais que garantem a reprodução da força de trabalho, portanto profissionais e servidoras públicas. Enquanto os homens consideram-se servidores públicos e trabalhadores.

## VI. COMO OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS AVALIAM AS RELAÇÕES SINDICAIS?

### FILIAÇÃO SINDICAL

A filiação a sindicatos entre os trabalhadores ocupados brasileiros era de 12,5% (11,5 milhões) em 2018. O setor público representa 12% da população ocupada e tinha, em 2018, uma taxa de sindicalização de 25,7% (IBGE, PNADC). De forma geral, a sindicalização é maior entre os setores mais escolarizados. Os sindicatos de professores e médicos são aqueles que têm expressiva mobilização sindical.

A taxa de filiação dos técnicos é inferior aos docentes, 34,7% são filiados, 32% não são filiados e não interesse em se filiar e 34,7% não são filiados por falta de oportunidade em fazê-lo.

**Gráfico 84 - Filiação sindical - técnicos**

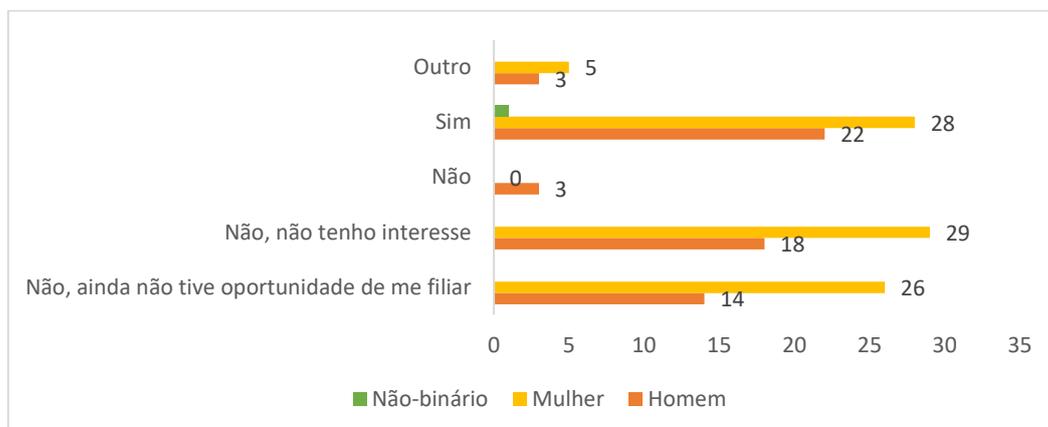
Você é filiado ao SINASEFE?

147 respostas



A filiação ao sindicato é menor entre as mulheres (31,8%) do que entre os homens (37,9%). Entre os que não são filiados, os motivos são diversos. As mulheres informam que não são filiadas por falta de “oportunidade” (29,5%) e por falta de interesse (32,9%). Os homens não filiados por falta de “oportunidade” (24,1%), por falta de interesse (31%), um informa que poderá se filiar, outros dois se desfiliam. A pessoa que se autodeclara não binária é filiada ao sindicato.

**Gráfico 85 - Filiação sindical por gênero - técnicos**



### OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Para os técnicos administrativos, os sindicatos são muito importantes (71,4%). Os sindicatos têm uma importância média (19,4%) ou é pouco importante (2%). A taxa de sindicalização não expressa a importância que atribuem ao sindicato.

**Gráfico 86 - Importância sindicato - técnicos**

Você considera que a existência de um sindicato tem:

147 respostas



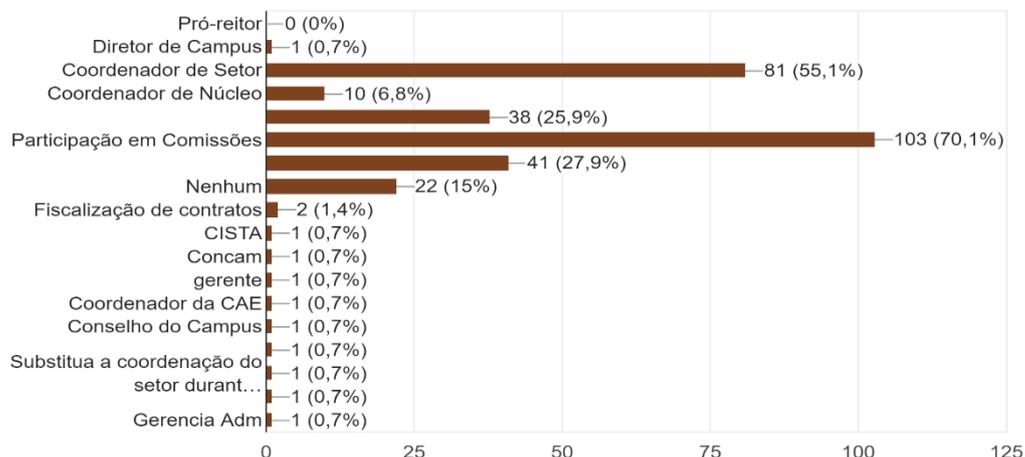
Segundo os participantes da pesquisa, os sindicatos devem representar os técnicos em demandas gerais perante as direções e reitorias do IFSP (91,2%) e perante o MEC e o governo federal (91,8%); oferecer serviços jurídicos (83%);



## Gráfico 88 - Participação em cargos e representações - técnicos

Assinale quais dentre os cargos e representações listados abaixo você assumiu em instâncias do IFSP nos últimos sete anos (se necessário, assinale mais de uma alternativa):

147 respostas



**Concluindo**, a pesquisa mostra que dentre os TAEs que responderam ao questionário, a taxa de sindicalização é maior do que a média nacional. Essa categoria profissional está dividida em três grupos com percentuais semelhantes, o primeiro sindicalizado, o segundo não tem interesse na filiação sindical e um terceiro que tem interesse na sindicalização. As mulheres são menos sindicalizadas que os homens.

Os sindicatos são importantes para 2/3 dos técnicos – sindicalizados ou não – e tem responsabilidade de representar a categoria frente aos representantes patronais (quadros de direção e reitores) e governamentais; de defender juridicamente os direitos; e de apoiar as reivindicações individuais.

Se, a filiação sindical está acima da média nacional do setor público, mas ainda representa 1/3 da categoria, o mesmo não ocorre com a participação política em comissões, coordenações ou chefias. É pequeno o percentual daqueles que não ocuparam cargos ou postos de representação.

## VII. QUAIS SÃO AS CONSEQUENCIAS DA PANDEMIA SOBRE O TRABALHO?

### VALORIZAÇÃO/DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO ADMINISTRATIVO

A discussão sobre a valorização do trabalho técnico administrativo no IFSP colocou em evidência conflitos nas relações de trabalho entre trabalhadores docentes e trabalhadores técnicos. Os resultados enfatizam a invisibilidade do trabalho e do trabalhador técnico administrativo no IFSP e revelou três posições sobre a temática: a) para o primeiro grupo (33,3%) já está em curso no IFSP um processo de invisibilidade do trabalho técnico administrativo que se aprofunda com o isolamento social e permanecerá como “legado” da pandemia; b) o segundo grupo (25,2%) também informa que é invisível o trabalho técnico administrativo, mas o isolamento social tornou o visível a relevância desses trabalhadores na divisão técnica do trabalho, portanto o “legado” da pandemia será o reconhecimento de que o trabalho dos técnicos e técnicas são relevantes social e politicamente; c) o terceiro grupo (6,8%) não haverá valorização nem desvalorização, o que é valorizado permanece como tal.

Os técnicos administrativos (33,3%) argumentam que haverá desvalorização do trabalho técnico administrativo. Dentre os motivos apresentados, ressalta a concepção de que são invisíveis como trabalhadores, não haveria reconhecimento social – da instituição, dos docentes e da sociedade em geral – de que realizam um trabalho qualificado e relevante social e politicamente. Essa invisibilidade já era perceptível antes do isolamento social, ela recrudesce com o trabalho realizado remotamente.

Narrativas que expressam a desvalorização do trabalho técnico administrativo no IFSP:

*O trabalho dos TAEs já era desvalorizado antes da pandemia, os docentes são mais valorizados do que os docentes embora ambos possam ter a maior titulação.*

*O trabalho dos TAEs já era desvalorizado antes da pandemia, os docentes os compreendem tão somente como executores de tarefas burocráticas, como “servidores de segunda classe”. Um TAE argumenta que a desvalorização se expressa na transferência, pelos professores, das “tarefas insalubres” aos técnicos. Outro/a TAE tem a percepção de que estaria instalada uma “docentecracia”.*

*O trabalho dos TAEs já era desvalorizado antes da pandemia, tanto pelos dirigentes do IFSP como pelos docentes. Trata-se, segundo um respondente de uma “cultura no IFSP”.*

*O trabalho dos TAEs já era desvalorizado antes da pandemia, a sociedade, de forma geral, compreende o trabalhador no setor público “vagabundo, preguiçoso e folgado”. A pandemia recrudescerá essa concepção com o trabalho remoto ficará mais invisível este trabalhador. Nesse momento histórico de ataque ao trabalho no setor público e à educação pública tem privilegiado “o viés privatista e colonialista” das políticas federais, a ação coletiva dos TAEs encontra-se desarticulada. O distanciamento social é, simultaneamente, defesa e ameaça ao trabalho no campo da educação, “pois representa janela de oportunidade para grupos econômicos associados ao governo federal”. O contexto social favorece o individualismo e “a desvalorização de um ser humano pelo outro”. O trabalho remoto constitui-se, simultaneamente, estratégia e armadilha para desmobilização dos trabalhadores do IFSP para resistir aos ataques ao trabalho no setor público.*

*A desvalorização se expressa em diferentes formas de assédio: a valorização de postos de trabalho com responsabilidade de chefia ou coordenação, os demais são invisíveis e as relações são tensionadas por perseguições. Há forte pressão para “realizar trabalhos presenciais ou que demandem gastos pessoais (como fazer ligações a partir de telefone pessoal)” sem a possibilidade de recusar.*

*O contexto da pandemia contribuirá para a desvalorização do trabalho técnico administrativo por meio das novas tecnologias de comunicação e informação, assim como pela substituição do trabalho presencial pelo trabalho remoto, teletrabalho ou home office, tais “inovações” poderão implicar na perda da “função social” do trabalho técnico e administrativo.*

*Embora haja desvalorização, continuem invisíveis e sem “direito a opinar”, uma parte dos TAEs, ainda que sobrecarregados, conseguiram “dar conta do serviço”. O trabalho técnico é invisível para a comunidade acadêmica, não há, pela comunidade acadêmica a percepção do que é o trabalho técnico e administrativo, sua função social e política na instituição.*

*Ao instalar-se uma narrativa de que alguns trabalhos são descartáveis, tais como os laboratórios e as bibliotecas em aulas remotas o trabalho dos TAEs se desvalorizaria, mas é possível reverter no retorno, ainda que parcial, das atividades presenciais. Para outro técnico, a reversão da desvalorização passa pela não realização do trabalho, na ausência do trabalhador seria notada a relevância de seu trabalho.*

*A desvalorização se expressa na ausência de “capacitação na área” ou “treinamento para adequação ao trabalho remoto”, os TAEs buscam se adaptar sozinhos a nova forma de trabalho e tal processo tem se manifesta nas “quedas de produtividade”.*

*A desvalorização expressa uma concepção de gestão do trabalho, um/a TAE argumenta que há uma narrativa da direção sobre o trabalho remoto como um trabalho folgado. Para outro TAE haveria uma redução de custos do trabalho, expresso no aumento do tempo dedicado ao trabalho e nas demissões, a desvalorização é expressa no “descaso da instituição com as condições de trabalho remoto”. Outro/a técnico/a argumenta que haverá redução de benefícios.*

*A desvalorização é expressa em políticas públicas federais do atual governo referidas ao trabalho no setor público.*

*No cotidiano de trabalho não há reconhecimento da relevância do trabalho dos TAEs, de que são eles que mantêm o IFSP funcionando, um dos TAEs informa que só são lembrados como trabalhadores essenciais nas eleições.*

Dentre os que consideram que haverá valorização (25,2%) pelo reconhecimento social da relevância política e técnica dos trabalhadores e trabalhadoras técnicos administrativos. O trabalho realizado remotamente demonstrou a importância do trabalho presencial como “relação de serviço” constituída por interações com estudantes e professores e com a racionalização de métodos de trabalho. Essa racionalização permite a resolução de problemas com qualidade, o confronto com a imprevisibilidade dos problemas estudantis e docentes.

O trabalho técnico administrativo é um trabalho complexo de elaboração de soluções sob medida para dar conta dos objetivos educacionais do IFSP. Para este coletivo de respondentes a competência profissional no trabalho técnico administrativo se tornou visível no trabalho remoto por ter colocado em evidência a importância do trabalho presencial. O trabalho remoto, contraditoriamente, mostrou que as mediações coletivas e organizacionais (cooperação) são necessárias e não se confundem com produtividade. Também colocou em evidência a relevância das identidades sociais e profissionais que dão sentido ao trabalho técnico e administrativo, os valores éticos, a solidariedade das equipes e os projetos de desenvolvimento profissional.

Narrativas que expressam a valorização do trabalho técnico administrativo no IFSP:

*A valorização se expressa pelo reconhecimento que, apesar das dificuldades e tensões, os TAEs estão em intensa atividade. Há um reconhecimento da relevância, do protagonismo e da função social do trabalho técnico e administrativo. A valorização se expressa na maior autonomia no trabalho técnico e administrativo mediado pelas tecnologias de comunicação e informação e pela constatação de que o trabalho não necessita de supervisão direta ou vigilância.*

*A valorização se expressa na qualificação dos técnicos em lidar com situações de trabalho flexíveis, imprevisíveis, cambiantes. Houve uma desnaturalização da invisibilidade do trabalho técnico, que era realizado presencialmente; pois antes do isolamento o trabalho era sempre referido ao docente e ao ensino e com o trabalho remoto emergencial, no contexto da epidemia tal subordinação é tensionada.*

*A relevância do trabalho técnico é expressa pela ausência das atividades com estudantes e docentes; pois na falta percebe-se a importância desses trabalhadores. Sem os técnicos as atividades de ensino, as aulas remotas não se concretizam. Foi possível “comprovar nosso profissionalismo e comprometimento”. Os técnicos demonstraram qualificação para criar*

*rapidamente os processos de trabalho digitais. Houve uma consciência de que o “trabalhador é útil”.*

*Não são valorizados todos os técnicos, a valorização está presente nos setores que são mais demandados. O trabalho remoto produziu uma clivagem entre os trabalhadores necessários para o desenvolvimento das atividades do IFSP e aqueles que não necessitam estar presentes na instituição, assim a valorização é sinônimo da relevância do trabalho presencial de alguns técnicos. Há, portanto, uma valorização do trabalho técnico que não se pode realizar remotamente.*

Um terceiro grupo (6,8%) argumenta que não haverá mudanças nas concepções sobre como o trabalho técnico administrativo é compreendido pela situação de trabalho remoto, se valorizados ou não.

*Não haverá mudanças nas percepções enquanto os serviços enquanto os serviços funcionarem minimamente bem, enquanto não houver paralisações dos fluxos de trabalho, ninguém de importará com as rotinas, dificuldades ou até mesmo sobre a razão de existência dos setores técnicos.*

*Acredito que nem valorização ou desvalorização, pois os técnicos administrativos parecem invisíveis tanto para a administração como para os docentes.*

*Não acho que valorize ou desvalorize, é uma situação de emergência sanitária e devemos analisar a situação como tal.*

Finalmente, não responderam ou não sabem avaliar (34,7%), no contexto de fortes tensões causadas pela crise sanitária.

## **CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DE COVID 19**

Um grupo de técnicos administrativos (20,4%) apontam que as consequências da crise sanitária que levou o IFSP a suspender as aulas presenciais e transferi-las para o ensino remoto será maior para os alunos; assim como haverá evasão dos estudantes que não possuem equipamentos para acompanhar as aulas remotas. Haverá consequências para a qualidade da educação pelas dificuldades de aprendizagem, tempo mais moroso para a circulação dos conhecimentos, pela falta de ambiente apropriado para o desenvolvimento de aulas.

Outro grupo (34%) aponta que há reflexos sobre a organização e as condições de trabalho: as dificuldades de os docentes migrarem para as plataformas de ensino remoto, o adoecimento (estresse, doenças neurológicas), assédio e pressões, a intensificação do trabalho, degradação das condições de trabalho,

diminuição dos recursos e contratações, flexibilização do trabalho, aumento da precarização do trabalho, aumento da modalidade EaD.

Por outro lado (4,1%), há um grupo que aponta uma aprendizagem institucional, a situação emergencial provocada pela crise sanitária transformará o trabalho no IFSP. As transformações apontam para: a) revisão e aprimoramento da EaD e do uso de plataformas digitais; b) modernização do serviço público; c) aprendizado por parte de docentes de novas estratégias de aprendizagem com o uso de tecnologias digitais; d) mudanças na concepção de docência não mais como transmissor de conhecimentos, mas como mediador; e) apoio institucional nos avanços nas inovações educacionais produzidas pela migração para plataformas de ensino remoto. O conteúdo das respostas e o expressivo o contingente de respondentes (45,5%) que não responderam ou informaram terem dificuldades de prever as consequências da crise sanitária para o IFSP indicam que houve um problema metodológico com a pergunta, ela se referia aos docentes.

De forma geral, apresentam consequências mais imediatas para o TAEs se referem à organização e às condições de trabalho no IFSP:

*Vejo meus colegas docentes serem muito agravados em seu trabalho, por terem sido obrigados a um desempenho profissional para o qual pouco ou nada foram habilitados. Para os técnicos-administrativos, embora o serviço possa ser feito remotamente com pouca ou nenhuma diferença, a distância e o isolamento individual são bastante prejudiciais ao compartilhamento de ideias e experiências.*

*Trouxe muitos aspectos negativos no sentido que os alunos, principalmente os mais novos em curso letivo de ensino médio e técnico, precisam de interação aluno professor, com práticas laboratoriais e experiências do humano. Outras experiências precisam ser contabilizadas, com o uso da biblioteca, sala de estudos e participação nos cursos de extensão e pesquisa junto com o corpo docente. Acredito que apesar de existir aspectos positivos no trabalho remoto, esses não são maiores e melhores do que o aspecto presencial. Visto o sobrecarregamento de trabalho docente, sem ter o feedback dos alunos presenciais.*

*Tenho a impressão de que a pandemia aumentou a evasão no IFSP. Além de servidora, sou estudante no IFSP, e carga de matéria foi muito pesada no Ensino Remoto Emergencial. Talvez os docentes imaginem que os alunos, estando em casa, têm mais tempo livre e passam muita matéria, muitas atividades, aulas síncronas, seminários, cobrando atividades para presença, caindo no mundo tecnicista de ensino. Muitos alunos perderam sua fonte de renda, perderam entes queridos e não houve por parte da instituição uma preocupação em acolher essas pessoas. A parte administrativa do IFSP não parou, talvez os gestores percebam que não é necessário que os servidores estejam presencialmente 40h semanais, desde que o serviço esteja sendo entregue.*

**Concluindo**, esse último bloco coloca ênfase na invisibilidade do trabalho e do trabalhador técnico administrativo no IFSP. Os trabalhadores e trabalhadoras técnicos colocam em evidência relações de trabalho tensas e conflituosas com os docentes. Consideram que seu trabalho não é valorizado, é considerado subalterno às atividades dos docentes, irrelevante política e cientificamente na divisão técnica de trabalho. As avaliações sobre as consequências do isolamento social dividem os técnicos, uma parte considera que o trabalho remoto contribuiu para tornar visível a relevância desse trabalho na divisão técnica do trabalho no IFSP (os docentes perceberam a ausência), para outros continuará desvalorizado e invisível pois expressão relações de dominação e para outros manterá os processos de valorização e desvalorização já existentes. Trata-se de um bom debate para as pautas do sindicato que organiza técnicos e docentes.

## **AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS DOCENTES NO IFSP EM TEMPO DE COVID 19**

Os professores e professoras do Instituto Federal de São Paulo, assim como seus colegas de instituições correlatas, são trabalhadores da educação no Brasil que atendem os mais diferentes níveis e modalidades de ensino no mesmo contrato de trabalho. Eles trabalham no ensino técnico integrado ao ensino médio, no ensino técnico, em cursos de formação inicial e continuada, graduação e pós-graduação. São de diferentes áreas do conhecimento com destaque para a presença das ciências humanas entre os professores do ensino técnico e tecnológico. A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica<sup>9</sup> é responsável pela oferta de aproximadamente 18% das matrículas no ensino técnico de nível médio no Brasil, em 2019, segundo dados do Censo Escolar. Já havíamos observado no relatório anterior (SOUZA; BORDIGNON, 2020) que no IFSP trabalhavam 3.215 docentes (SUAP, 2020), na maioria homens (67%), brancos, jovens, com contratos de trabalho estatutários, com jornadas de trabalho integral e em dedicação exclusiva e formação em pós-graduação. Ainda que prevaleça um mercado de trabalho no ensino técnico e tecnológico historicamente masculino, as mulheres têm ocupado cada vez mais espaço na instituição. A pandemia e o trabalho remoto intensificaram e tornaram ainda mais evidentes as desiguais relações sociais de gênero no trabalho, como demonstra o presente relatório. Apresentamos a seguir uma análise sobre as condições de trabalho no contexto do isolamento social de 196 docentes do IFSP que participaram da pesquisa.

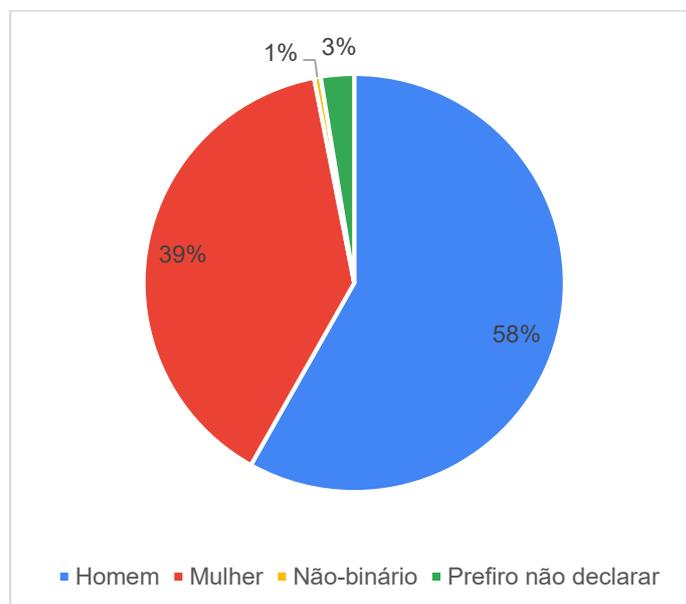
### **I - QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS SOCIAIS DOS DOCENTES?**

Como destacado anteriormente, o questionário foi respondido por 343 trabalhadores e trabalhadoras do IFSP, dos quais 57,1% docentes e 42,9% técnicos administrativos. Considerando apenas os docentes, observamos a participação de 114 homens (58%), 76 mulheres (39%), 5 (3%) preferiram não se declarar e 1 (1%) pessoa não binária. Os homens compõem a maioria dos respondentes entre os docentes (58%), como demonstra o gráfico a seguir:

---

<sup>9</sup> Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

**Gráfico 89 – Sexo - docentes**



### **ORIENTAÇÃO SEXUAL**

Quando questionados sobre sua orientação sexual, 89% das docentes se declararam heterossexual. Aproximadamente 3% das docentes se declararam homossexual. A maioria das mulheres (89%) e homens (87%) se declararam heterossexuais, como podemos observar na tabela a seguir:

**Tabela 9 – Orientação sexual docentes**

Docentes	%	
<b>Homem</b>		
Bissexual	4	4
Heterossexual	99	<b>87</b>
Homossexual	8	7
Prefiro não declarar	3	3
<b>Mulher</b>		
Bissexual	4	5
Heterossexual	68	<b>89</b>
Homossexual	3	4
Prefiro não declarar	1	1

## IDADE

A maioria das mulheres respondentes estão na faixa etária entre 31 e 40 anos, perfazendo 47% do total das respondentes, enquanto 28% estão na faixa entre 41 e 50 anos. Considerando apenas as mulheres docentes, a maioria (47%) tem entre 31 e 40 anos e 32% está na faixa etária entre 41 e 50 anos, como mostra a tabela abaixo. Entre os homens, 39% dos docentes estão na faixa etária entre 31 e 40 anos e 28% entre 41 e 50 anos. Na faixa etária de 51 a 60 anos estão 21% dos homens e 12% das mulheres respondentes. As mulheres são proporcionalmente mais jovens que os homens.

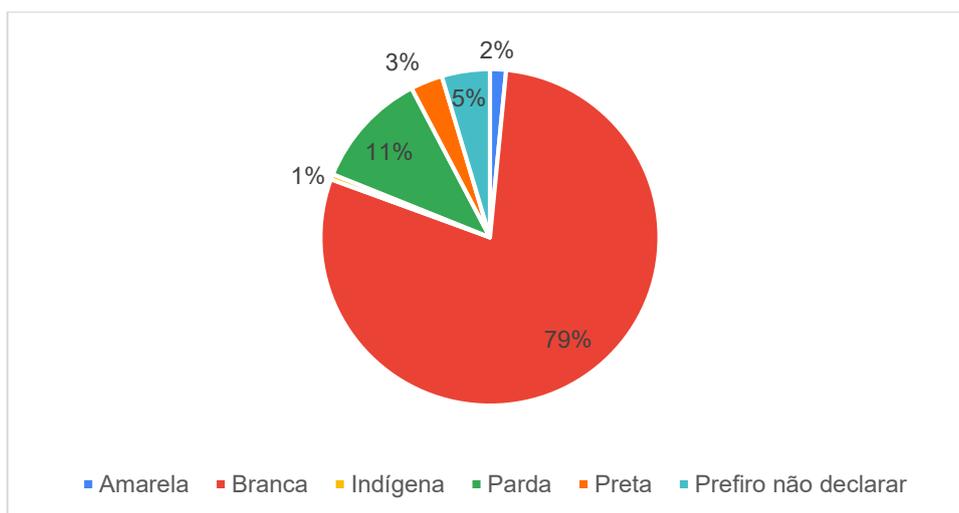
**Tabela 10 – Idade docentes**

<b>Docentes</b>	<b>%</b>	
<b>Homem</b>		
<b>Menos de 30 anos</b>	2	2
<b>31 a 40 anos</b>	45	<b>39</b>
<b>41 a 50 anos</b>	32	<b>28</b>
<b>51 a 60 anos</b>	24	<b>21</b>
<b>61 a 70 anos</b>	9	8
<b>Acima de 70 anos</b>	2	2
<b>Mulher</b>		
<b>Menos de 30 anos</b>	3	4
<b>31 a 40 anos</b>	36	<b>47</b>
<b>41 a 50 anos</b>	24	<b>32</b>
<b>51 a 60 anos</b>	9	<b>12</b>
<b>61 a 70 anos</b>	4	5

## COR OU RAÇA

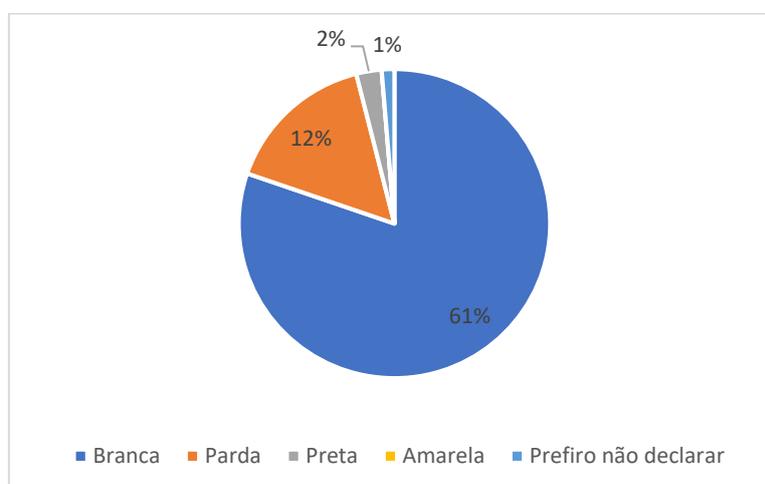
Considerando o conjunto dos docentes, 79% se autodeclararam branco, 11% pardo e 3% preto.

**Gráfico 90 – Cor ou raça - docentes**



A maioria das docentes (80%) se declarou branca. Nesse item, chama a atenção que 18% das docentes se declararam negras (pardas mais pretas, segundo a classificação do IBGE). O número revela a enorme disparidade entre a presença de mulheres negras em diferentes carreiras do setor público, como no ensino técnico e tecnológico.

**Gráfico 91 – Cor ou raça – Docentes mulheres**

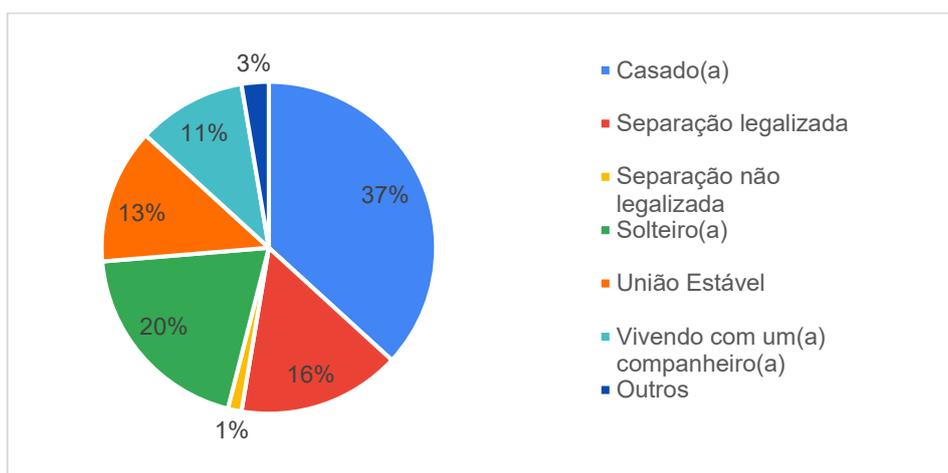


## ESTADO CIVIL OU SITUAÇÃO CONJUGAL

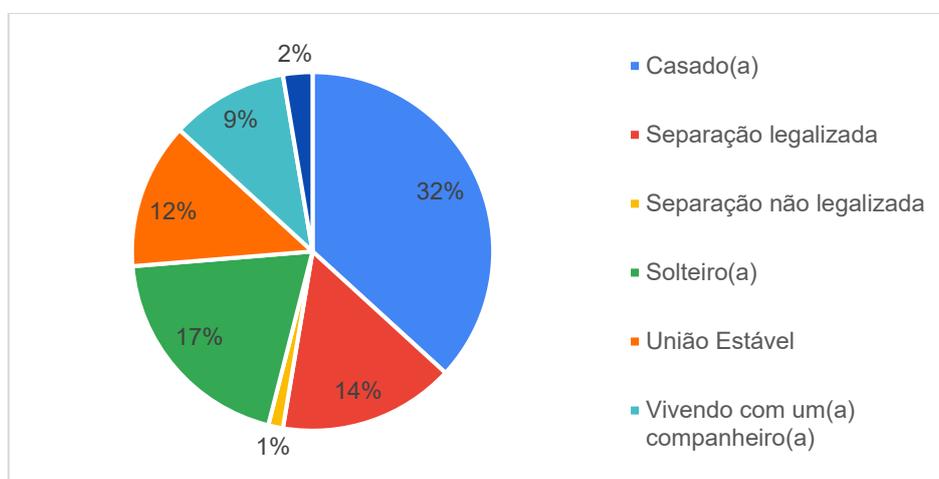
Considerando o conjunto dos docentes, 70% são casados e 18,9% são solteiros.

A situação conjugal das docentes é semelhante a das TAEs, 36% são casadas, 13% possuem união estável e 13% vivem com companheiro(a), perfazendo um total de 62% que compartilham a vida com companheiros(as), como demonstra o gráfico abaixo. Além disso, aproximadamente 17% estão na condição de separadas. A maioria dos docentes homens (32%) é casado, enquanto 12% possuem União Estável e 9% vivem com um(a) companheiro(a). Portanto, 53% dos docentes compartilham a vida com companheira(o). Como as mulheres, 17% deles são solteiros.

**Gráfico 92 – Situação conjugal mulheres - docentes**



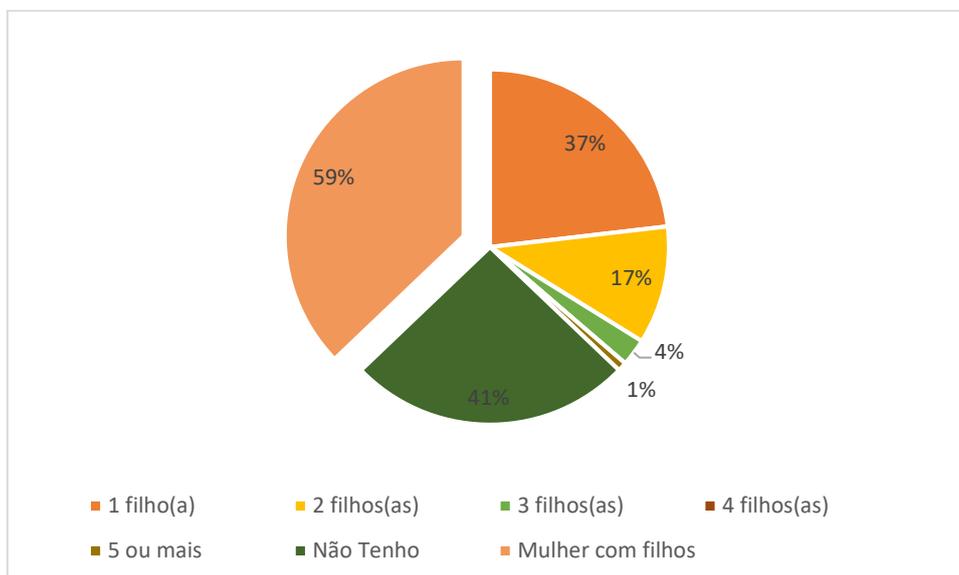
**Gráfico 93 – Situação conjugal homens - docentes**



## FILHOS

No total, 57% dos respondentes no total possuem filhos(as). Entre os docentes, 59% possuem filhos(as). Considerando apenas as mulheres, 59% das docentes possuem filhos(as). Entre elas, 37% possuem 1 filho(a) e 17% dois filhos(as), enquanto 41% não tem filhos, como mostra o gráfico abaixo. É importante notar que 37% dos homens possuem 1 filho(a) e 17% 2 filhos(as), enquanto 42% dos docentes homens docentes não possuem filhos. A distribuição da quantidade de filhos entre homens e mulheres docentes é muito semelhante.

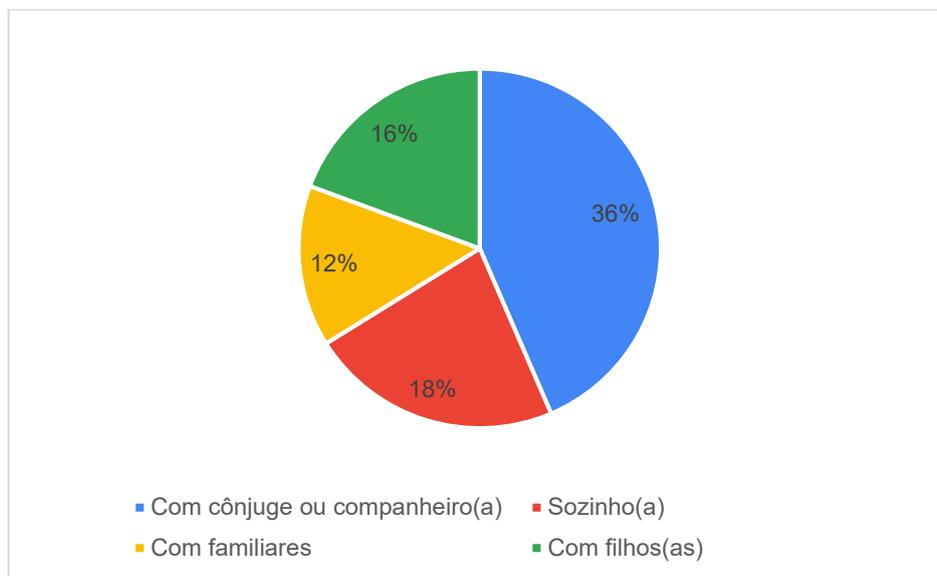
**Gráfico 94 - Quantidade de filhos - Docentes mulheres**



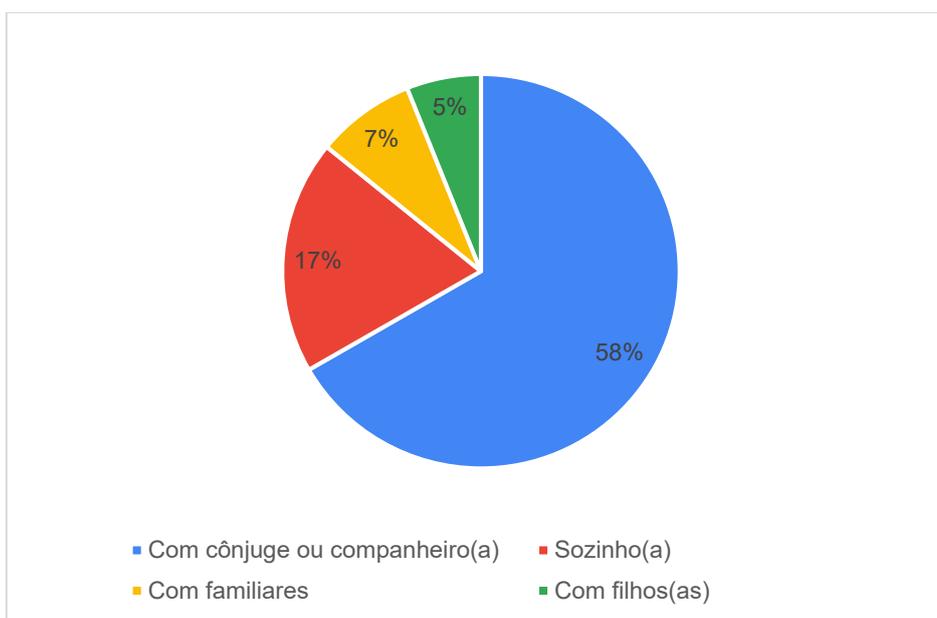
## COM QUEM MORA

Quando questionados com quem compartilham a moradia, 36% das mulheres docentes responderam que moram com cônjuge ou companheiro(a), 18% moram sozinhas, 16% moram com os filhos(as) e 12% moram com outros parentes. Entre os homens docentes, 58% declararam morar com cônjuge ou companheiro(a), 17% moram sozinhos e 7% com outros familiares. A maioria dos docentes compartilha a residência com outros familiares, menos de 20% moram sozinhos.

**Gráfico 95 - Com quem mora docentes mulheres %**



**Gráfico 96 - Com quem mora docentes homens %**

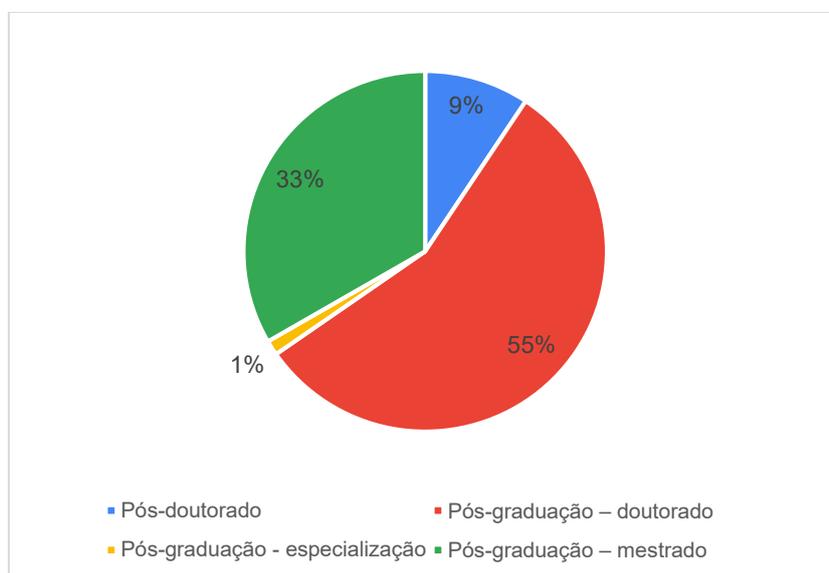


## **ESCOLARIDADE**

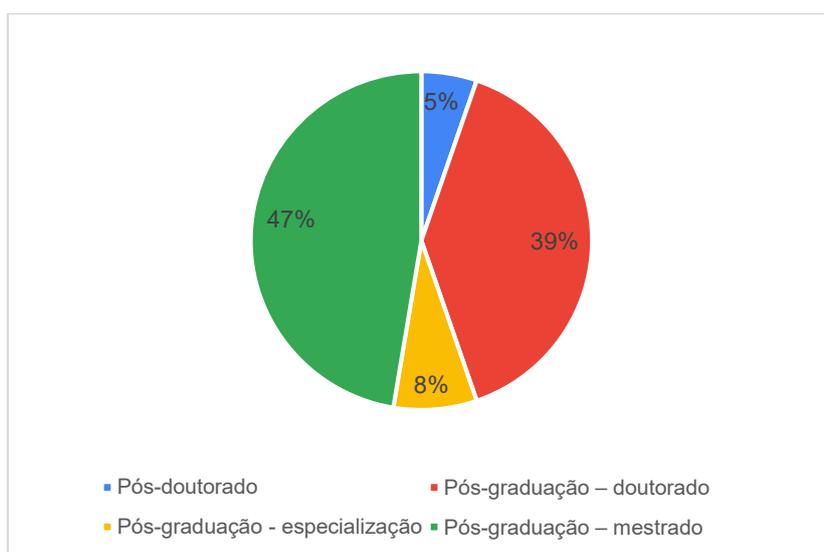
Considerando o conjunto dos docentes, 46% possuem doutorado, 41% mestrado, 5,1 especialização e 7,6% pós-doutorado. Observando especificamente o nível de escolaridade das docentes, 55% das respondentes possui doutorado e 32% mestrado; entre os docentes homens 39% possui doutorado e 47% possui mestrado.

As mulheres respondentes possuem um nível de escolaridade maior do que os homens.

**Gráfico 97 – Escolaridade mulheres - docentes**



**Gráfico 98 – Escolaridade homens - docentes**



Cabe ressaltar que a maioria das docentes que responderam ao questionário, 43%, pertence a área de Ciências Humanas e Aplicadas, 19% de Linguística, Letras e Artes e 18% Ciências Exatas e da Terra. Em contrapartida, a maioria dos homens, 38%, pertence a área de Ciências Exatas e da Terra, 23% a área de Ciências Humanas e Aplicadas e 20% a área de Engenharias. Como observamos anteriormente, nos

Institutos Federais as mulheres estão concentradas em disciplinas da formação geral, enquanto os homens são mais numerosos nas áreas técnicas.

**Concluindo**, a pesquisa mostra que a maioria dos respondentes entre os docentes é homem, com notável participação das mulheres. A maioria heterossexual e autodeclarado branco. Há maior representatividade percentualmente de homossexuais e negros entre os homens do que entre as mulheres. São professores jovens, grande parte entre 31 e 40 anos. A maioria dos docentes, homens e mulheres, é casado ou vive em União Estável e um pouco mais da metade dos respondentes possuem um ou mais filhos. Em geral, os docentes vivem com companheiro(a), filhos(as) ou outros familiares. São profissionais altamente qualificados, a maioria possuindo mestrado e/ou doutorado.

## II. QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### LOCAL DE TRABALHO: CAMPUS IFSP QUE TRABALHA

Os campi que tiveram maior percentual de respondentes docentes foram: São Paulo (17,8%); Guarulhos (5,1%); Pirituba (4,6%); Capivari, Catanduva e Cubatão (4,1%); Campinas, Itaquaquecetuba, São Roque e Tupã (3,6%). Observamos que há respondentes entre os docentes em todos os *campi* do IFSP, como podemos observar na tabela abaixo. Há uma concentração de participante no campus São Paulo, o maior da instituição. Analisando apenas os *campi* que não tiveram nenhuma representação de um dos gêneros temos que: nenhum homem docente respondeu ao questionário nos *campi* de Campos do Jordão e Ilha Solteira e nenhuma mulher em Salto.

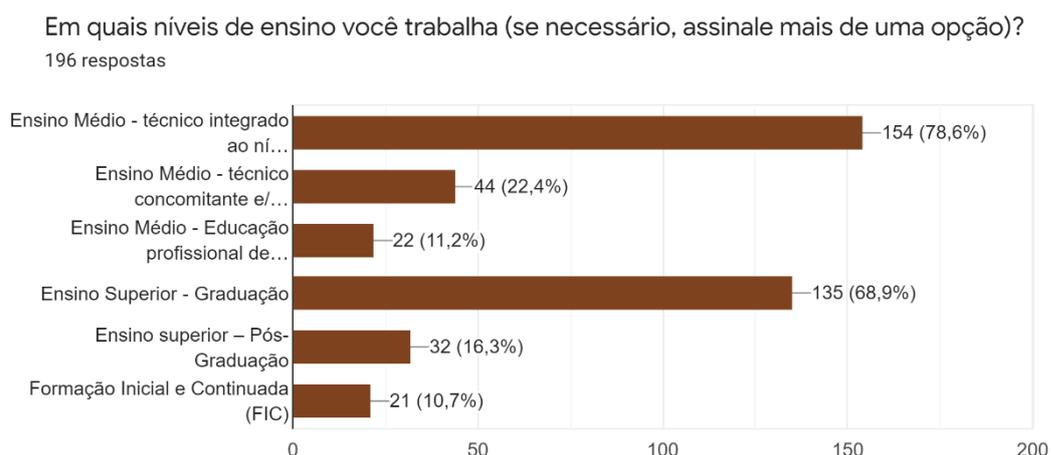
**Tabela 11 – Campus no qual trabalho - docentes**

	Docentes	
	Homem	Mulher
Araraquara	2	3
Barretos	2	1
Birigui	2	2
Bragança Paulista	3	3
Campinas	3	4
Campos do Jordão	0	5
Capivari	6	2
Catanduva	6	2
Cubatão	5	3
Guarulhos	8	2
Hortolândia	5	1
Ilha Solteira	0	1
Itapetininga	1	2
Itaquaquecetuba	5	2
Jacareí	4	4
Jundiaí	1	1
Matão	4	1
Piracicaba	3	1
Pirituba	6	1
Registro	1	2
Salto	2	0
São Carlos	0	1
São João da Boa Vista	2	2
São José dos Campos	2	3
São Miguel Paulista	2	1
São Paulo	22	11
São Roque	6	1
Sertãozinho	1	3
Sorocaba	3	4
Suzano	2	3
Tupã	3	3
Votuporanga	1	1

## ÁREA DE TRABALHO

Os docentes trabalham, majoritariamente (78,6%), no “curso técnico integrado ao ensino médio”, mas também 68,9% do total de respondentes trabalha no ensino superior – graduação (bacharelado, licenciatura ou tecnologia). Nos cursos técnicos concomitante e/ou subsequente ao ensino médio trabalham 22,4%; nos “cursos técnicos integrados Proeja” 11,2%; e nos cursos “Proeja-FIC” 10,7% dos docentes. Nos cursos de pós-graduação trabalham 16,3% dos professores. Os dados nos permitem afirmar que os professores trabalham simultaneamente em diferentes níveis de ensino.

**Gráfico 99 – Níveis de ensino - docentes**

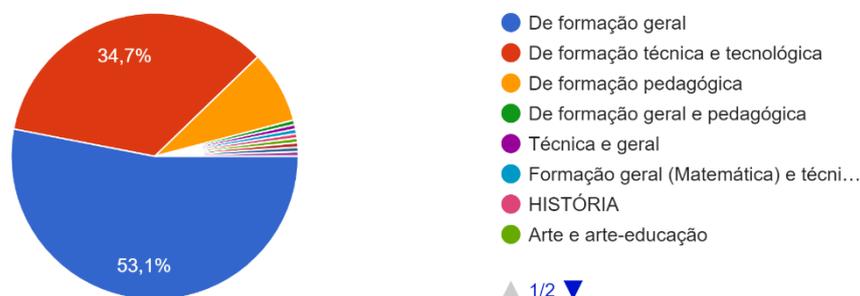


Os docentes foram indagados sobre as disciplinas nas quais trabalham, se formação geral (57%), formação técnica e tecnológica (36%) ou formação pedagógica (9%). Como se observa a maioria dos respondentes atua na formação geral nas ciências humanas (32,1%), ciência exatas e da terra (29,6%), linguística, letras e artes (10,7%), ciências biológicas (3,6%). Os que atuam na formação técnica e tecnológica são predominantemente das engenharias (13,3%) e das ciências sociais aplicadas (7,1%).

## Gráfico 100 – Disciplinas – docentes

Você é docente em quais disciplinas?

196 respostas



## Tabela 12 - Área de conhecimento – docentes

Docentes	Área de conhecimento	
	Homem	Mulher
Ciências Agrárias	1	0
Ciências Biológicas	3	3
Ciências da Saúde	0	4
Ciências Exatas e da Terra	44	14
Ciências Humanas	27	33
Ciências Sociais Aplicadas	9	4
Engenharias	23	2
Linguística, Letras e Artes	6	15
Não sei	1	1

## TEMPO DE TRABALHO NO IFSP

A maioria dos docentes trabalha de 10 a 20 anos no IFSP. Analisando especificamente a situação das mulheres, observamos que 58% das participantes trabalhavam entre 10 e 20 anos no IFSP, enquanto 20% trabalhavam entre 20 e 30 anos na instituição. Entre os homens a situação é semelhante, 45% trabalhavam de 10 a 20 anos no IFSP e 17% de 20 a 30 anos. Chama a atenção o fato de 16% dos respondentes homens trabalhar na instituição de 6 a 0 anos, como podemos observar na tabela a seguir.

**Tabela 13 – Tempo de trabalho dos respondentes como docentes**

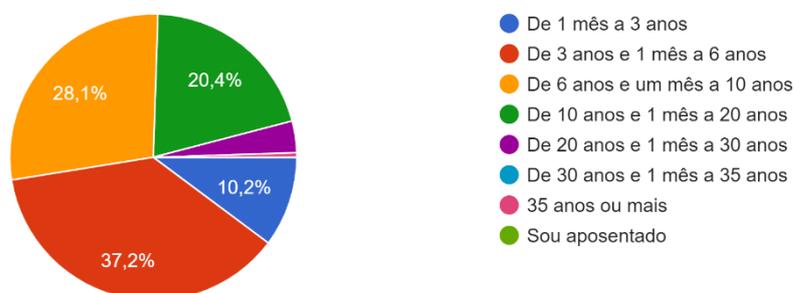
Docentes				
	Homem	%	Mulher	%
De 1 mês a 3 anos	3	3	2	3
De 3 anos e 1 mês a 6 anos	7	6	7	9
De 6 anos e um mês a 10 anos	18	16	4	5
De 10 anos e 1 mês a 20 anos	51	<b>45</b>	44	<b>58</b>
De 20 anos e 1 mês a 30 anos	19	17	15	20
De 30 anos e 1 mês a 35 anos	8	7	2	3
35 anos ou mais	7	6	2	3
Outros	1	1	-	-

Os docentes, na maioria, trabalham há menos de 10 anos no IFSP (75,5%), entretanto a maioria já era professor ou professora antes de ingressar no IFSP, pois 73% têm 10 anos ou mais de experiência no magistério.

**Gráfico 101 – Tempo de trabalho no IFSP – docentes**

Há quantos anos você é professor(a) do IFSP?

196 respostas



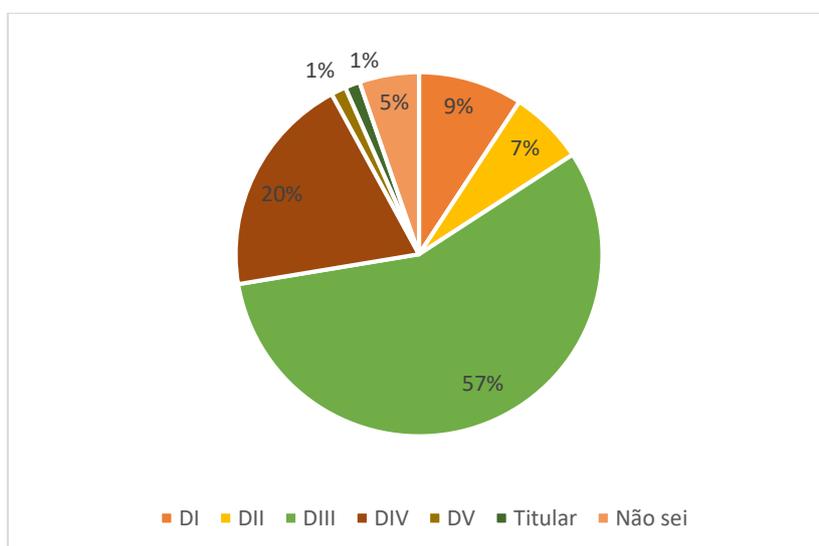
### **CARREIRA DOCENTE NO IFSP**

A carreira docente do “ensino básico, técnico e tecnológico” (EBTT) é organizada em quatro classes – DI, DII, DIII e DV - e um “cargo isolado de provimento

efetivo, de nível superior, de professor titular-livre do ensino básico, técnico e tecnológico”<sup>10</sup>.

O conjunto dos docentes (51%) está na classe “D III” e seguido da classe D IV (25,5%). A maioria (57%) das docentes está na classe DIII da carreira e 20% no nível DIV. A situação dos homens respondentes é diferente, há contingente maior (29%) na classe D IV e um menor na D III (48%). A mobilidade na carreira se faz por meio de progressão funcional por desempenho (passagem para um outro nível dentro da classe) e por promoção (passagem ao primeiro nível da classe imediatamente superior, DI para DII, DII para DIII e assim por diante).

**Gráfico 102 – Nível na Carreira – Docentes mulheres**



### **CONTRATOS DE TRABALHO**

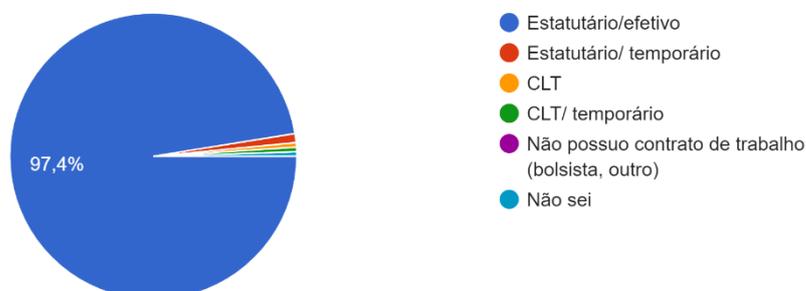
De forma geral, o ingresso na carreira docente se faz mediante concurso público de provas e títulos e os contratos de trabalho são estatutários (97,4%). Considerando o conjunto de homens e mulheres docentes, menos de 1% dos respondentes possuem contrato estatutário temporário ou CLT temporário, totalizando 2 homens e 2 mulheres. Portanto, observamos que a maioria dos respondentes possui contrato estatutário no IFSP.

<sup>10</sup> Lei 12.772/de 28/12/2012. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm). Acesso em junho de 2021.

### Gráfico 103 - Contratos de trabalho – docentes

Que tipo de contrato de trabalho (ou regime jurídico) você possui no IFSP?

196 respostas

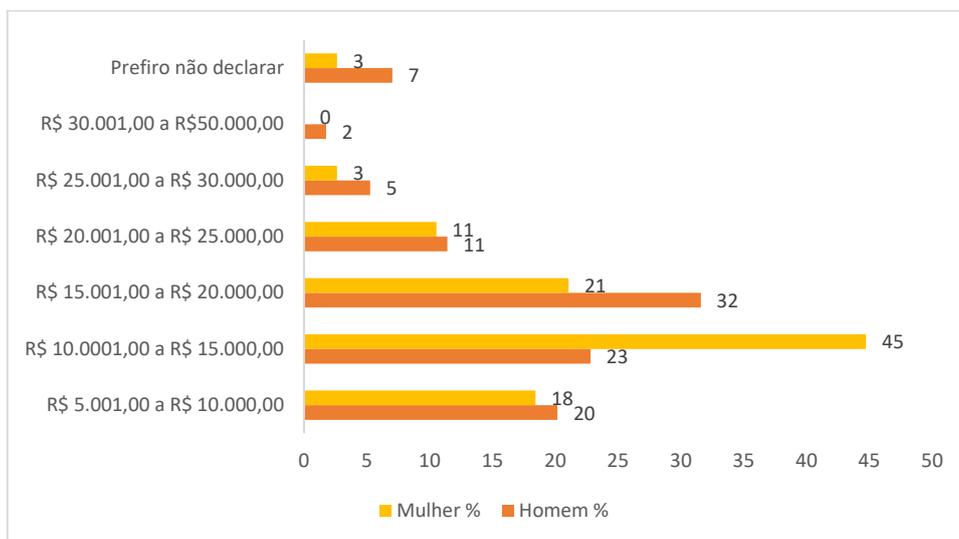


### RENDA INDIVIDUAL E FAMILIAR DOS DOCENTES

O trabalho no IFSP é a única fonte de renda para 86% dos homens e 91% das mulheres. Observamos que 11% dos homens e 9% das mulheres possuem outras fontes de renda. Considerando apenas aqueles que possuem outras fontes de renda, o IFSP é a principal fonte para a maioria dos homens (10 respondentes – 77%) e a minoria das mulheres (4 respondentes – 57%).

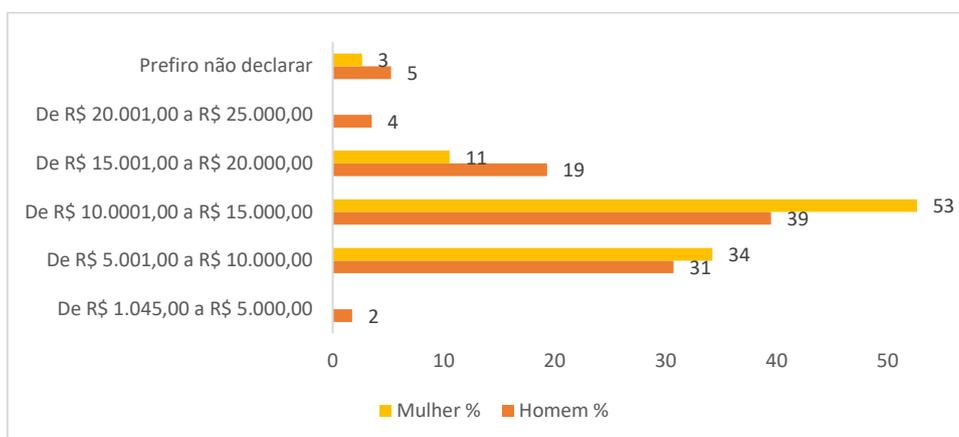
Observando a renda familiar bruta mensal dos docentes, **45% das docentes possuem uma renda entre R\$10 mil e R\$20 mil reais**, 21% entre R\$15 mil e R\$20 mil reais e 11% entre R\$20 mil e R\$25 mil e 18% entre R\$5 mil e R\$10 mil. Os homens possuem renda familiar mensal maior que as mulheres, como mostra o gráfico abaixo, 32% têm renda entre R\$15 mil e R\$20 mil reais mensais, 23% entre R\$10 mil e R\$15 mil reais e 20% têm renda entre R\$5 mil e R\$10 mil.

**Gráfico 104 - Renda familiar bruta mensal - docentes %**



Considerando apenas a renda individual dos docentes, observamos que 32% das mulheres possuíam uma renda entre R\$10 mil e R\$15 mil e 34% entre R\$5 mil e R\$10 mil. O gráfico abaixo demonstra uma pequena diferença entre a distribuição de renda individual de homens e mulheres. Dentre os homens, observamos que 39% possuem renda entre R\$10 mil e R\$15 mil e 31% entre R\$5 mil e R\$10 mil. Ainda que a diferença salarial seja pequena entre homens e mulheres respondentes, chama a atenção o fato de os homens marcarem presença nos extratos superiores da renda, como demonstra o gráfico a seguir.

**Gráfico 105 - Renda mensal individual - docentes %**



**Concluindo**, a pesquisa coletou dados de docentes de todos os *campi* do IFSP, a maior representativa se concentra no campus São Paulo, o maior da instituição. A maioria trabalhava no ensino médio integrado, concomitante ou subsequente ao ensino médio, em disciplinas variadas e nos cursos de graduação (bacharelado, licenciatura e tecnologia). A maioria dos docentes trabalha de 10 a 20 anos no IFSP, sendo 58% das mulheres e 45% dos homens. A maioria está na classe DIII da carreira, sendo 57% de professoras e 48% de professores. Quase todos eles são estatutários, com contratos de trabalho efetivos. O trabalho no IFSP é a única e a principal fonte de renda para a maioria dos docentes. A maioria (2/3) tem renda individual bruta mensal superior a R\$10.000,00 e renda familiar bruta mensal (80%) superior a R\$ 10.000,00.

### III - QUAIS SÃO AS CONDIÇÕES NAS QUAIS SE CONCRETIZA O TRABALHO DOCENTE

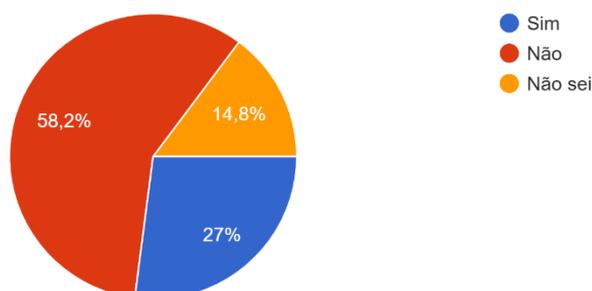
#### TRABALHO/AULAS REMOTAS

Os docentes ao serem indagados se poderiam recusar ministrar aulas remotas, 58,2% informam que não puderam recusar, 27% puderam recusar ministrar aulas remotas e 14,8% informaram que não sabiam se poderiam recusar ou não.

#### Gráfico 106 – Opção por ministrar aulas remotas – docentes

Durante o isolamento social, houve a opção de recusar ministrar aulas remotamente com a possibilidade de reposição após o retorno?

196 respostas

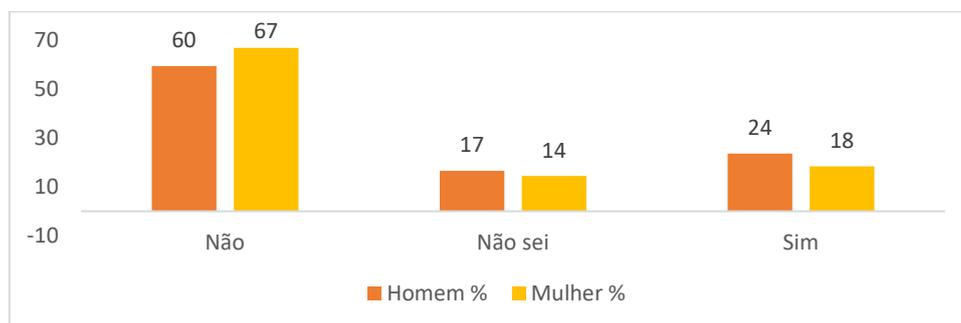


#### OPÇÃO DE PELO TRABALHO PRESENCIAL NA PANDEMIA

Como não puderam recusar a ministrar aulas remotas, foram questionados se voltariam ao trabalho presencial (se tivessem ou não a opção) durante a pandemia, mesmo que houvesse todas as garantias de segurança sanitária. A posição de 2/3 é de que voltariam ao trabalho presencial durante a pandemia, ainda que fosse oferecida todas as garantias de segurança; uma parte (21,4) voltaria e 15,8% não sabe se optaria.

A posição das mulheres se diferencia dos homens, dentre elas 67% não fariam essa opção e, dentre os homens 60%. Mais homens (24%) que mulheres (18%) voltariam a trabalhar presencialmente durante a pandemia.

**Gráfico 107 – Opção de trabalho presencial – docentes**



### **ATIVIDADES ANTES E DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL**

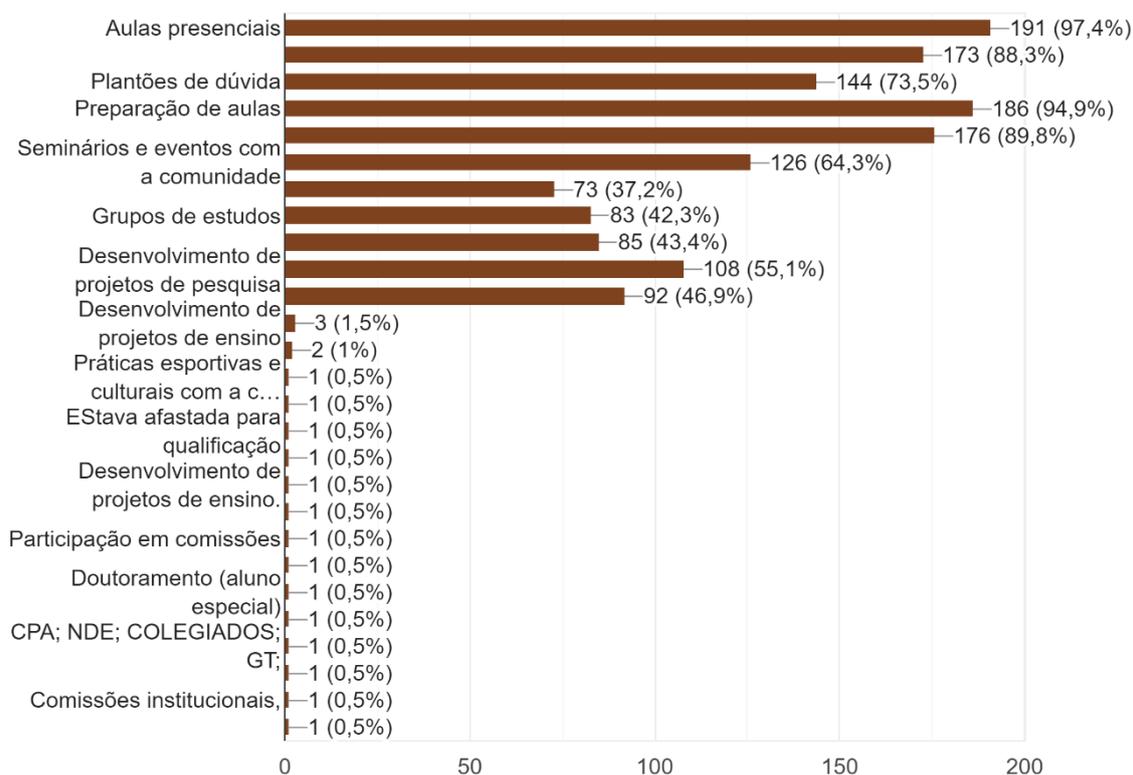
Observando as atividades que os docentes realizavam **antes do isolamento social**, era possível assinalar mais de uma alternativa, é possível afirmar que o foco do trabalho docente é o ensino (aulas, orientações, preparação). Assim, para 97% as aulas presenciais eram a primeira (e mais importante) atividade que realizavam; 88% realizavam atendimento individual aos estudantes; 73% participavam de plantões de dúvidas; 94% preparação de aulas; 89% reuniões administrativas presenciais; 64% seminários e eventos com a comunidade; e 55,1% desenvolvimento de projetos de pesquisa.

Quando questionados sobre as atividades que realizavam **durante o isolamento social**, observamos que se mantém a centralidade do trabalho no ensino e na aprendizagem, mas a preparação era a prioridade, pois demanda mais tempo e conhecimento para tal. Assim, 96,9% assinalaram que a preparação de aulas era a principal atividade que realizavam; 89,8% assinalaram reuniões administrativas online; 87,2% indicaram a preparação de materiais digitais/orientações via redes sociais (e-mail, WhatsApp, etc); 84,2% plantões de dúvidas online; 82,1% assinalaram preparação de materiais disponibilizados em plataforma educacional (Google Classroom, Microsoft Teams); 79,1% assinalaram que realizavam aulas remotas síncronas (online); e 71,9% atendimento individual ao estudantes.

## Gráfico 108 - Atividades laborais antes do isolamento social - docentes

Quais atividades você desenvolvia antes do isolamento social (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

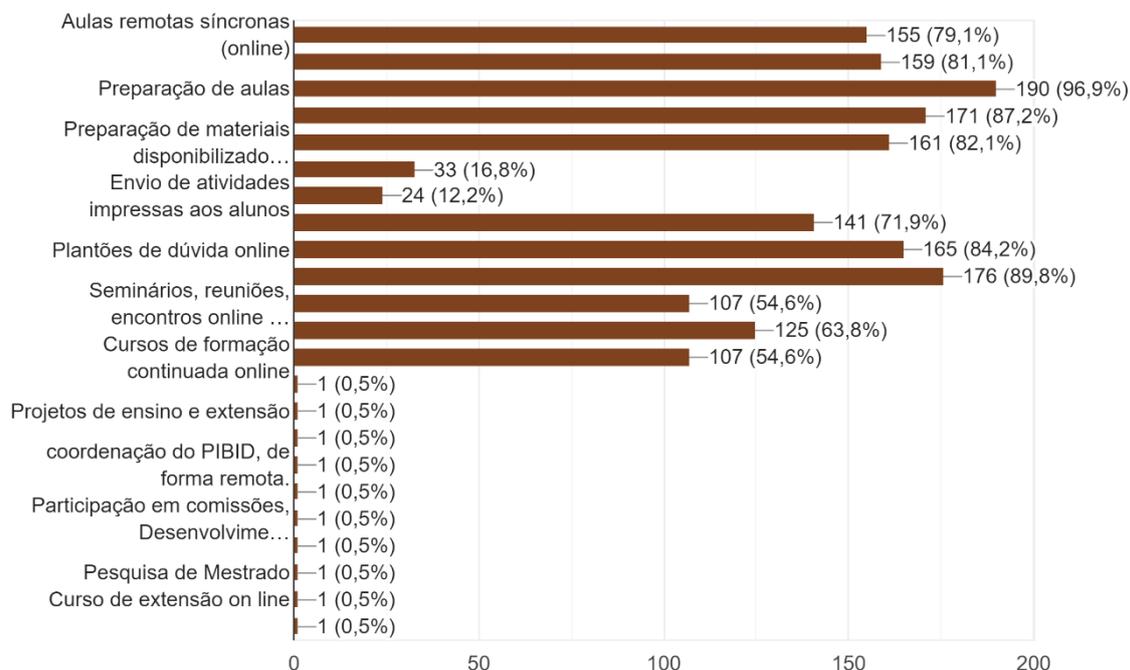
196 respostas



## Gráfico 109 – Atividades laborais durante o isolamento social - docentes

Quais atividades e estratégias você desenvolve durante o isolamento social em trabalho remoto (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

196 respostas



### TEMPO DE TRABALHO ANTES E DURANTE O ISOLAMENTO

Antes do isolamento 69,9% dos docentes trabalhavam 40 horas semanais, 7,6% trabalham 30 ou menos horas por semana, 18,4% trabalham entre 50 e 60 horas semanais e os demais (4%) tiveram dificuldades em mensurar o tempo de trabalho semanal. A maioria trabalhava cinco (59,7%) ou mais dias (26,5%) por semana, 19,4% trabalham 4 dias e 3,6% três dias.

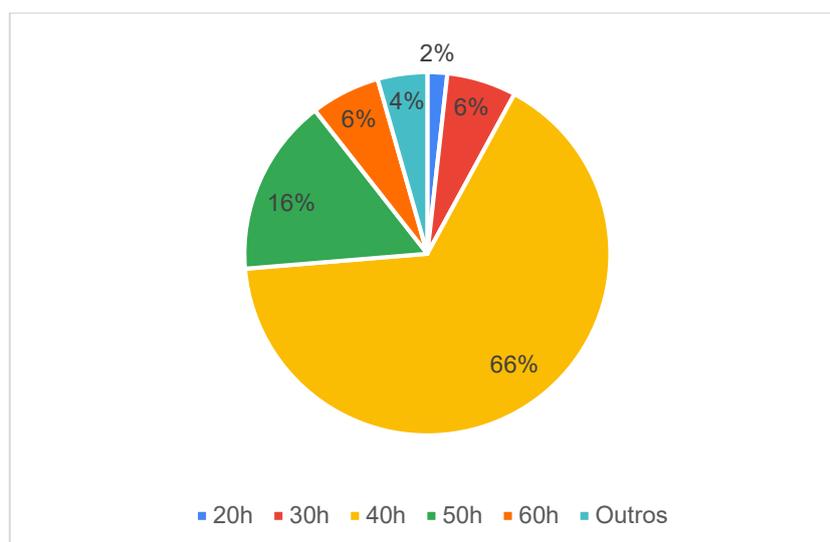
Durante o isolamento o número de horas semanais aumentou significativamente apenas 12,7% continuava trabalhando 40 horas semanais e 69,4% trabalhavam 50 ou 60 horas semanais e 2% informaram que trabalhavam mais de 60 horas semanais. Apenas 6% responderam que trabalhavam menos de 40 horas por semana. Indagados sobre a quantidade de dias semanais dedicados ao trabalho docente, 88,7% informavam que tinham uma jornada semanal com mais de

5 dias de trabalho, 15,3% trabalhavam 5 dias e 3% tinham jornada igual ou inferior a 4 dias semanais.

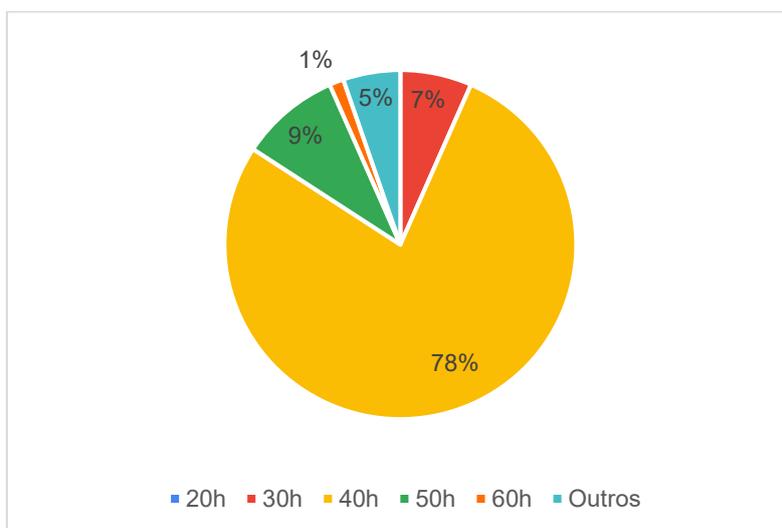
Com o isolamento social, o dispêndio de tempo para o trabalho profissional tem uma reconfiguração. Se antes do isolamento social cerca de 70% dos docentes trabalhavam 40 horas semanais, com o isolamento este percentual abaixou para 12,7%. Se antes do isolamento social, 18,4% trabalhavam entre 50 e 60 horas por semana, como o trabalho remoto essa quantidade de horas semanais passa para 69,4%.

Observando a quantidade de horas trabalhadas dos docentes antes do isolamento social, percebemos que menos homens (66%) trabalhavam 40 horas do que as mulheres (78%). O percentual de homens (16%) que trabalhavam 50h por semana era maior do que as mulheres (9%). Após o início do isolamento social, todos passaram a trabalhar mais horas, 35% dos homens e 41% das mulheres declararam trabalhar mais de 50 horas e 30% dos homens e 36% das mulheres declararam trabalhar mais de 60 horas semanais. Portanto, notamos que as mulheres passaram a trabalhar mais horas por semana após o isolamento social.

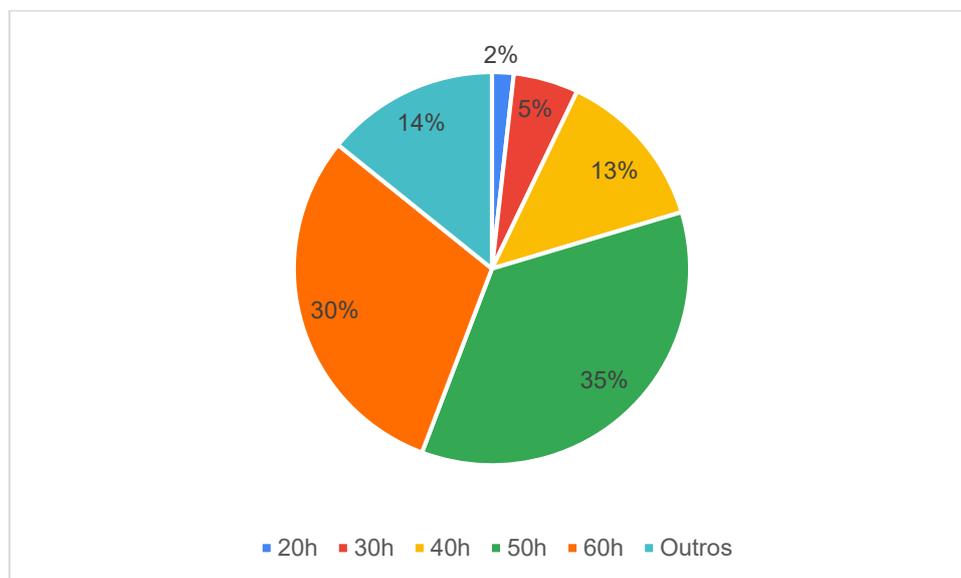
**Gráfico110 – Quantidade de horas trabalhadas antes do isolamento social – docentes homens %**



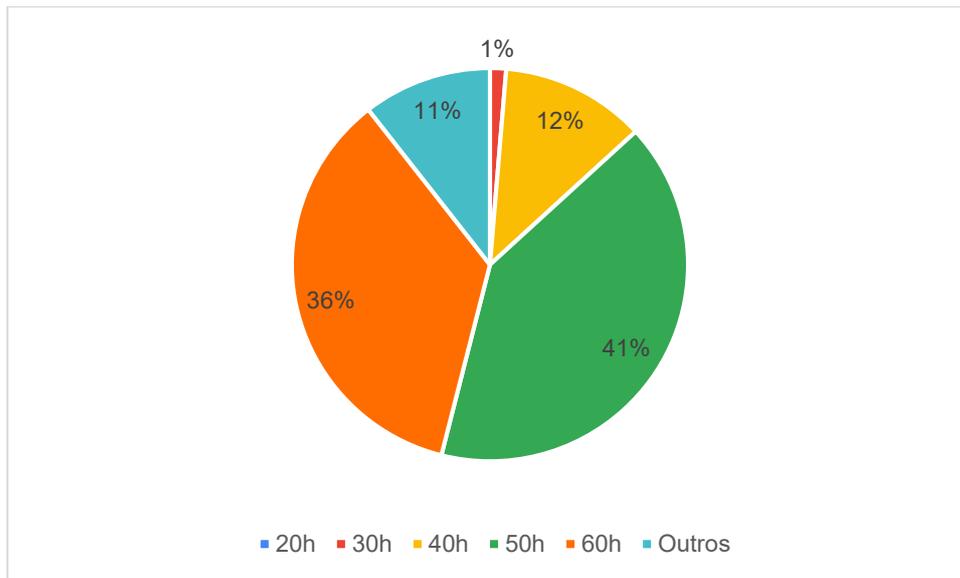
**Gráfico111 – Quantidade de horas trabalhadas antes do isolamento social – docentes mulheres %**



**Gráfico 112 – Quantidade de horas trabalhadas durante o isolamento social – Docentes homens %**

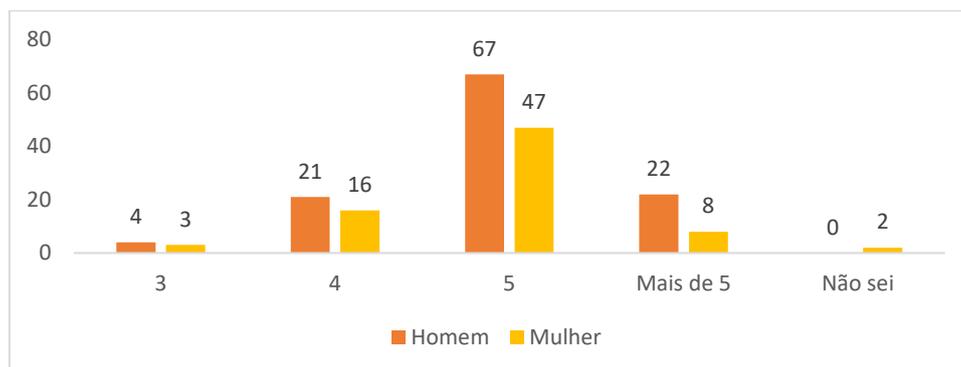


**Gráfico 113 – Quantidade de horas trabalhadas durante o isolamento social – docentes mulheres %**

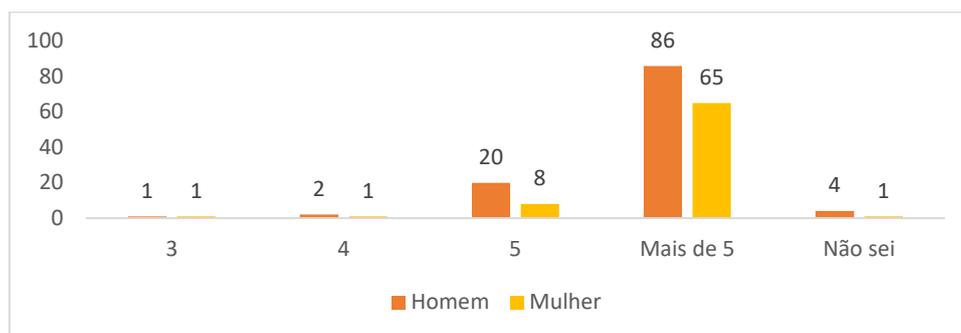


Os gráficos abaixo demonstram que 85% das mulheres e 75% dos homens docentes passaram a dedicar mais de 5 dias na semana ao trabalho. Antes da pandemia, 61% das mulheres e 58% dos homens docentes dedicavam 5 dias semanais ao trabalho; enquanto entre os técnicos 87% dos homens e 80% das mulheres dedicam 5 dias ao trabalho. Observamos que uma parte dos trabalhadores passou a exercer suas atividades em mais de 5 dias na semana, ultrapassando os limites do horário de descanso remunerado. Quando questionados sobre os ritmos de trabalho no contexto da pandemia, 71% dos docentes homens e 65% das mulheres afirmaram que passaram a trabalhar em um ritmo mais acelerado.

**Gráfico 114 – Quantidade de dias dedicados ao trabalho antes do isolamento social – Docentes (números absolutos)**



**Gráfico 115 – Quantidade de dias dedicados ao trabalho após do isolamento social – Docentes (números absolutos)**



### **RITMOS E QUANTIDADE DE TRABALHO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL**

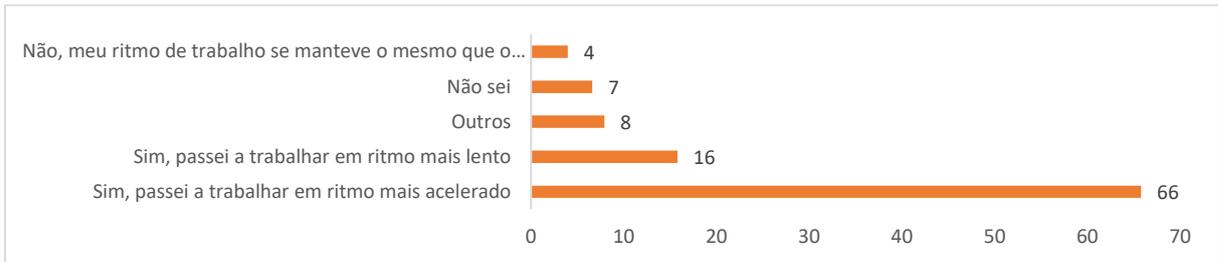
Os docentes (68,4%) informam que passaram a trabalhar em ritmo mais acelerado e 16,6% avaliam em ritmo mais lento e apenas 5% consideram que não houve alteração no ritmo de trabalho. Dentre eles 90,3% consideram que aumentou a quantidade de trabalho, 3% avaliam que houve diminuição da quantidade e 2,5% não houve nenhuma mudança.

Observamos que 71% dos homens e 66% das mulheres afirmaram que passaram a trabalhar em um ritmo mais acelerado, como demonstram os gráficos a seguir.

**Gráfico 116 – Ritmo de trabalho- docentes homens %**



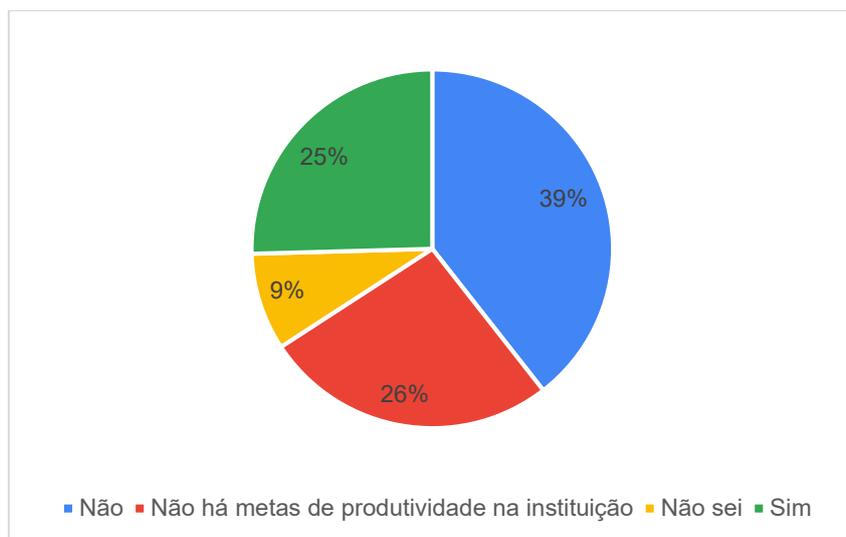
**Gráfico 117 – Ritmo de trabalho- docentes mulheres %**



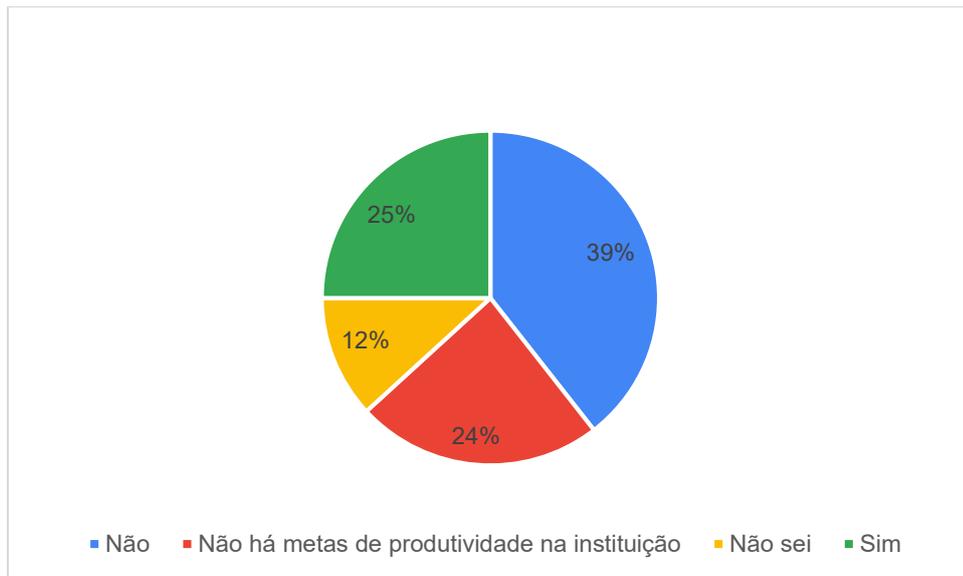
### **METAS DE TRABALHO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL**

Quando questionados sobre as metas de produtividade, 39% dos docentes homens e 39% das mulheres afirmaram que elas não aumentaram e 26% dos homens e 24% das mulheres afirmaram que não há metas de produtividade na instituição. Por outro lado, 25% dos homens e 25% das mulheres afirmaram que as metas aumentaram.

**Gráfico 118- Metas de produtividade - docentes homens %**



**Gráfico 119 – Metas de produtividade – Docentes mulheres %**



Quando perguntados se havia cobrança da chefia imediata, considerando o conjunto dos docentes, 37% afirmaram sentir que havia uma maior cobrança, 32,7% não soube avaliar, 15,8% afirmaram não sentir nenhuma cobrança e 14,3% sentiram uma menor cobrança.

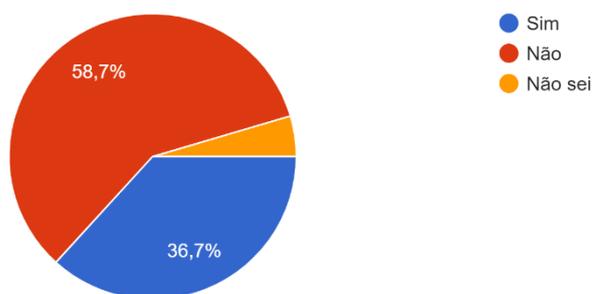
### **INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO DISPONIBILIZADOS PELO IFSP**

Considerando o conjunto dos docentes, 58,7% afirmaram que o IFSP não disponibilizou ferramentas e/ou materiais necessários para a execução do trabalho remoto. Quais eram as ferramentas ou instrumentos de trabalho disponibilizados? Os meios de trabalho para a realização do trabalho remoto como plataformas educacionais - Google classroom, Microsoft Education, entre outras - foram disponibilizadas para 61,1% dos docentes; assim como softwares, tais como pacote Office, Zoom, G-Suite, entre outros foram disponibilizados para 33% dos docentes. Não tiveram nenhum material foi disponibilizado 22% dos professores.

### Gráfico 120 - Ferramentas e/ou materiais para o trabalho remoto disponibilizados pelo IFSP - docentes

O IFSP disponibilizou ferramentas e/ou materiais necessários para a execução do seu trabalho remoto durante o isolamento social?

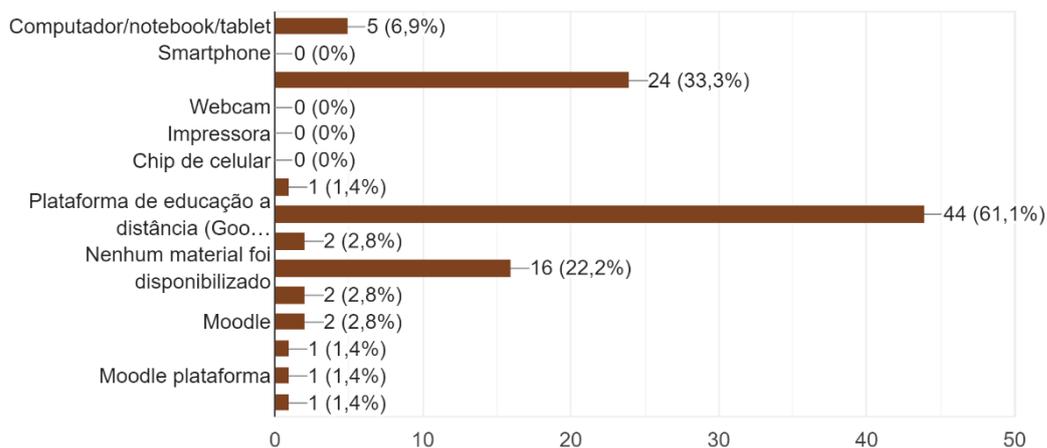
196 respostas



### Gráfico 121 - Tipos de ferramentas e/ou materiais para o trabalho remoto disponibilizados pelo IFSP - docentes

Quais ferramentas e/ou materiais necessários para a execução do seu trabalho foram disponibilizados pela instituição durante o isolam...se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

72 respostas



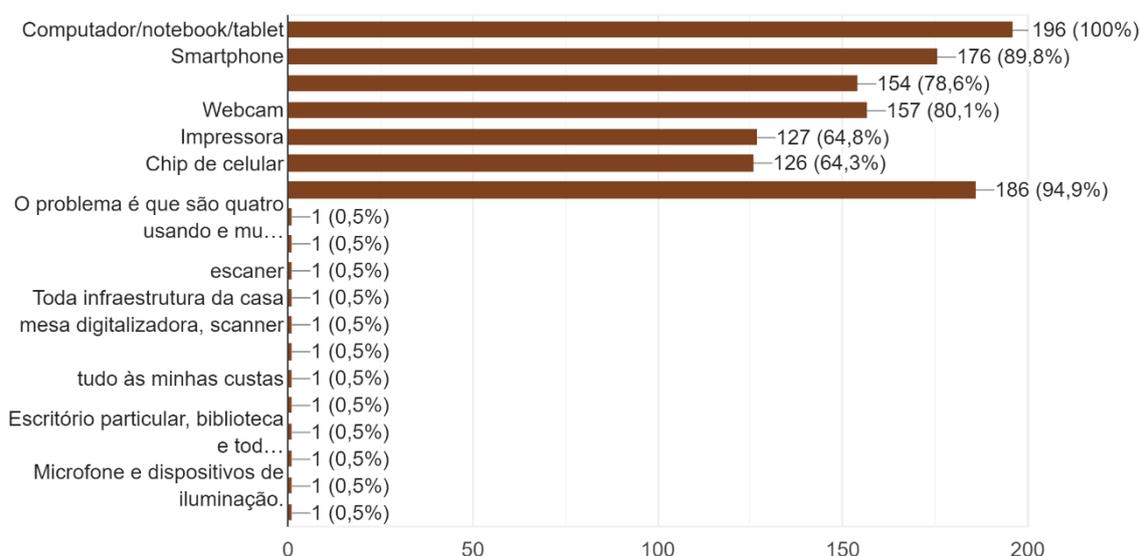
## INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO NAS RESIDÊNCIAS

Todos (100%) os docentes dispunham em suas residências de computador ou notebook ou tablet. Os instrumentos de trabalho remoto estavam disponíveis nas residências dos docentes, o que evidencia que as condições para a realização do trabalho remoto eram garantidas dos próprios trabalhadores. Os docentes possuíam smartphone (89,8%), softwares (78,6%); webcam (80,1%); impressora (64,8%); chip de celular (64,3%); pacote de acesso à internet banda larga (94,9%).

### Gráfico 122- Equipamentos disponíveis nas residências – docentes

Na sua casa, você tem acesso a quais equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

196 respostas



## QUALIDADE DA CONEXÃO À INTERNET

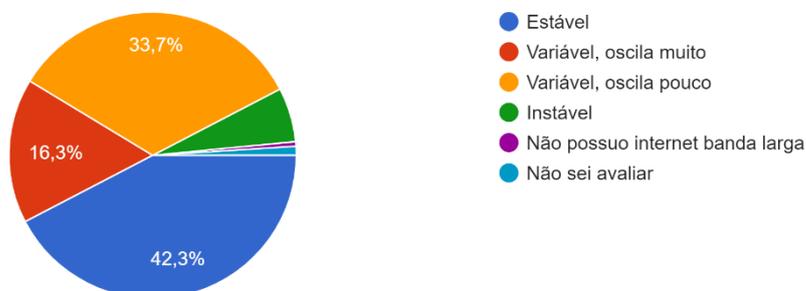
Os docentes foram questionados sobre a qualidade da conexão da internet banda larga. Para menos da metade (42%) havia conexão estável; para outro grupo havia oscilações: pouco (33% e muito (16%).

Possuíam internet banda larga de alta velocidade (80,1%), mas não era garantia de estabilidade na conexão. Utilizavam internet 3G, 4G ou 5G 37,2% dos docentes, 15,3% tinham acesso à internet de baixa velocidade. Não souberam avaliar 5,2% dos docentes.

### Gráfico 123 – Qualidade da conexão à internet – docentes

Como você avalia sua conexão com internet banda larga ou 3G/4G/5G?

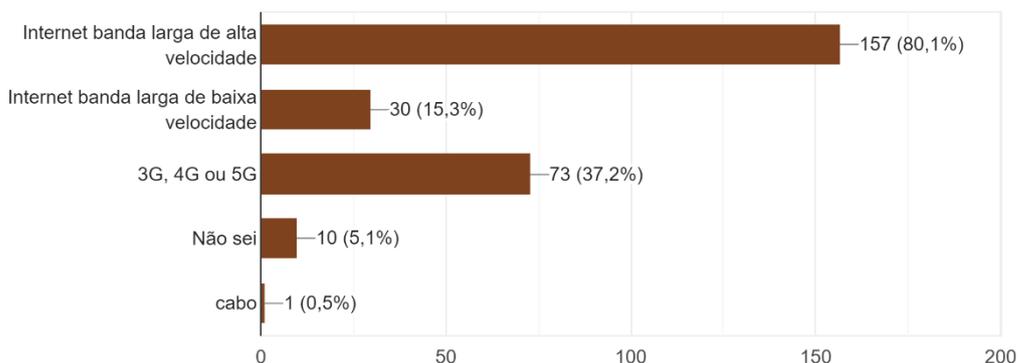
196 respostas



### Gráfico 124 – Tipo de plano de internet – docentes

Que tipo de plano de internet você utiliza (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

196 respostas



## CONHECIMENTOS SOBRE RECURSOS TECNOLÓGICOS

Dentre os docentes, 55,1% não conheciam os recursos tecnológicos aplicados à educação, 39,3% aprenderam a utilizar no processo de trabalho remoto e 15,8% continuam com dificuldades para utilizar, 43,3% tinham conhecimento sobre os recursos tecnológicos, 31,1% não utilizava embora conhecesse e 12,2% utilizavam com frequência. Apenas 3 docentes não sabiam avaliar o conhecimento.

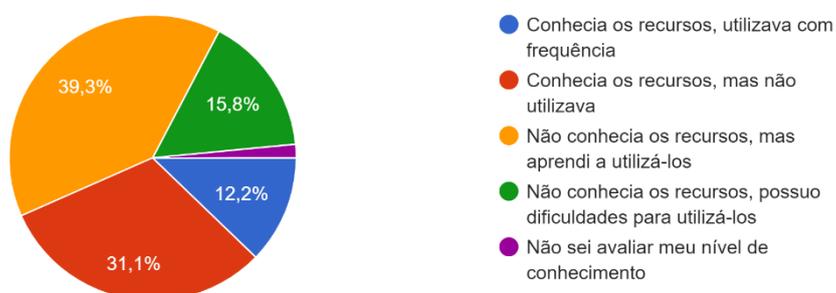
Se, quase a metade não conhecia os recursos tecnológicos, observamos que também não se consideravam preparados para utilizar os recursos tecnológicos

disponíveis tais como as plataformas e softwares: 56,1% estavam medianamente preparados e 13,8% não se sentiam nada preparados; somente 27% afirmaram que estavam preparados. Diante da ausência de conhecimento e preparação, o IFSP realizou formação para o uso de plataformas digitais? Apenas 19,7% informaram que não receberam formação e 7,6% não sabiam se houvera formação, portanto 73% dos docentes usufruíram da formação.

### Gráfico 125 - Nível de conhecimento sobre recursos tecnológicos - docentes

Como você avalia seu nível de conhecimento sobre recursos tecnológicos aplicados à educação (plataforma de educação a distância, sof...s de comunicação síncrona, lousa digital, etc.)?

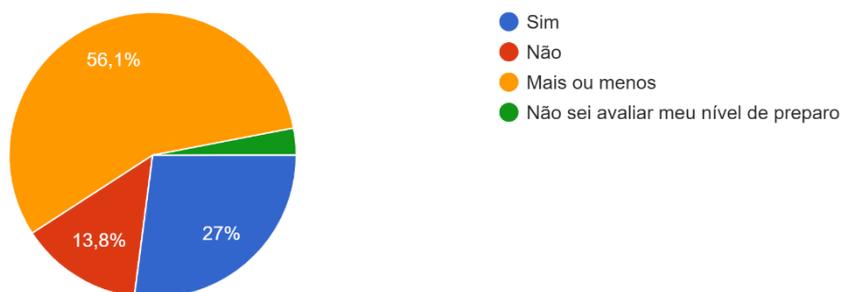
196 respostas



### Gráfico 126 - Preparo para utilização de recursos tecnológicos - docentes

Você considera que possui o preparo necessário para utilizar os recursos tecnológicos disponíveis hoje (plataforma de educação a distân...es de comunicação síncrona, lousa digital, etc.).

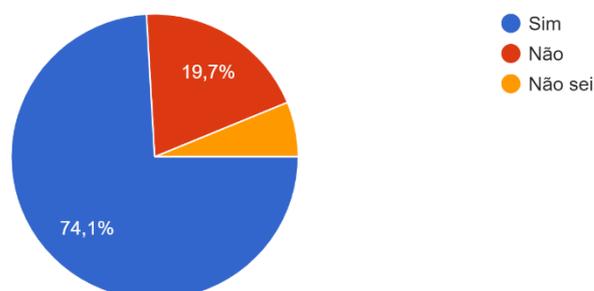
196 respostas



## Gráfico 127 - Formação para o uso de plataformas digitais e/ou exercício do trabalho remoto - docentes

Houve oferta de formação por parte do IFSP para o uso de plataformas digitais e/ou exercício do trabalho remoto?

193 respostas



### CONDIÇÕES ERGONÔMICAS DE TRABALHO REMOTO

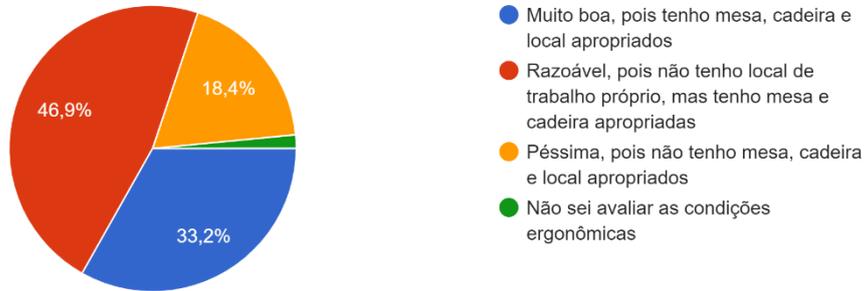
Cerca de 1/3 dos docentes considera muita boa a ergonomia do local de trabalho remoto, pois possui mesa, cadeira e local de trabalho apropriados. Para 46,9% o local de trabalho é razoável, pois tem somente mesa e cadeira apropriados; e para 18,6% dos docentes eram péssimas as condições para o trabalho remoto não tinham cadeira, mesa e local apropriados. 27% tinham muito boas condições e disponibilidade de equipamentos e tecnologias em casa; para 68,4% as condições eram razoáveis, pois dispunha de parte dos equipamentos e tecnologias necessárias ao trabalho remoto; 4,6% dos docentes não dispunham de equipamentos e tecnologias necessários ao trabalho. 82,1% dispunham de um local adequado para realizar uma videoconferência, mas 39,3% compartilhavam este espaço com filhos (9,7%) ou com outros familiares (29,6%).

O local de trabalho é uma questão importante para os trabalhadores no contexto do trabalho remoto. Considerando os docentes, 64% dos homens e 63% das mulheres avaliam a adequabilidade do local que possuem para o exercício do trabalho como razoáveis (maioria) e péssimas. Portanto, podemos afirmar que as condições de trabalho desses profissionais são inadequadas, muito diferentes daquelas encontradas na instituição.

### Gráfico 128 – Ergonomia no local de trabalho remoto - docentes

Como você avalia a ergonomia do seu local de trabalho remoto?

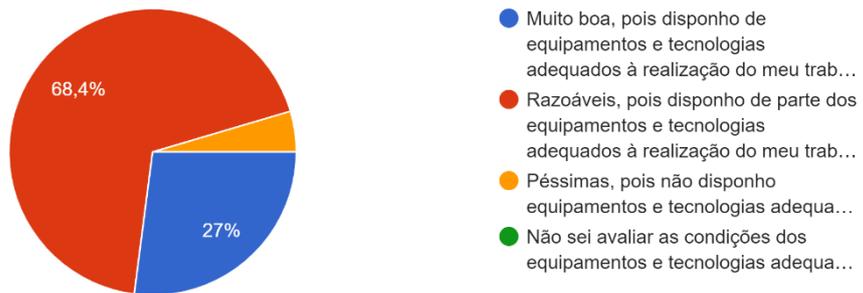
196 respostas



### Gráfico 129 – Equipamentos e tecnologias disponíveis no local do trabalho remoto - docentes

Como você avalia as condições dos equipamentos e tecnologias disponíveis em casa?

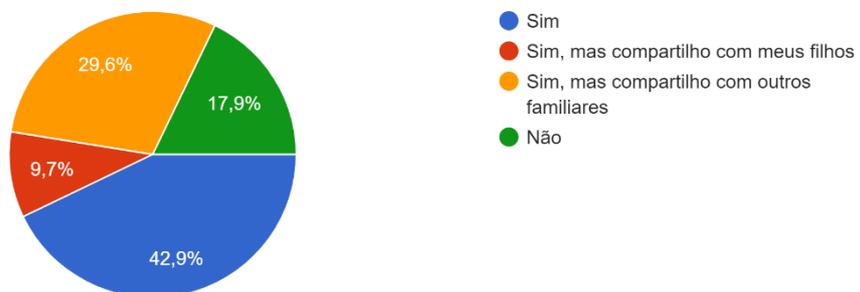
196 respostas



### Gráfico 130 – Adequação das residências ao trabalho remoto - docentes

Você possui um local adequado em casa para realizar videoconferência?

196 respostas



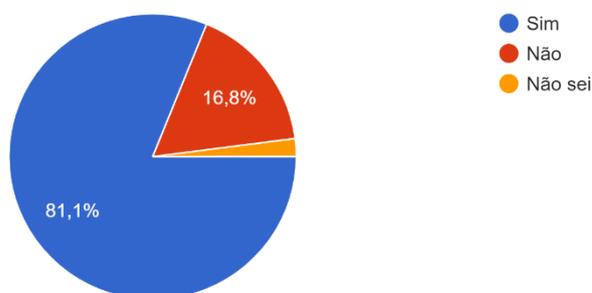
## GASTOS COM INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Os docentes (81,1%) tiveram gastos extras com equipamentos e serviços para a realização do trabalho remoto, somente 16,8% não tiveram gastos extras. Os gastos foram realizados com equipamentos como computador e notebook (48,4%); com aumento da velocidade e/ou plano de internet (55,3%); acessórios (59,1%); com móveis (35,8%) e com mudança de casa (9,4%).

### Gráfico 131 - Gastos extras com equipamentos e serviços para a realização do trabalho remoto - docentes

Considerando o contexto de isolamento social provocado pela pandemia de Covid-19, você teve gastos extras com equipamentos e serviços para a realização do trabalho remoto?

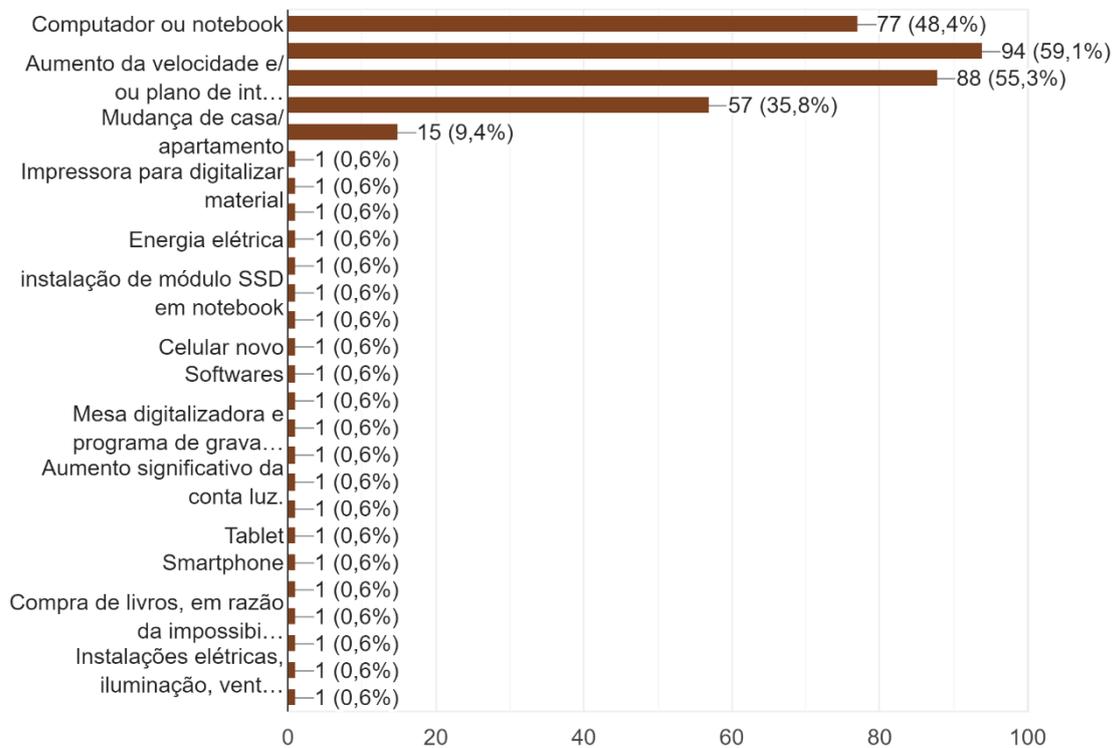
196 respostas



### Gráfico 132- Natureza dos gastos extras para a realização do trabalho remoto - docentes

Considerando o contexto do isolamento social, você teve gastos extras com:

159 respostas



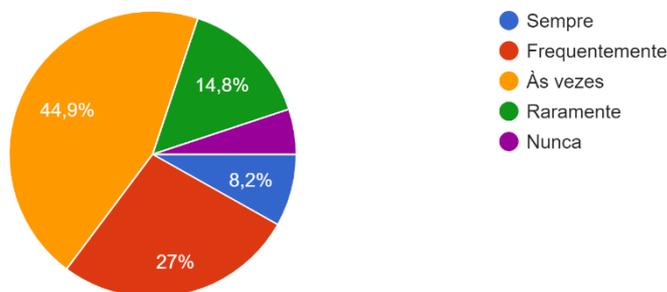
### APOIO INSTITUCIONAL

O apoio do IFSP às atividades profissionais está presente para 80,1% dos docentes, para 44,9% acontece às vezes; para 27% com frequência e sempre para 8,2%. Para os demais, para 5,1% nunca houve apoio e para 14,8% o apoio é raro.

### Gráfico 133 – Apoio institucional para as atividades laborais remotas – docentes

Você se considera apoiado pelo IFSP em suas atividades profissionais?

196 respostas



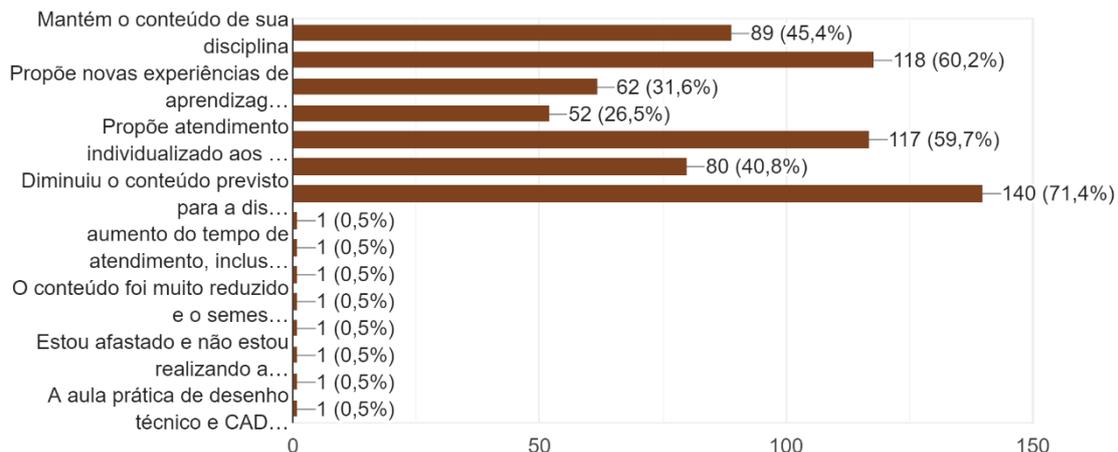
### ORGANIZAÇÃO E REALIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

As estratégias pedagógicas utilizadas pelos docentes na organização e realização do trabalho docente remotamente envolvem a redefinição dos programas planejados para o trabalho presencial. 71,4% diminuiu o conteúdo previsto para a disciplina devido às limitações da aula remota; 60,2% propôs a revisão do conteúdo de sua disciplina; 59,7% propôs atendimento individualizado aos estudantes; 40,8% utilizou estratégias interdisciplinares para trabalhar os conteúdos remotamente; 31,6% propôs novas experiências de aprendizagem (tais como jogos online, visitas virtuais a museus e ou uso de laboratórios remotos, entre outros); e, 26,5% dividiu o tempo entre conteúdo, orientações sobre a pandemia e temas trazidos pelos estudantes. 45,4% dos docentes mantiveram o conteúdo da disciplina na aula remota.

### Gráfico 134 – Estratégias pedagógicas - docentes

Na organização e realização de atividades com seus estudantes, quais as estratégias pedagógicas que você utiliza (se necessário, marque mais de uma opção)?

196 respostas



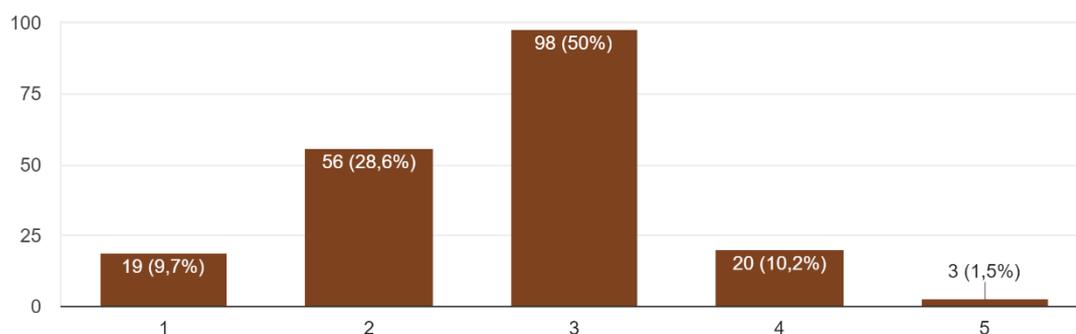
### AVALIAÇÃO DOCENTE DAS ATIVIDADES ESTUDANTIS

Os docentes foram solicitados a avaliar as atividades estudantis, de forma geral as avaliações tendiam a considerar medianas ou regulares, com exceção dos estados emocionais, das possibilidades de evasão e das dificuldades materiais dos estudantes avaliadas como altas.

A aprendizagem, engajamento e motivação dos estudantes nas atividades remotas foram avaliados como mediana para 50% dos docentes. Somente 11,7% consideram boa e excelente. 38,3% péssima e ruim.

### Gráfico 135 – Estudantes: motivação – docentes

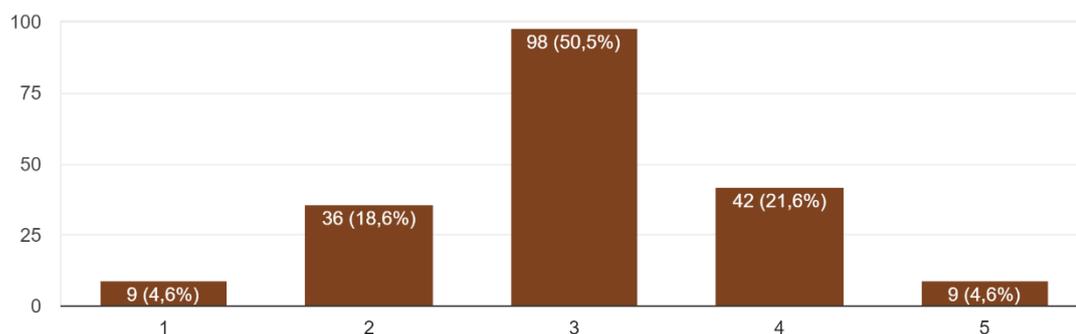
Considerando o contexto do isolamento social provocado pela pandemia de Covid-19, como você avalia aprendizagem, engajamento, motivação dos estudantes nas atividades à distância?  
196 respostas



A realização pelos estudantes das atividades propostas pelos professores foi avaliada como mediana (50% dos docentes); 26% avaliaram como boa e excelente; 23% péssima e ruim.

### Gráfico 136 – Estudantes: realização de atividades – docentes

Como você avalia a realização pelos estudantes das atividades propostas?  
194 respostas

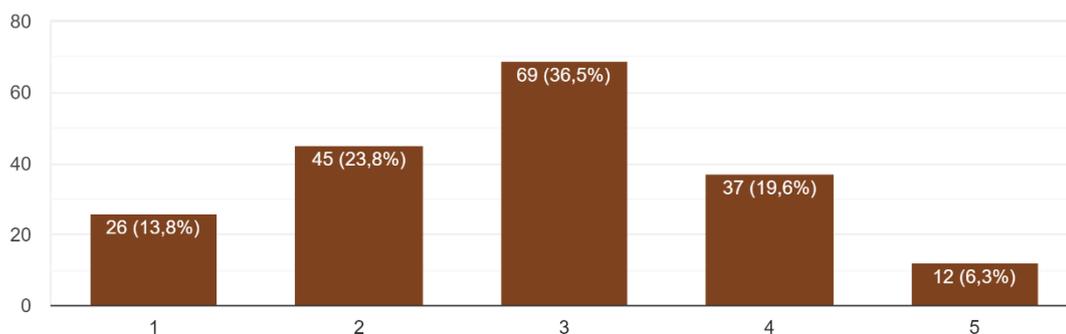


A relação do IFSP com as famílias dos estudantes é péssima e ruim para 36,2%; regular para 35,2%; boa e excelente para 25%

### Gráfico 137 – Relação com famílias – docentes

Como você avalia a relação do IFSP com as famílias dos estudantes?

189 respostas

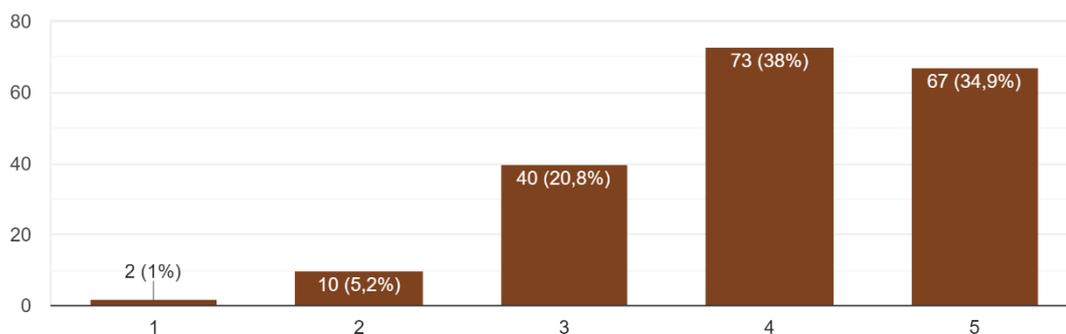


Ansiedade e/ou depressão dos estudantes é alta (ou quase alta) para 71,4% dos docentes, é baixa ou quase baixa para 6,1% e média para 20,4%.

### Gráfico 138 – Estudantes: ansiedade e depressão – docentes

Como você avalia a ansiedade e/ou depressão dos estudantes?

192 respostas

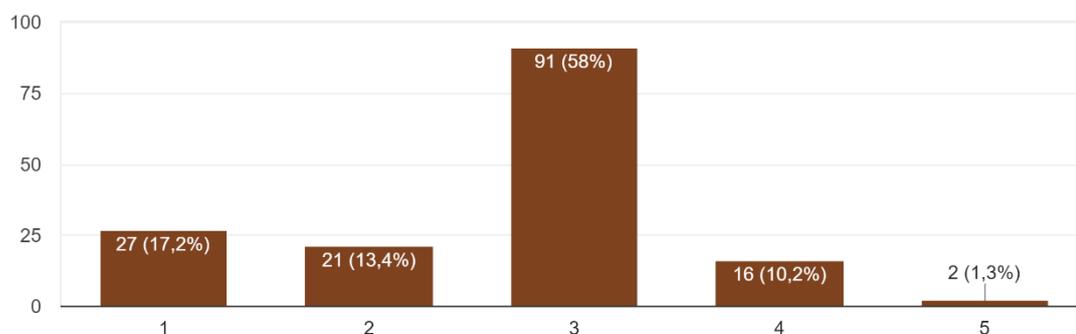


Os índices de violência doméstica sofrida pelos estudantes são avaliados como médios para 46,4% dos docentes; 24% baixos (ou próximos); 20,9% altos ou próximos). 19,9% não avaliou.

### Gráfico 139 – Estudantes: violência doméstica – docentes

Como você avalia os índices de violência doméstica sofrida pelos estudantes?

157 respostas

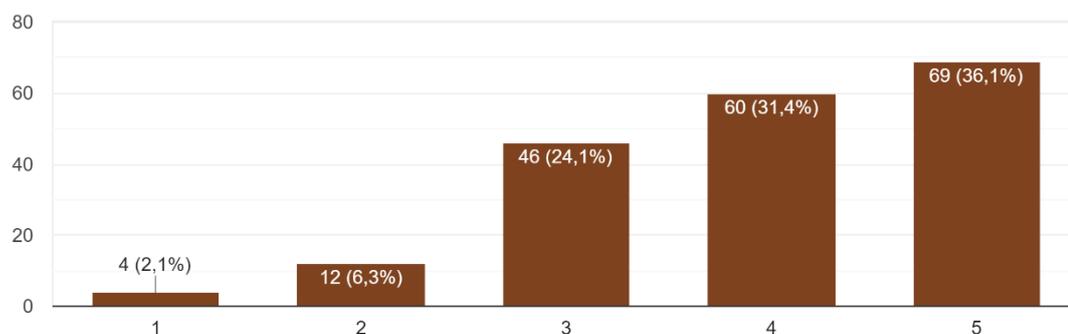


O risco de evasão ou abandono escolar pelos estudantes é considerado alto (ou próximo) para 65,8% dos docentes; 23,5% consideram médio e 8,2% com risco baixo.

### Gráfico 140 – Estudantes: evasão e/ou abandono – docentes

Como você avalia o risco de evasão ou abandono pelos estudantes?

191 respostas

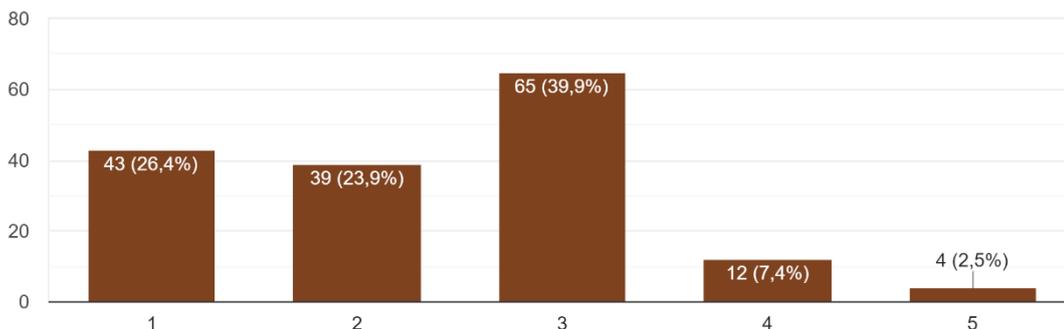


Assédio ou agressões virtuais (cyberbullyng) sofridos pelos estudantes é baixo para 41,8% dos docentes, médio para 33,2% e alto para 8,2%. 16,8% não avaliaram.

### Gráfico 141 – Estudantes: assédio ou agressões virtuais – docentes

Como você avalia o nível de assédio ou agressões virtuais (cyberbullying) sofridos pelos estudantes?

163 respostas

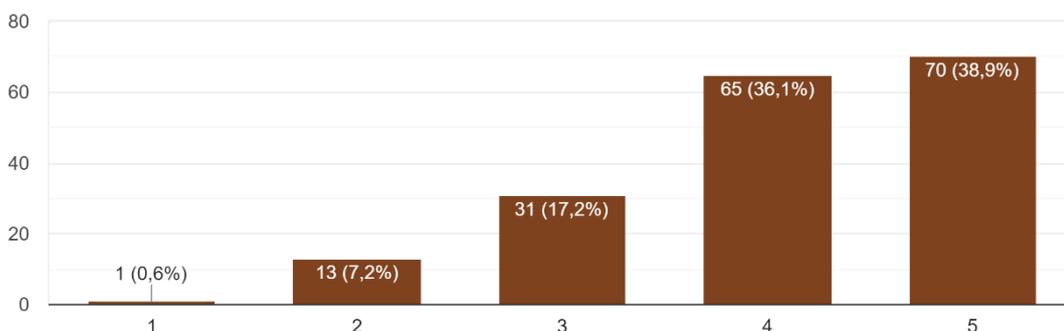


Dificuldades de sobrevivência dos estudantes provocadas pelo desemprego e/ou ausência de renda durante o isolamento social são altas para 68,9% dos docentes; 15,8% consideram médias e 7,1% baixas; 8,2% não avaliaram.

### Gráfico 142– Dificuldades sobrevivência dos estudantes – docentes

Como você avalia as dificuldades de sobrevivência dos estudantes provocadas pelo desemprego e/ou ausência de renda durante o isolamento social?

180 respostas

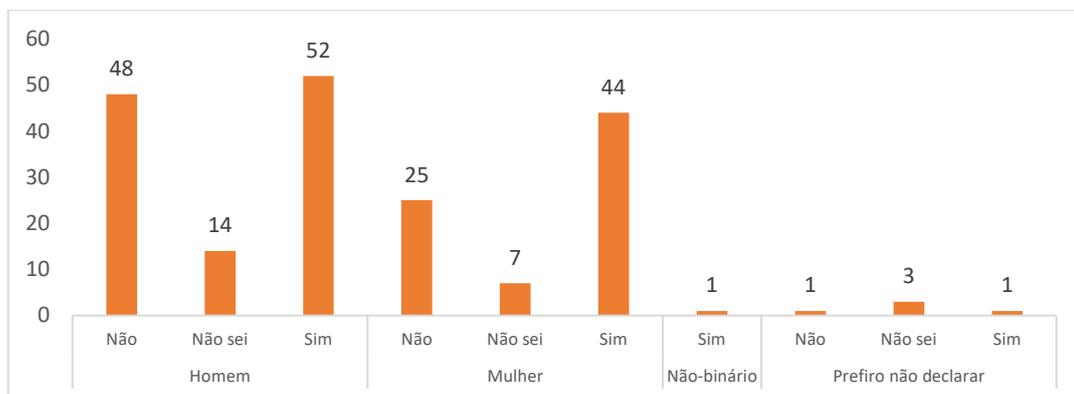


## ADOCIMENTO

Observamos que a maioria dos docentes de ambos os sexos afirmaram que adoeceram por questões relacionadas ao trabalho. No gráfico abaixo é possível

verificar que 45% dos homens docentes e 57% das mulheres já adoeceram devido a questões relacionadas ao trabalho no isolamento social.

**Gráfico 143- Você avalia que já adoeceu por questões relacionadas ao trabalho durante o isolamento social? Docentes**

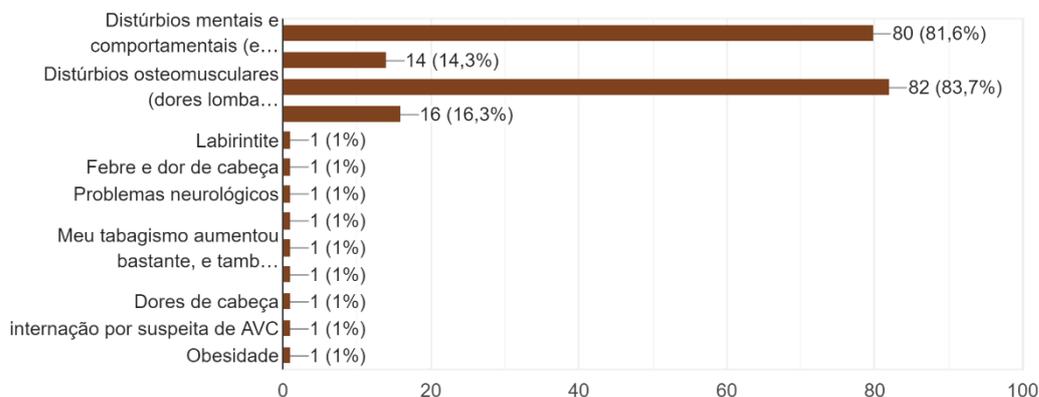


Quando questionados sobre o tipo de adoecimento enfrentado durante o isolamento social, notamos que 11% dos homens docentes e 36% das mulheres enfrentaram distúrbios mentais, comportamentais e osteomusculares. Outros 10% dos homens docentes enfrentaram somente distúrbios osteomusculares, o que significa que aproximadamente 21% dos docentes homens tiveram esse tipo de problema. É possível notar que os trabalhadores têm adoecido no contexto do trabalho remoto, durante o isolamento social, principalmente as mulheres docentes, sobrecarregadas com a dupla jornada: trabalho profissional e trabalho doméstico.

### Gráfico 144 - Tipo de adoecimento durante o isolamento social – docentes

Que tipo de adoecimento você já enfrentou durante o isolamento social (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

98 respostas



**Concluindo**, a pesquisa mostra que todos os docentes estão em regime de trabalho remoto e que não houve opção ou exigência de aulas presenciais até o momento da pesquisa. A maioria dos docentes não optariam pelo trabalho presencial, caso pudessem escolher. Analisando as atividades realizadas antes e durante o isolamento social observamos que todas as atividades presenciais ganharam uma correlata online, ainda que possuíssem características completamente distintas quando realizadas presencialmente. A primeira atividade que aparece como antes do isolamento são as aulas presenciais e durante o isolamento a preparação das aulas remotas, o que exige muito mais dos docentes. Os docentes passaram a trabalhar muito mais horas e dias semanais no modo remoto. A maioria dos homens e mulheres afirmaram que o ritmo de trabalho aumentou. Quanto as metas de produtividade e a pressão das chefias, a maioria dos docentes apontou que elas não se alteraram significativamente no período.

Os docentes ponderaram que o IFSP não forneceu as ferramentas adequadas para o exercício do trabalho, exceto pela disponibilização de plataformas virtuais de aprendizagem. A maioria dos docentes possuía conexão de internet banda larga e metade deles conheciam os recursos tecnológicos

Os docentes consideravam as condições ergonômicas que possuíam para o trabalho remoto muito boa ou razoável, destacando a presença de mesas e cadeiras. No entanto, a maioria deles avaliam o local para o exercício do trabalho como razoáveis e péssimas. A maioria afirmou que a rotina doméstica, com maior dispêndio de tempo para a realização do trabalho doméstico. A maioria dos docentes teve gastos extras com equipamentos, principalmente computadores. Ainda assim, os docentes ponderam que o IFSP oferece apoio institucional aos trabalhadores.

Quando instigados a analisar a organização do trabalho docente, os professores apontaram que houve diminuição do conteúdo no modo remoto e que precisaram adotar novas estratégias de aprendizagem. A metade dos docentes pondera que os estudantes têm motivação e realizam as atividades, no entanto, a relação com as famílias é regular, os níveis de ansiedade e depressão dos estudantes são altos; os índices de violência doméstica é médio, o risco de abandono e evasão é alto, os índices de cyberbullying é baixo, e os riscos de sobrevivência dos estudantes é alto.

A maioria dos docentes, principalmente as mulheres afirmaram ter adoecido devido a questões relacionadas ao trabalho na pandemia. Os distúrbios osteomusculares e comportamentais aparecem como os principais motivos.

## IV. COMO OS DOCENTES AVALIAM O TRABALHO REMOTO?

### DECISÕES ADMINISTRATIVAS

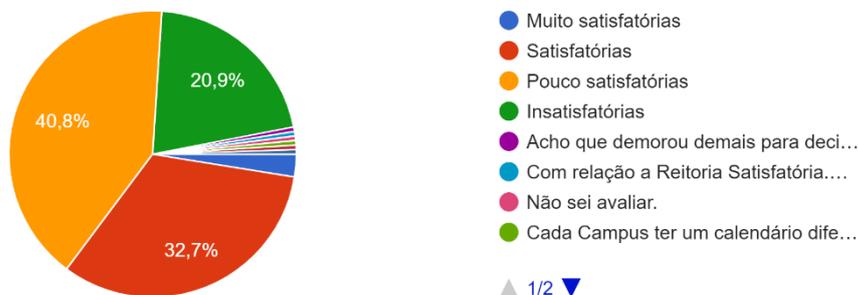
De forma geral, os docentes (61,7%) avaliam negativamente as decisões administrativas tomadas pelo IFSP, ou seja, são insatisfatórias (20,9%) ou pouco satisfatórias (40,8%). Quase 1/3 tem avaliação bastante positiva sobre a tomada de decisões, pois para 32,7% elas são satisfatórias e muito satisfatórias para 2,5%.

### PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES ADMINISTRATIVAS

A participação dos docentes, dos técnicos e dos estudantes nas decisões administrativas durante o isolamento social são avaliadas negativamente por 63,8% dos docentes, que as consideram insatisfatórias (16,3%) ou pouco satisfatórias (47,4%). São satisfatórias para 31,6% e muito satisfatórias para 3,6%.

#### Gráfico 145- Avaliação das decisões administrativas - docentes

Como você avalia as decisões administrativas tomadas pelo IFSP durante o isolamento social?  
196 respostas



### DIFICULDADES NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

Os docentes atribuem a maior dificuldade à falta de convívio com estudantes (91,3%) e ao fato de que os estudantes não participam das atividades de ensino e aprendizagem da mesma maneira que presencialmente (84,7%). Portanto, as maiores dificuldades estão no centro do ofício docente como atividade relacional com estudantes.

O recebimento de demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive aos finais de semana (78,6%); a falta de convívio com os colegas de trabalho (70,4%) e maiores interrupções na realização do trabalho (65,8%) são o segundo grupo de dificuldades e são referidos às condições de trabalho

Outro grupo de dificuldades está diretamente vinculado às tensões e condições mentais para a realização do trabalho remoto, 64,8% dos docentes informam que o ritmo de trabalho é mais moroso na realização das tarefas usuais, talvez por dificuldade de concentração; 54,6 % sentem muita angústia na realização do trabalho remoto; 26% têm menos disciplina no trabalho.

A dinâmica familiar é considerada dificuldade para 58,7% dos respondentes docentes, pois possuem dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional.

Um grupo menor de respondentes informam que as condições materiais se apresentam como dificuldades, nesse grupo 39,3% não têm equipamentos adequados e 16,8 % têm dificuldade para manusear o computador e os softwares. Somente 3,6% não têm enfrentado dificuldades na realização do trabalho remoto.

**Tabela 14- Dificuldades encontradas na realização do trabalho remoto durante o isolamento social – Docentes**

	Docentes %	
	Homem	Mulher
Os estudantes não participam das atividades da mesma maneira	58	68
Recebo demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive aos finais de semana	48	70
Sinto falta do convívio com colegas de trabalho	43	59
Demoro mais para realizar as tarefas usuais	43	57
Tenho mais interrupções na realização do trabalho	37	50
Tenho dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional	36	51
Sinto falta de equipamentos adequados	34	25
Sinto muita angústia na realização do trabalho remoto	32	55
Sinto falta do convívio com os estudantes	19	20
Eu tenho menos disciplina no trabalho	18	21
Tenho dificuldade para manusear o computador e os softwares	15	16
Tenho que tomar decisões sozinho(a)	-	-

Chama a atenção que mais de 50% das mulheres docentes afirmaram que sentem falta do convívio com os colegas de trabalho (59%); que demora mais para realizar as tarefas usuais (57%); sente muita angústia na realização do trabalho (55%); e que tem dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional. É interessante observar que somente 36% dos homens docentes possuem dificuldade em separar vida familiar da atividade profissional, enquanto entre as mulheres esse percentual chega a aproximadamente 50%. Isso evidencia as diferenças enfrentadas por homens e mulheres na realização do trabalho remoto e/ou a dupla jornada vivenciada pelas mulheres.

Os profissionais do IFSP foram questionados sobre quais eram as dificuldades encontradas na realização do trabalho remoto, era permitido pelo questionário que assinalassem quantas alternativas avaliassem necessárias para expressar sua posição. Selecionamos abaixo as doze principais dificuldades apontadas na realização do trabalho remoto escalonadas por ordem de

aparecimento. Lembrando que docentes indicaram em suas respostas que ocorreu o aumento de número de horas trabalhadas, sendo que a maioria trabalha mais de 40 horas semanais na realização do trabalho remoto, portanto, apontaram um alongamento da jornada de trabalho nesse novo contexto.

Observamos que para a maioria dos homens docentes (58%) o principal problema é que os estudantes não participam das atividades da mesma maneira e, na sequência, 48% colocaram que o problema é o recebimento de demandas de trabalho a qualquer hora e dia da semana, inclusive aos finais de semana. Para as mulheres docentes os principais problemas se invertem em relação aos homens, 70% das mulheres indicaram que o principal problema é que recebem demandas de trabalho a qualquer hora e dia da semana, inclusive aos finais de semana, seguido pelo fato de que os estudantes não participam das atividades da mesma maneira.

**Tabela 15 – O que mudou na rotina doméstica durante o isolamento social – Docentes**

	Docente			
	Homem	%	Mulher	%
<b>Realizo mais tarefas domésticas como</b>	68	60	42	55
<b>Cuido da organização</b>	47	41	35	46
<b>Navego mais tempo na internet</b>	44	39	25	33
<b>Cuido do quintal</b>	33	29	26	34
<b>Vivencio mais situações de pressão e constrangimento</b>	27	24	19	25
<b>Acesso mais as redes sociais</b>	24	21	12	16
<b>Assisto mais filmes e lives pela internet</b>	24	21	14	18
<b>Cuido mais tempo das crianças/adolescentes</b>	28	25	22	29
<b>Cuido mais tempo de idosos</b>	15	13	14	18
<b>Vivencio mais situações de violência física e/ou simbólica</b>	5	4	2	3

### **AVALIAÇÃO DO TRABALHO PEDAGÓGICO**

Ao avaliarem o desenvolvimento do trabalho pedagógico, na modalidade remota, 48% dos docentes indicam que prevalece os aspectos negativos e 43,9% argumentam que há tanto aspectos negativos como positivos. Para apenas 5,6% o trabalho pedagógico é desenvolvido positivamente na modalidade de trabalho remoto.

A qualidade das atividades pedagógicas oferecidas pelos docentes é significativamente maior no trabalho presencial para 81,1% dos docentes; 8,2% não sabem avaliar e 5,6% indicam que as atividades pedagógicas possuem a mesma qualidade remota ou presencialmente.

### Gráfico 146 - Avaliação da qualidade do trabalho pedagógico - docentes

Como você avalia a qualidade das atividades pedagógicas oferecidas por você nesse momento?

196 respostas



### AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

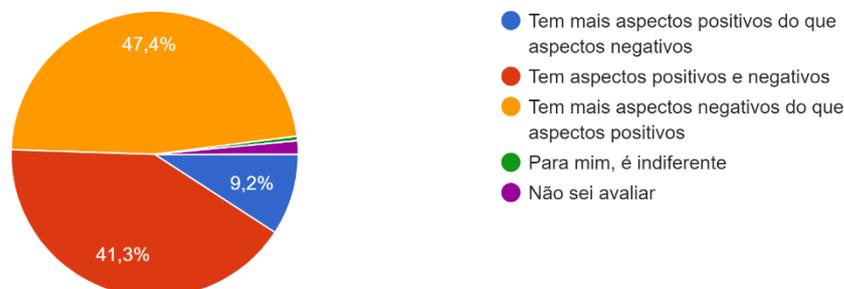
Os docentes avaliaram que o trabalho pedagógico realizado na modalidade remota apresenta mais aspectos negativos, essa avaliação é a mesma para o conjunto do trabalho realizado remotamente.

Os docentes avaliam que o trabalho remoto, no seu conjunto, tem mais aspectos negativos que positivos (47,4%), outros (41,3% argumentam que há tanto aspectos negativos como positivos; somente 9,2% compreende que o trabalho remoto tem mais aspectos positivos. Para apenas 3% dos respondentes o trabalho remoto tem uma qualidade maior se comparado ao trabalho presencial, entretanto 85,2% consideram que o trabalho presencial tem uma qualidade maior.

### Gráfico 147 – Avaliação do trabalho remoto – docentes

Como você avalia o conjunto de seu trabalho remoto durante o isolamento social?

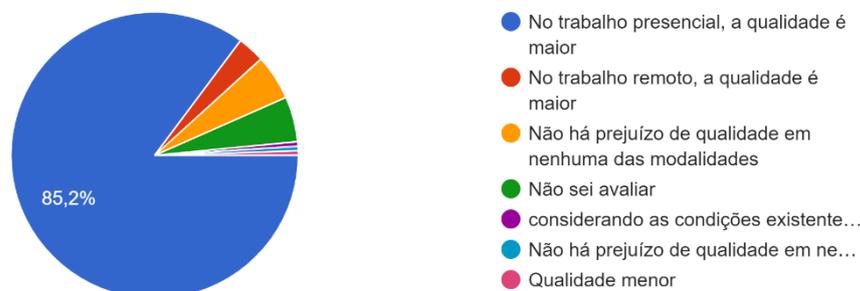
196 respostas



### Gráfico 148 – Avaliação da qualidade do trabalho remoto - docentes

Como você avalia a qualidade do conjunto de seu trabalho docente nesse momento?

196 respostas



Ainda que a maioria dos homens (86%) e mulheres (86%) avaliem que a qualidade do trabalho presencial é maior do que o remoto, eles não pretendem retornar ao trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid 19, conforme observamos anteriormente. Relevante indicar que o questionário foi respondido antes do início da vacinação de grupos prioritários.

**Tabela 16 - Avaliação da qualidade do trabalho no isolamento social -  
Docentes**

	Docentes			
	Homem	%	Mulher	%
<b>Não há prejuízo de qualidade em nenhuma das modalidades</b>	5	4	5	7
<b>Não sei avaliar</b>	6	5	2	3
<b>No trabalho presencial, a qualidade é maior</b>	98	86	65	86
<b>No trabalho remoto, a qualidade é maior</b>	4	4	2	3
<b>Outros</b>	1	1	2	3

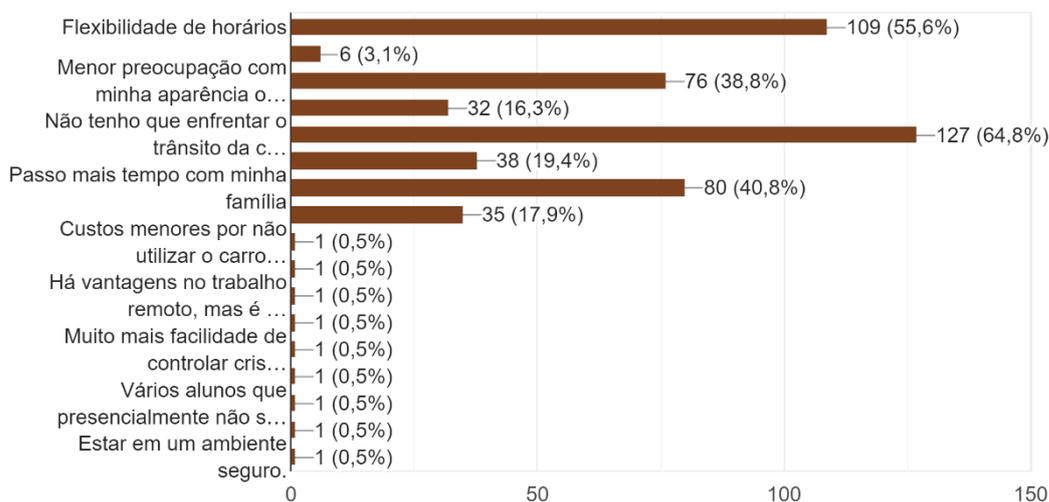
### **VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO**

O trabalho remoto apresenta vantagens e desvantagens para os docentes. Entre as desvantagens, conforme já observado, estão a ausência de relações sociais com estudantes e com colegas, o comprometimento com a qualidade do ensino e da aprendizagem. Entre as vantagens emergem: não enfrentar o trânsito na cidade (64,8%), flexibilidade de horários (55, 6%), passar mais tempo com a família (40,8%), menor preocupação com a aparência ou roupa (38,8%). Um grupo menor considera que as vantagens são lidar com menos pessoas no dia a dia (19,4%), tem mais espaço e conforto no trabalho (16,3%). Para 17,9% não há vantagens no trabalho remoto.

### Gráfico 149 - Vantagens do trabalho remoto – docentes

Quais são as vantagens do trabalho remoto, na sua opinião (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

196 respostas



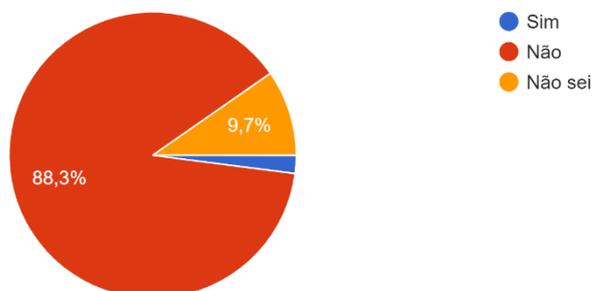
### CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO PRESENCIAL

Durante a período de suspensão das aulas e de isolamento social, os docentes (88,3%) não foram convocados para trabalhar presencialmente, 2% foram convocados, mas 9,7% não sabem se houve convocação.

### Gráfico 150 – Convocação para o trabalho presencial – docentes

Houve convocação de professores para trabalho presencial após o retorno das aulas?

196 respostas



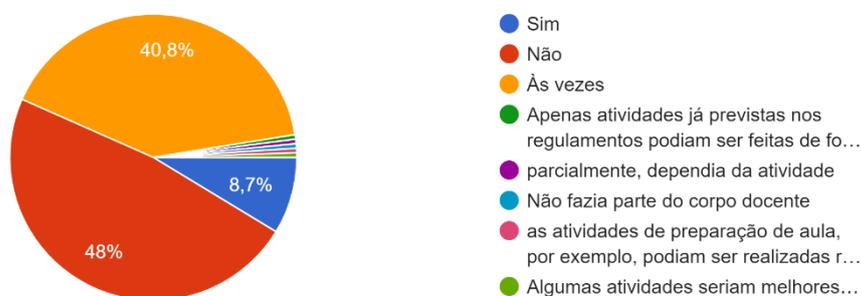
## TRABALHO PRESENCIAL PODIA SER REALIZADO REMOTAMENTE?

A maioria dos docentes informa que o trabalho realizado antes do isolamento social não poderia ser realizado remotamente (46,1%), outros (40,8%) afirmam que as vezes poderiam; mas, 8,7% compreendem que poderia ser realizado remotamente.

### Gráfico 151- trabalho presencial poderia ser realizado remotamente - docentes

Seu trabalho antes do isolamento social podia ser realizado remotamente?

196 respostas



## OPÇÃO PELA CONTINUIDADE NO TRABALHO REMOTO

Dentre os docentes a maioria (58,2%) não gostaria de continuar trabalhando remotamente após a pandemia, ainda que essa opção não se apresente. A pesquisa observou que os docentes privilegiam a realização de seu trabalho presencialmente, como possibilidade de concretizar a docência. Apenas 13,3% gostariam de continuar no trabalho remoto, ainda que não tenha opção para tal e 11,2% dos docentes não sabem.

## Gráfico 152 - Opção por continuar em trabalho remoto - docentes

Você optaria pela continuidade do trabalho remoto após a pandemia?

196 respostas



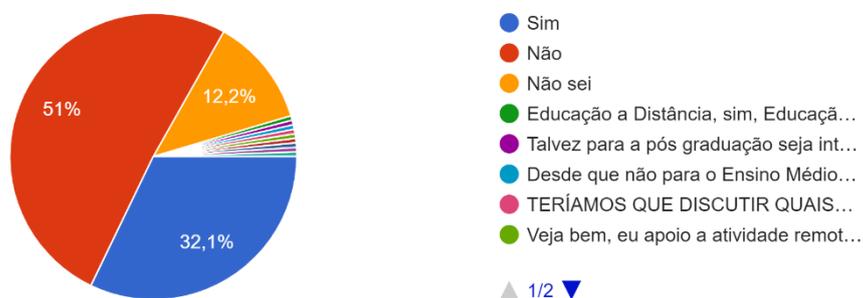
## AMPLIAÇÃO OU MANUTENÇÃO DO TRABALHO REMOTO E DA MODALIDADE DE EAD

A maioria (51, %) dos docentes não considera pertinente a ampliação da modalidade EaD no IFSP, mas 32,1% consideram pertinente e 12,2% não sabem avaliar a pertinência.

## Gráfico 153 - Pertinência ampliação EaD – docentes

Você acha que seria pertinente a ampliação da modalidade de educação a distância no IFSP?

196 respostas

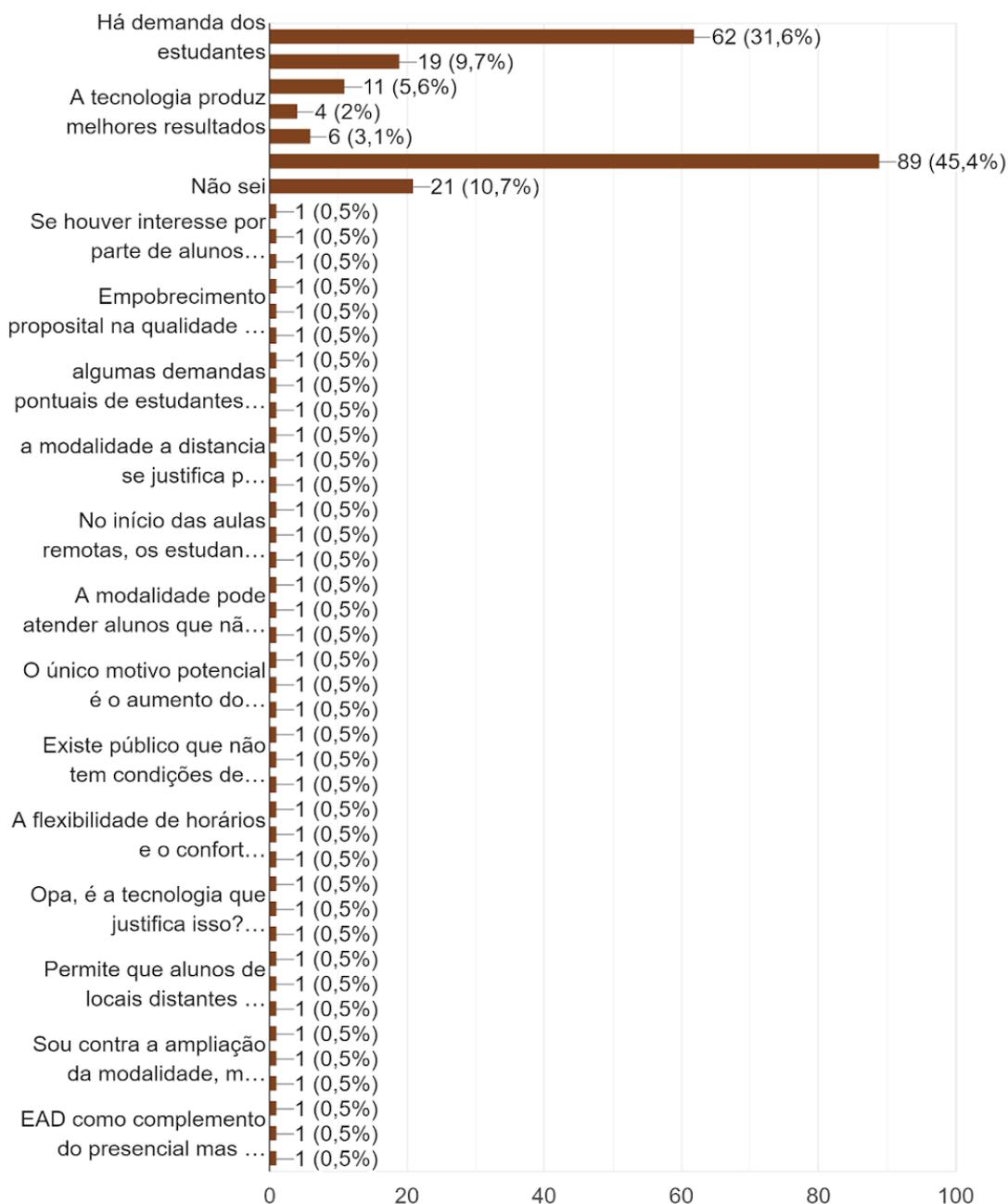


Não haveria motivos que justificariam a ampliação da EaD no IFSP para 45,4% dos docentes, mas 31,6% afirmam que a demanda de estudantes justificaria a ampliação. Um grupo de 10,7% não sabe quais seriam os motivos para ampliar. Outras possibilidades que levariam a justificar a ampliação da EaD referem-se ao uso de tecnologias educacionais que: a) tornariam a aula mais atraente (9,7%); b) promoveriam mais interação (5,6%); c) aproximariam os estudantes (3,1%); d) provocariam mais interação (2%). Como pode ser observado, as tecnologias para os docentes não se constituem em motivos suficientes para determinar a ampliação da educação à distância, dado o baixo percentual de respostas.

## Gráfico 154 – Motivos que justificariam a pertinência da ampliação da EaD - docentes

Na sua opinião, quais motivos justificariam a ampliação da modalidade de educação a distância no IFSP?

196 respostas

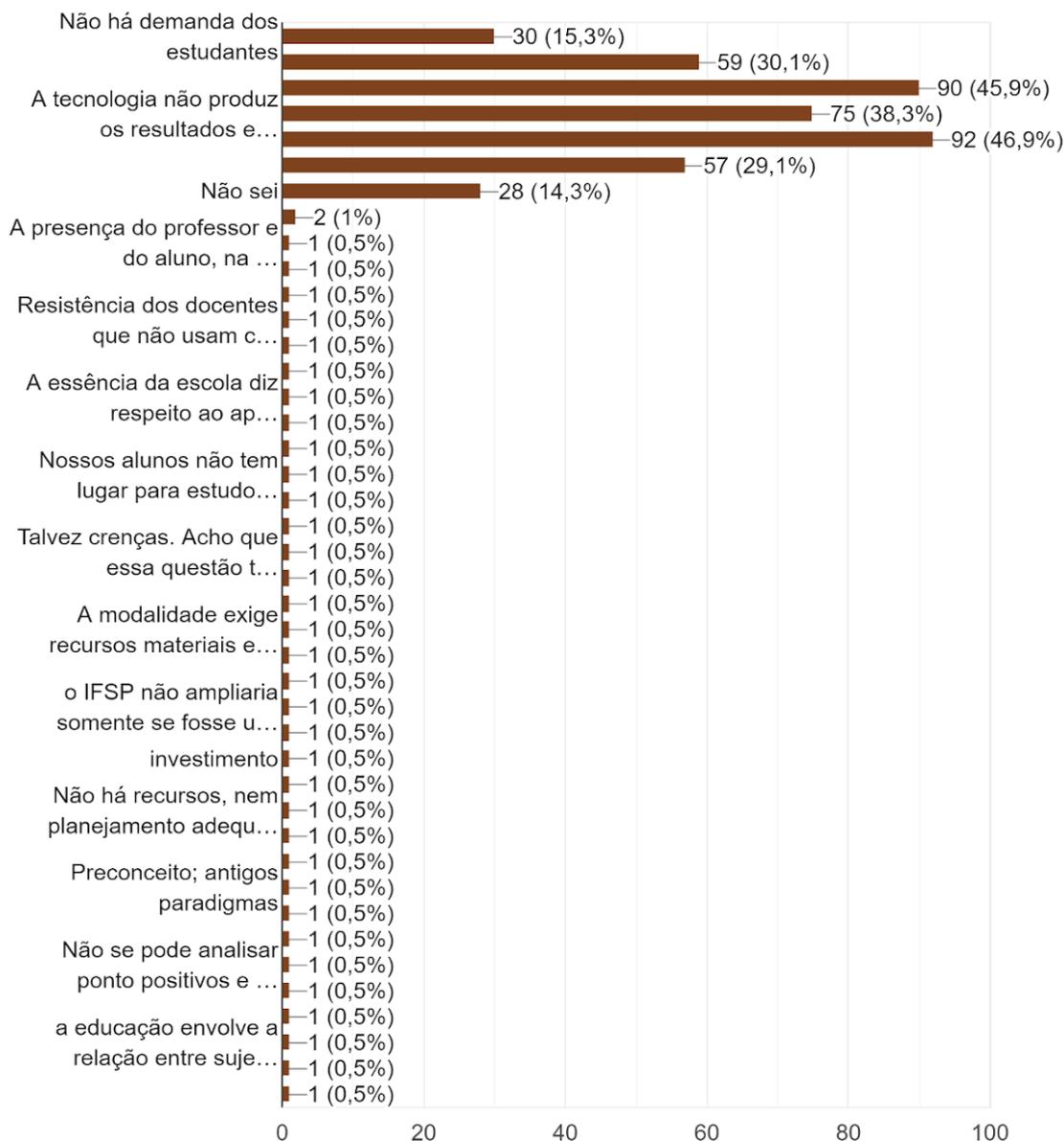


As tecnologias educacionais também aparecem nos principais motivos que justificariam a não ampliação da EaD: a) a tecnologia isola os estudantes (46,9%); a tecnologia reduz interações sociais (45,9%); c) a tecnologia não produz os resultados esperados (38,3%; d) a tecnologia torna a aula mais cansativa (30,1%); e, por fim, e) 29,1% dos docentes apontam que não há motivos para a ampliação dessa modalidade.

### Gráfico 155- Motivos que justificariam a não pertinência da ampliação da EaD - docentes

Na sua opinião, quais motivos levariam o IFSP a não ampliar a modalidade de educação a distância?

196 respostas



**Concluindo**, a pesquisa mostra que a maioria dos docentes avaliaram as medidas administrativas adotadas pelo IFSP no contexto da pandemia como

insatisfatórias ou pouco satisfatória. Considerando as dificuldades apontadas para a realização do trabalho docente, os professores indicam a falta de convívio com os estudantes e a participação deles nas aulas. O recebimento de demandas em qualquer horário e dia da semana também aparece como uma das principais dificuldades para a realização do trabalho remoto. Além disso, eles demoram mais para realizar as tarefas usuais.

Os docentes indicam que prevalecem aspectos negativos no desenvolvimento do trabalho pedagógico e a qualidade das atividades pedagógicas oferecidas no presencial é considerada maior pela maioria dos docentes.

A metade dos professores ponderou que há mais aspectos negativos que positivos no conjunto do trabalho remoto e que a qualidade do trabalho docente é maior no presencial. As vantagens principais indicadas para o trabalho remoto foram: a ausência do trânsito, flexibilidade de horários e mais tempo com a família.

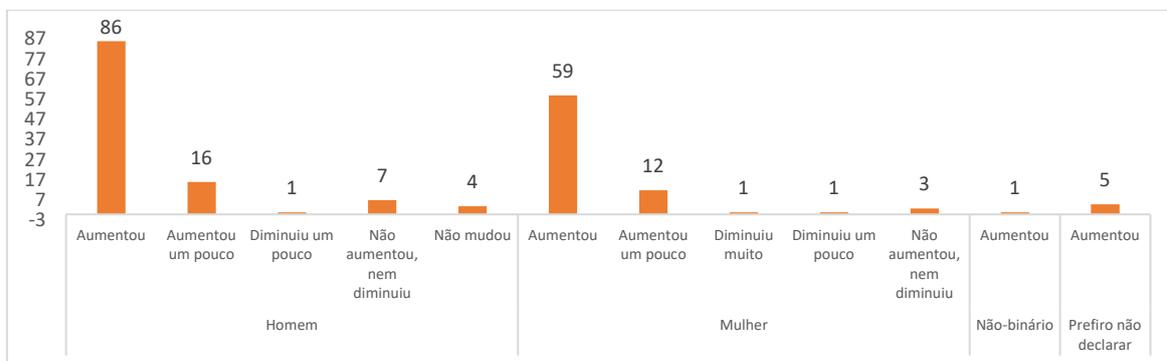
A maioria dos docentes não foi convocada para o trabalho presencial e metade indicou que o trabalho realizado presencialmente não poderia ser efetivado remotamente. Lembrando que muitos dos componentes curriculares do IFSP são relativos à formação técnica e tecnológica, realizados em espaços diferentes da sala de aula. A maioria dos docentes preferia voltar ao trabalho presencial após a pandemia; metade não considera pertinente a ampliação da EaD como estratégia de ensino e ponderaram que a tecnologia isola os estudantes.

## V - COMO OS DOCENTES AVALIAM A DINÂMICA FAMILIAR?

### USO DO TEMPO TRABALHO DOMÉSTICO E PROFISSIONAL

O dispêndio do tempo dedicado às atividades domésticas ou trabalho doméstico durante o isolamento social aumentou para 91% dos docentes, sendo que aumentou um pouco para 14,3% e aumentou significativamente para 77%. Para 7,1% não mudou, não aumentou nem diminuiu. E somente para 1,5% dos docentes diminuiu.

**Gráfico 156 – Avaliação do dispêndio de tempo dedicado às atividades domésticas/ao trabalho doméstico durante o isolamento social – docentes**

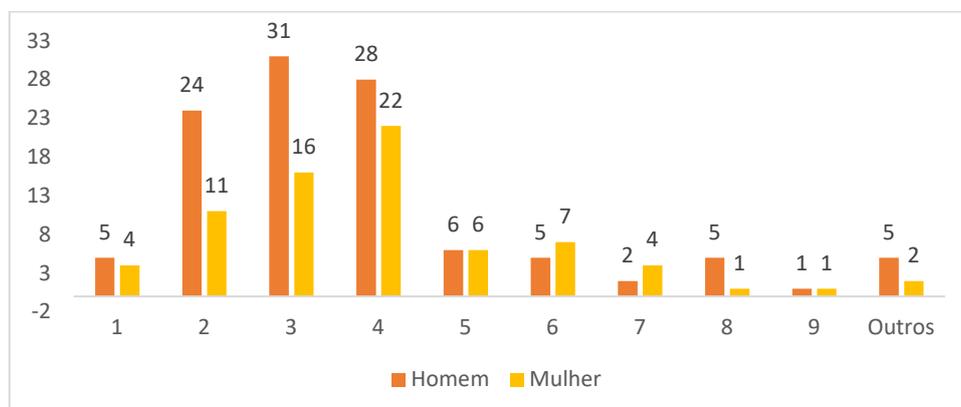


A mudança na rotina doméstica durante o isolamento social alterou significativamente o trabalho dos docentes. Observamos que para 75% dos homens e 77% das mulheres o dispêndio de tempo com atividades domésticas aumentou.

### DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

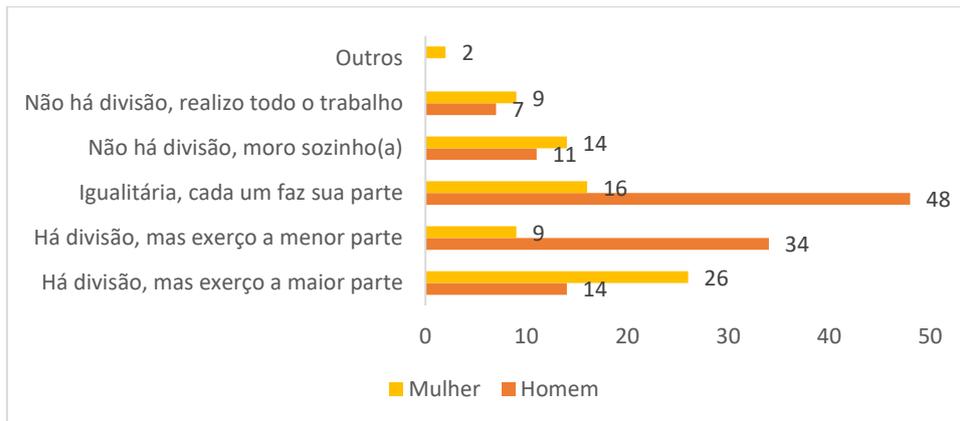
Quando questionados sobre os tipos de tarefas que realizam, os docentes e técnicos(as) afirmam que realizam muito mais tarefas domésticas como limpar, lavar e cozinhar e/ou cuida da gestão e controle das tarefas da família em casa. As mulheres apontam ainda a necessidade de cuidados com crianças e idosos. Em geral, 44% dos docentes homens dedicam de 8 a 9 horas diárias ao trabalho remoto e 53% das mulheres dedicam a mesma quantidade.

**Gráfico 157 – Quantidade de horas semanais dedicadas ao trabalho doméstico – Docentes (números absolutos)**



Quando questionados sobre a divisão do trabalho doméstico em casa, 42% dos docentes homens, a maioria, afirmou que a divisão é igualitária e 34% das mulheres sinalizou que há divisão, mas exerce a maior parte e 9% realizam todo o trabalho sozinha. Entre os técnicos(as), 41% dos homens afirmaram que a divisão é igualitária e 43% das mulheres ponderou que há divisão, mas realizada a maior parte e 10% realizam todo o trabalho sozinha. Os gráficos relacionados ao trabalho doméstico demonstram que as mulheres consideram que aumentou muito esse tipo de trabalho no isolamento social e elas exercem a maior parte dos serviços, evidenciando a permanência da desigualdade entre os sexos no exercício das tarefas domésticas. Chama a atenção o comentário de uma das mulheres, que selecionou a opção outros e afirmou: “praticamente não há divisão, meu companheiro faz alguma coisa quando quer e surta se tiver que assumir responsabilidades”.

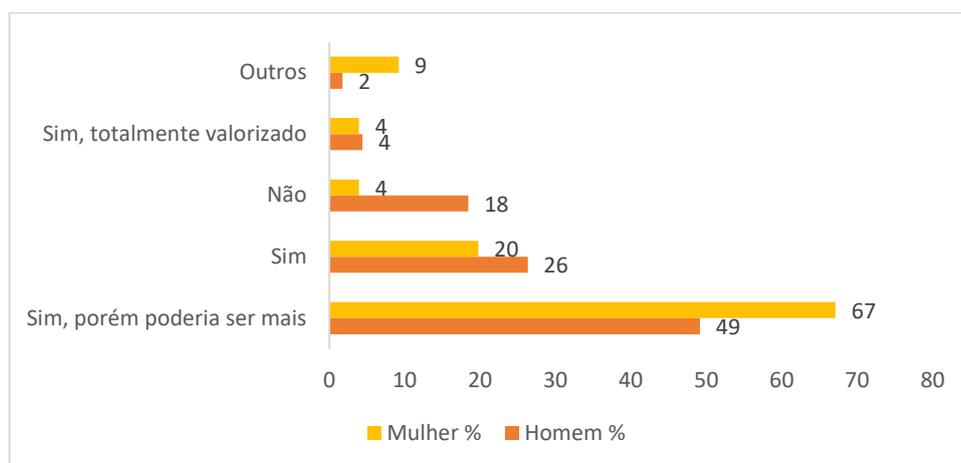
**Gráfico 158 – Como você avalia a divisão do trabalho doméstico em sua casa durante o isolamento social? Docentes**



## VI. QUAIS SÃO OS SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO DOCENTE?

Observamos que 4% dos docentes homens e 4% das mulheres, consideram que o trabalho é totalmente valorizado; 67% das docentes e 47% dos docentes acreditam que poderiam ser mais valorizados; e 4% das mulheres e 18% dos homens acreditam que não há valorização.

**Gráfico 159 – Valorização do trabalho – docentes**

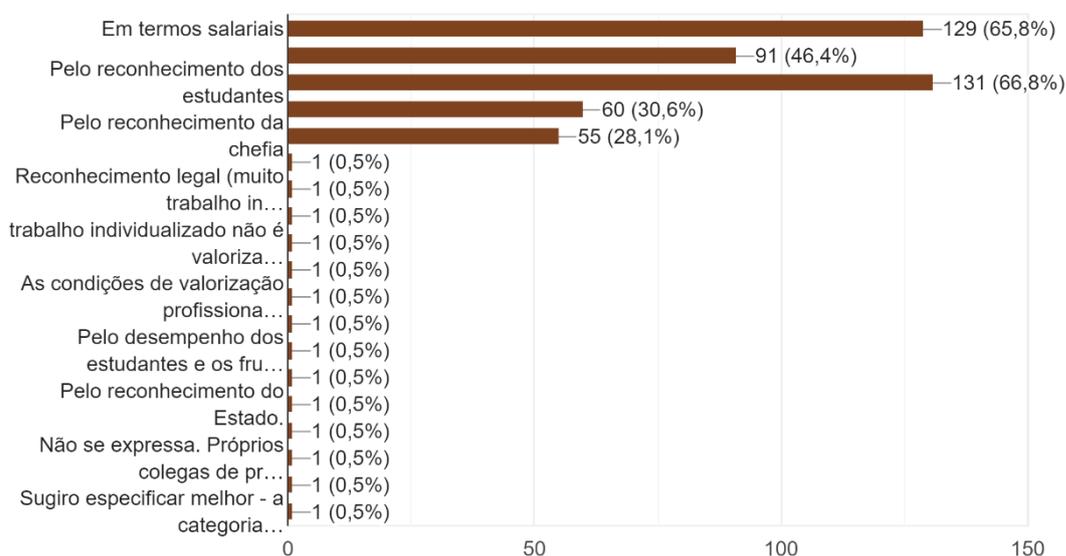


Associada à noção de reconhecimento social está a noção de mérito, como uma categoria sociopolítica na qual o poder é confiado àqueles mais qualificados ou mais competentes. A meritocracia se realiza mediante processos de seleção e de promoção dos mais aptos a legitimação das hierarquias e desigualdades sociais. Os professores se reconhecem como portadores de mérito acadêmico que permite a distinção entre indivíduos e grupos? 12,2% dos respondentes colocam em xeque a categoria mérito para compreender as distinções sociais e profissionais. Para 31,1% o mérito é decorrente da formação acadêmica, a distinção se dá pelas instituições de formação; para 16,8% o mérito é decorrente do trabalho árduo; para 16,1% o mérito se dá pela capacidade intelectual ou talento de cada um. O mérito se assenta em qualidades individuais (talentos, esforços) e não na origem social. Solicitados a apontar do que decorre o mérito secundariamente, as mesmas variáveis se mantêm.

## Gráfico 160 – Como a valorização se expressa no cotidiano – docentes

Como essa valorização se expressa no seu cotidiano (se necessário, assinale mais de uma alternativa)?

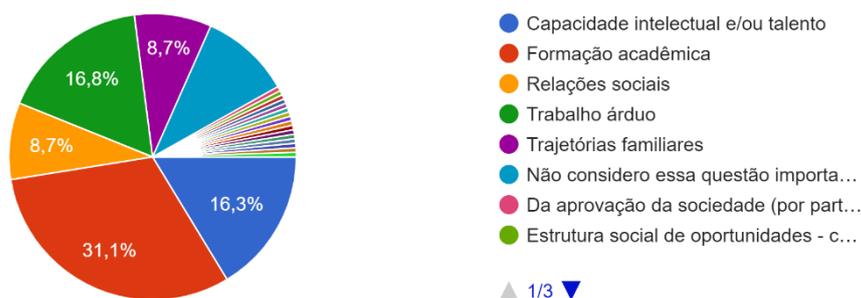
196 respostas



## Gráfico 161 – Mérito acadêmico I – docentes

Você considera que o mérito acadêmico é decorrente, em primeiro lugar, de:

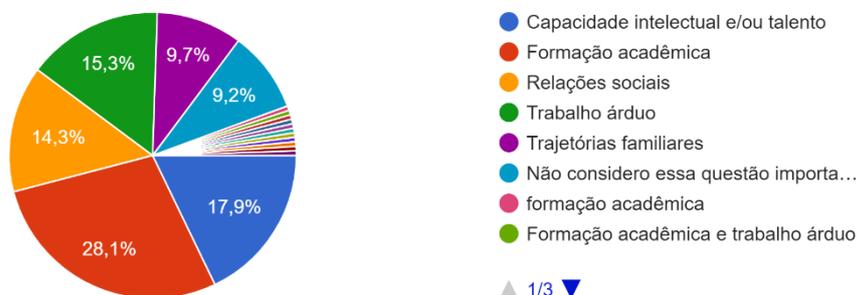
196 respostas



## Gráfico 162 – Mérito acadêmico II - docentes

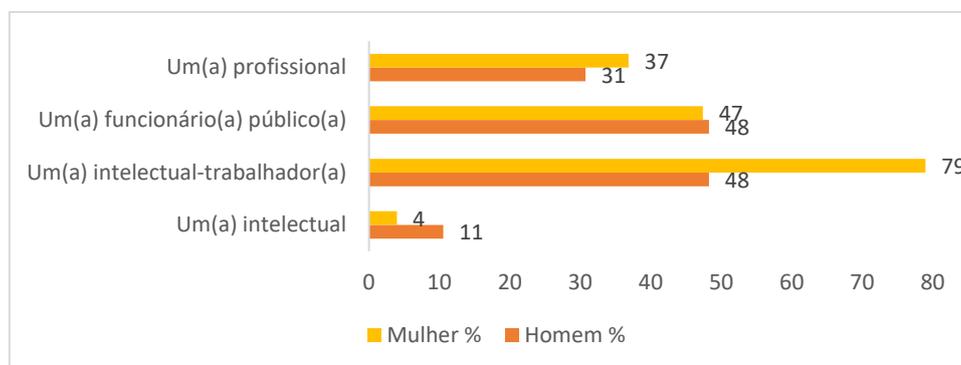
Você considera que o mérito acadêmico é decorrente, em segundo lugar, de:

196 respostas



Dentre os docentes, 79% das mulheres e 48% dos homens se consideravam um(a) intelectual trabalhador(a), enquanto 48% dos homens e 47% das mulheres se considerava um funcionário(a) público(a).

## Gráfico 163 – Pensando em sua situação profissional você se considera – docentes



**Concluindo**, a pesquisa mostra que o dispêndio de tempo dedicado às atividades domésticas aumentou para a maioria dos docentes., os professores têm realizado muito mais tarefas como limpar, lavar e cozinhar, notadamente as mulheres. O número de horas dedicadas ao trabalho doméstico aumentou muito para esses trabalhadores, principalmente para as mulheres. Ainda que quase a metade dos homens docentes tenham afirmado que a divisão do trabalho é igualitária, percebemos que uma parte significativa continua realizando menos que tarefas domésticas que as companheiras. As mulheres docentes se mostraram

extremamente sobrecarregadas pela sobreposição entre trabalho doméstico e profissional.

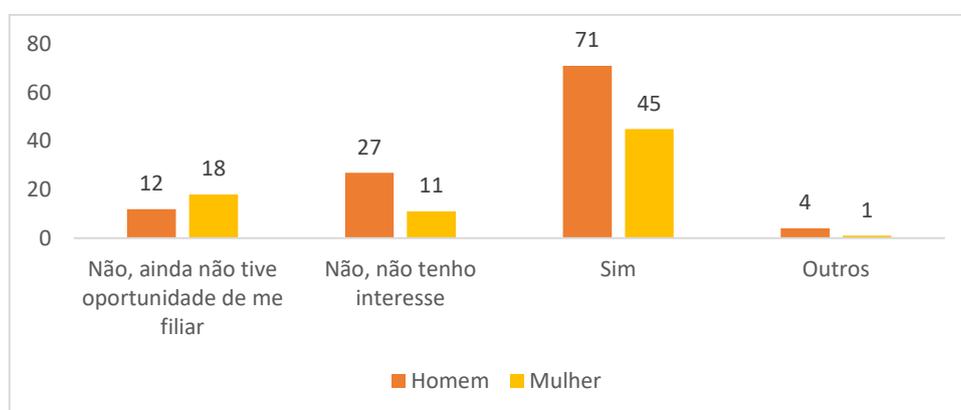
A maioria dos docentes pondera que o trabalho poderia ser mais valorizado. Esses trabalhadores consideram como mérito, principalmente, a formação acadêmica e a capacidade intelectual e/ou talento. Além disso, consideram que o trabalho docente poderia ser valorizado e que essa valorização se expressa principalmente pelo reconhecimento dos estudantes e os salários. Em geral, a maioria dos docentes se considera um intelectual-trabalhador, uma parte considerável também se considera funcionário público.

## VII - COMO OS DOCENTES SE RELACIONAM COM O SINDICATO

### FILIAÇÃO SINDICAL

A filiação ao SINASEFE/SP é alta entre os docentes, se comparamos com os trabalhadores no setor público. São filiados ao sindicato 62% dos docentes homens e 59% das mulheres. Entre os docentes, 10% dos homens e 22% das mulheres também afirmaram que não tiveram a oportunidade de se filiar. Os números absolutos sobre a sindicalização podem ser observados no gráfico abaixo.

**Gráfico 164 – Filiação ao SINASEFE – Seção São Paulo – docentes**

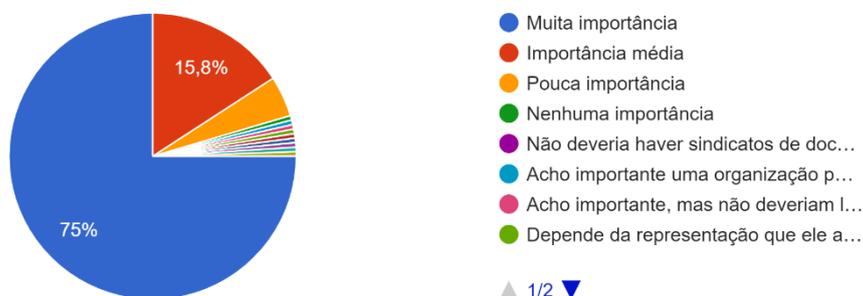


Os sindicatos são muito importantes para 75% dos docentes, tem uma importância média para 15,8% e é pouco importante para 6,1%.

## Gráfico 165 – Sindicato é relevante – docentes

Você considera que a existência de um sindicato tem:

196 respostas



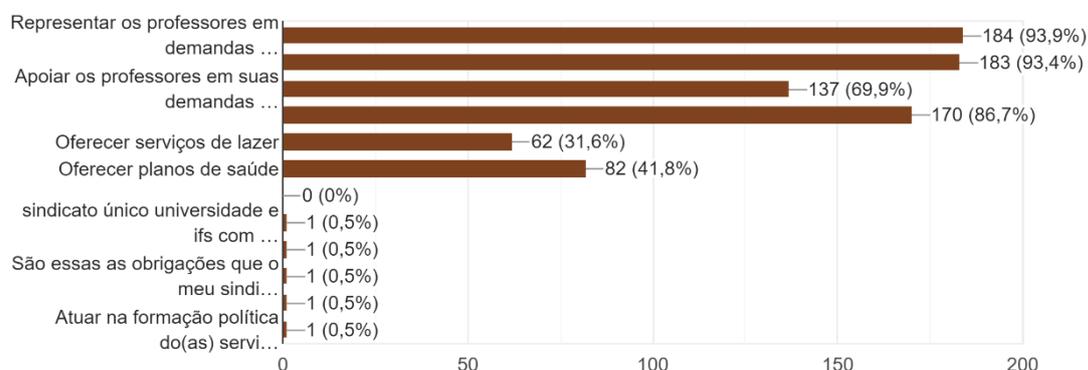
### AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

A importância do sindicato está diretamente relacionada com suas obrigações. Para os docentes os sindicatos devem representar os professores e professoras em demandas gerais perante as direções e reitorias do IFSP (93,9%) e perante o MEC e o governo federal (93,4%); oferecer serviços jurídicos (86,7%); apoiar os docentes em demandas pessoais perante as direções e a reitoria do IFSP (69,9%); oferecer planos de saúde (41,8%); oferecer serviços de lazer (31,6%). Nenhum professor respondeu que não deveria haver sindicatos.

### Gráfico 166 – Obrigações sindicais – docentes

Assinale aquelas alternativas que você acha que representam obrigações dos sindicatos de docentes (se necessário, assinale mais de uma alternativa):

196 respostas



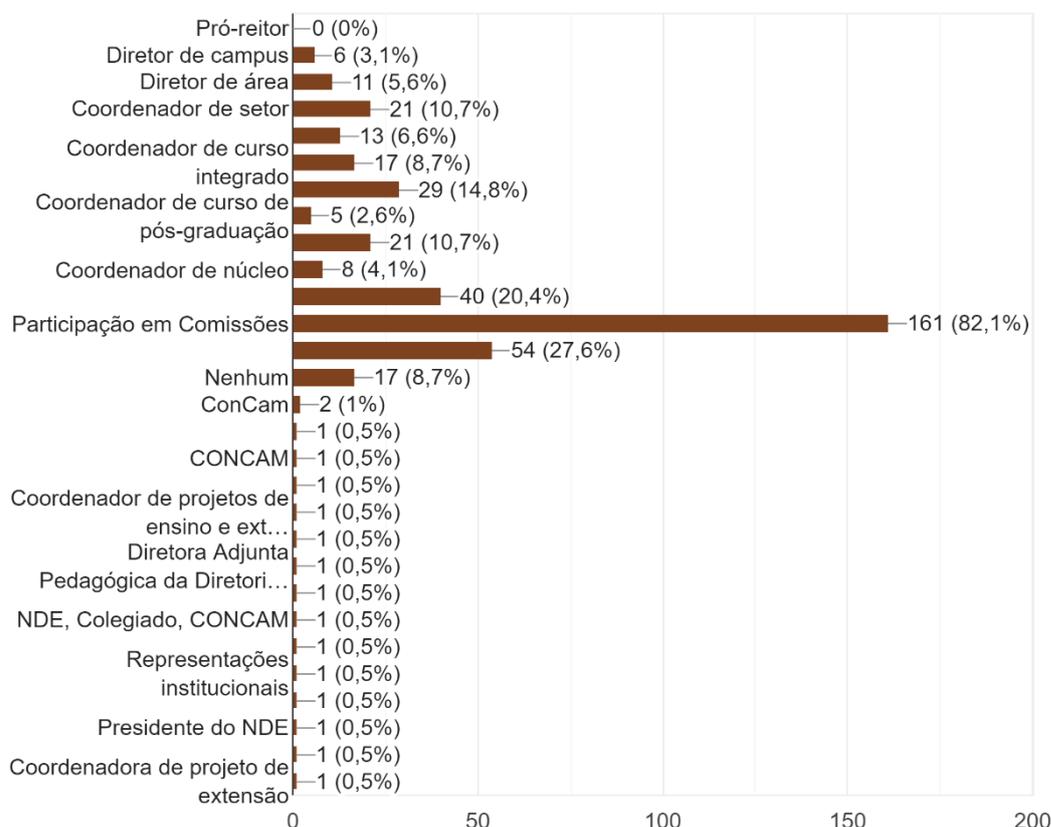
### PARTICIPAÇÃO POLÍTICA: CARGOS E REPRESENTAÇÕES

Nos últimos 7 anos apenas 8,7% dos docentes não participaram de comissões, núcleos, conselhos e não ocuparam postos de trabalho político-administrativos (chefias, coordenações). Considerando o conjunto dos docentes, 82% assumiram algum cargo ou representação na instituição.

## Gráfico 167 - Cargos e representações - docentes

Assinale quais dentre os cargos e representações listadas abaixo você assumiu em instâncias do IFSP nos últimos sete anos (se necessário, assinale mais de uma alternativa):

196 respostas



**Concluindo**, a pesquisa mostra que a maioria dos docentes, homens e mulheres, respondentes são filiados ao sindicato. Chama a atenção que uma parte deles afirmaram que ainda não tiveram a oportunidade de se filiar, o que pode revelar uma margem de ação para o sindicato. Para os docentes, o sindicalismo é muito relevante e deve representar os docentes junto a reitoria, MEC e governo federal; oferecer serviços jurídicos e apoiar as demandas dos docentes. É interessante notar que a maioria desses docentes já ocupou algum cargo na instituição ou representações de docentes em órgãos colegiados.

## VIII QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA SOBRE O TRABALHO?

### VALORIZAÇÃO/DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Duas questões abertas foram apresentadas aos docentes na enquete, a primeira era “na sua opinião, o momento pelo qual estamos passando vai levar a uma valorização ou desvalorização do trabalho docente no IFSP? E a segunda quais seriam as consequências da pandemia sobre trabalho no IFSP?

Observamos que a maioria dos docentes homens, 83% e das mulheres, 89% das mulheres responderam à questão, um dado bastante relevante visto que era uma questão opcional e dissertativa. Considerando o conjunto dos homens, aproximadamente 20% afirmaram que haverá uma valorização do trabalho docente e aproximadamente 34% apontaram que haverá uma desvalorização. O restante não soube responder com precisão o que poderia acontecer.

Em geral, os professores destacaram que poderia haver um movimento de valorização do trabalho docente considerando que os estudantes, as famílias e a sociedade de uma maneira geral passaram a perceber a importância da escola e da docência no contexto do isolamento social. Por outro lado, os docentes que destacaram a desvalorização ressaltaram os impactos que o uso das tecnologias poderá produzir sobre o trabalho docente, suas regras e remuneração, por exemplo. Há um número considerável de docentes que não souberam opinar ou optaram por não responder à questão.

Notamos que há uma divisão entre aqueles que acreditam que as tecnologias da informação e comunicação, incluindo as plataformas e recursos virtuais de aprendizagem, podem ser bastante úteis e produzir aprendizado significativo e aqueles que apontam que são apenas recursos de apoio limitados.

Abaixo os depoimentos de percepção de valorização de homens.

*A uma valorização por parte de estudantes e famílias. Nesse momento, com ausência das aulas presenciais e a privação do acesso aos espaços da escola, muitas famílias perceberam o quanto importante a escola realmente é.*

*Acredito que uma valorização pois os docentes se capacitaram em tempo curto para a demanda de ações pedagógicas na forma remota.*

*Valorização, pois as experiências com o trabalho remoto têm mostrado a importância da aula presencial. As ferramentas digitais podem ser usadas como recurso de apoio, apenas.*

*Valorização, pois ficou claro a necessidade do professor no processo de aprendizagem.*

*Valorização, pois os docentes estão se reciclando na tecnologia.*

*Desvalorização do trabalho docente, pois o trabalho do professor tem sido descaracterizado e intensificado, se tornando descartável, substituível.*

*Desvalorização, pois muito do nosso trabalho está sendo invisível. Estamos trabalhando muito e, mesmo assim, sempre vejo em redes sociais comentários como "os professores não querem trabalhar, por isso as aulas não voltam", etc...*

*Desvalorização, pois o trabalho remoto é mais barato para a instituição e no momento ela não está interessada na qualidade do ensino, mas sim na diminuição do investimento.*

*Irá levar a uma precarização. Os mecanismos de trabalho remoto irão fortalecer posturas assediosas por parte dos gestores.*

*Meu sentimento é de que individualmente e pontualmente pode levar a uma valorização, porém vejo que institucionalmente, para a sociedade, a imagem será de desvalorização.*

*Não sei responder com clareza. Pode ser valorizado se conseguirmos mostrar a importância do papel da escola, educação e da ciência neste momento de pandemia. Mas pode desvalorizado, caso pressupor que o ensino presencial pode ser substituído pelo remoto e haver mais precarização e falta de qualidade no ensino.*

*O trabalho é desvalorizado à medida que há sobrecarga de trabalho.*

*Os estudantes estão valorizando muito nossa dedicação, apesar das dificuldades, mas a abertura do precedente do ensino à distância é um risco, dada a desvalorização do trabalho docente nesta modalidade, como observado na rede privada e mesmo nos vergonhosos editais da UAB.*

Observando somente as mulheres, 27% apontaram que poderá acontecer uma valorização do trabalho docente e 25% indicaram um processo de desvalorização, o restante não soube responder com precisão.

O posicionamento das mulheres é bastante semelhante aos dos homens, elas destacaram que poderá haver uma valorização do trabalho devido a percepção das famílias, estudantes e sociedade sobre a importância da escola na sociedade. Por outro lado, um número bem semelhante de mulheres indicaram um processo de desvalorização devido à diminuição da qualidade; os efeitos das novas tecnologias no trabalho; destacaram que a falta de reprovação dos alunos poderia estar promovendo uma desvalorização do trabalho docente; a intensificação do trabalho; etc.

## Abaixo os depoimentos de percepção de valorização das mulheres.

*Acredito que entre os pares e os estudantes deve haver uma valorização, pois a pandemia demonstrou a importância das relações sociais. Por outro lado, acredito que para o governo traz redução nos custos, o que pode implicar na desvalorização do trabalho docente pela adoção do ensino por plataformas.*

*Acredito que levará a uma valorização do trabalho docente, pois toda a comunidade estudantes e familiares estão se dando conta da importância do professor na mediação do processo de ensino e aprendizagem.*

*Considero que ainda é cedo para fazermos essa avaliação, pois irá depender de como os estudantes avaliarão esse período do ensino remoto. Caso avaliem positivamente, acredito que a ampliação do EaD ganhará força. Caso avaliem negativamente e uma parte expressiva dos estudantes tenha desempenho ruim, o ensino presencial pode readquirir força, ao menos em 2021.*

*Desvalorização do trabalho, porque a impressão que a comunidade expressa é de professores trabalham menos nas plataformas de ensino remoto.*

*Desvalorização em virtude do aligeiramento da qualidade de ensino.*

*Desvalorização, pois a qualidade do trabalho caiu, estamos desgastados(as) e adoecidos(as). O contato com os pares que enriquecia muito o trabalho está fragilizado. O contato com os alunos que direcionava a forma como penso o ensino também está fragilizado.*

*Desvalorização, pois como não vai haver reprovação os alunos não estão valorizando as aulas, o que indiretamente desvaloriza o professor.*

*Desvalorização, porque a preocupação está sendo maior com o conteúdo e não com as pessoas!!!*

*Desvalorização. Como não vai haver reprovação, os alunos não estão levando a sério a instituição.*

*Desvalorização. Porque a inserção das tecnologias educacionais nas atuais condições tende a elevar a precarização e a desvalorização do trabalho docente, além de elevar o controle sobre o trabalho através de novos mecanismos de cobrança e produtividade.*

*Já houve a desvalorização não só do docente como do ensino, na medida em que a instituição sequer destinou um tempo para formação docente para ensino remoto e planejamento pedagógico de atividades remotas. Os docentes estão, simplesmente, se virando. Tiveram que buscar cursos sobre as ferramentas do Moodle por conta própria, pois no campus foi oferecida uma capacitação de cerca de 2 horas apenas. Trabalham manhã, tarde, noite, madrugada e finais de semana para conciliar suas atividades. Se sujeitam às mudanças institucionais constantes sobre os regulamentos do ensino remoto. Nem suporte pedagógico sobre formatos de atividades viáveis não tivemos. Enfim, foi um: "se vire".*

*Levará a uma desvalorização, pois o trabalho remoto nunca substituirá a interação social, cultura do ensino presencial.*

*Não acho que fará diferença.*

*Não sei dizer. Por um lado, ficou evidente que o trabalho dos docentes é bem mais complexo do que se imagina. Por outro, este excesso de demandas pode levar a um aumento de jornada de trabalho invisibilizado.*

*Não vislumbro uma valorização e sim um aumento da carga horária de aulas e conseqüente desvalorização da pesquisa e da extensão. Com a*

*reforma administrativa e a PEC do teto dos gastos não vejo condições concretas para uma valorização da carreira docente e de recursos necessários para a garantia de uma educação pública de qualidade.*

*Valorização, a construção coletiva inexistente no ambiente remoto.*

*Valorização, pois a sociedade percebeu a importância da educação para os jovens.*

*Valorização, pois constitui a função social da instituição (educação/ensino).*

*Valorização, pois ficou claro que é essencial a presença de um professor para que a aprendizagem ocorra de fato. Pais estão com inúmeras dificuldades de acompanhar seus filhos nesse período de ensino remoto.*

*Valorização, pois na área em que atuo, o contato presencial é fundamental para a formação de bons profissionais.*

*Valorização. Estudantes e familiares relatam dificuldades na aprendizagem e manifestam apreço pelos professores.*

*Valorização. Pois o professor tem se desdobrado para cumprir as tarefas e os alunos reconhecem.*

*Valorização. Porque os alunos perceberão a importância da presença de um tutor.*

Em geral, uma parte dos docentes aponta um movimento de valorização do trabalho docentes devido aos impactos da ausência do ensino presencial nas famílias e comunidades e outra a desvalorização do trabalho devido à incorporação de uma forma de realização da escolarização que promove diminuição da qualidade do ensino e a precarização do trabalho docente.

## **CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DE COVID 19**

A segunda pergunta aberta apresentada aos respondentes foi: na sua opinião, quais são as consequências da pandemia de Covid-19 sobre o IFSP e o trabalho docente? Ela não foi respondida por 18% dos homens e 13% das mulheres. Por outro lado, a maioria, 79% dos homens e 78% das mulheres responderam à questão e apresentaram suas posições sobre quais seriam as principais consequências decorrentes da pandemia de Covid-19.

A valorização e desvalorização do trabalho volta a aparecer como uma das consequências da pandemia também nessa questão, com destaque para os processos de desvalorização apontados pelos homens. Considerando apenas as respostas dos homens, alguns deles apontaram que a pandemia trouxe novos

aprendizados e dinâmicas para a docência, o que seria uma consequência positiva. Novos aprendizados foram produzidos o que pode melhorar as aulas e diminuir as burocracias, como reuniões e outros encontros com a comunidade. No entanto, a maioria dos homens destacou que uma das consequências será a evasão dos estudantes devido às condições de ensino-aprendizagem; a diminuição do reconhecimento da instituição; o adoecimento de professores e demais trabalhadores; sobrecarga de trabalho; e a precarização do trabalho docente.

#### *Homens*

*A formação dos estudantes ficou comprometida sem dúvidas. O trabalho docente teve oportunidade de exercitar o formato EaD e tirar experiências importantes. No geral acho que o IFSP deve aproveitar esse contexto para rever e reforçar estratégias.*

*A reputação do IFSP pode ser prejudicada, já que provavelmente seus alunos não terão a formação de qualidade usual. Docentes desenvolverão enfermidades diversas, terão queda na motivação e dificuldade para retornar ao ritmo anterior. Aulas de laboratório estão inviabilizadas.*

*Abre caminho para a precarização.*

*Adoecimento, de forma geral, de estudantes, professores e técnicos-administrativos, em razão da quantidade e densidade do trabalho, além da diminuição da qualidade das atividades realizadas (ensino, pesquisa, extensão, administração etc.)*

*Ainda não tenho uma opinião definitiva, mas acho que serão consequências negativas.*

*As tecnologias digitais permitem atender mais estudantes com menos professores. Pode ocorrer uma pressão para transferir cursos presenciais para a modalidade remota.*

*Aumento do individualismo. Aumento da desmobilização que já era grande. Precarização do trabalho.*

*Boas. Aprendemos a trabalhar com ensino remoto e isso abre um leque de novas possibilidades para a escola, docentes, discentes e administrativos.*

*Desvalorização do servidor público com a falsa justificativa que o governo está quebrado por causa da pandemia.*

*Desvalorização do trabalho dos servidores.*

*Em termos de saúde, além da própria doença é o impacto psicológico e o desgaste físico e mental. Em relação ao trabalho no campus, posso citar o atrito das relações interpessoais entre servidores; a falta de sinergia entre gestores, docentes e técnicos administrativos (que já existia e ampliou durante a pandemia) e o desgaste pela adoção forçada ao ERE, tanto em termos pedagógicos, quanto administrativos (Comissões, colegiados, entrada de alunos, novas turmas, atribuição de aulas etc.).*

*Espero que nos faça repensar o excesso de burocracia e de trabalho presencial.*

*Este ano foi emergencial. gerou aprendizado.*

*Evasão de alunos, desvalorização do docente e da instituição, queda na qualidade de ensino e mais aprovação de alunos com baixo rendimento. Sucateamento.*

*Evasão escolar e o adoecimento pela falta de preparo e a falta de respeito dos superiores.*

*Evasão escolar, sobrecarga para os docentes, relaxamento do vínculo.*

*Houve uma sobrecarga de trabalho para todas e todos.*

*Implantação da educação a distância.*

*Maior adoecimento dos/das servidores.*

*Maior atenção ao trabalho docente.*

*O IFSP perdeu a oportunidade de pautar, junto à rede federal, rumos para a educação no Brasil, e com isso viramos "cumpridores" de tarefas, "transmissores de conteúdo" e "aplicadores de nota". Um enorme passo para trás.*

*Perdemos um ano e provavelmente perderemos mais um. A abertura do precedente do EaD e trabalho remoto em geral traz grande risco para as condições de trabalho e para a qualidade da educação no instituto*

*Possível perda de qualidade do ensino no IFSP. Maior exigência de adaptabilidade do corpo docente*

*Precarização*

*Precarização do trabalho de maneira geral.*

*Precarização do trabalho docente e retrocessos institucionais. Deveremos estar mais unidos e organizados. Mas não vejo no corporativismo sindical, ainda que representativo, saída, senão uma luta mais ampla, de base e revolucionária. E não simplesmente por benefícios classistas.*

*Receio que o IFSP pode sofrer uma pressão para tornar mais amplo o ensino remoto em suas atividades e com isto precarizar o trabalho docente e a qualidade do ensino oferecido aos alunos carentes. Por outro lado, tem havido discussões sobre possibilidades pedagógicas que antes nem se quer eram discutidas. Por exemplo, algumas atividades hoje utilizadas no ambiente remoto (reuniões de grupo de pesquisa, atividades com alunos, formato de aulas, dinâmica da relação ensino-aprendizagem, entre outros) que agregam qualidade ao desenvolvimento no ensino presencial e já deveriam ser utilizadas pré-pandemia. Embora tenho a percepção que meus pares(docentes) que não tem preocupação/falta de conhecimento da relação ensino-aprendizagem continuem reproduzindo este mesmo comportamento no ambiente remoto.*

*Reduziu o trabalho.*

*Repensar a atividade docente e uso de tecnologias remotas*

*Reprovação e evasão*

*São terríveis, pois a pandemia nos afastou e nos obrigou a manter esse contato cibernético, que caracterizo como horrível.*

*Sobre o trabalho docente, creio que a pandemia promoverá a adoção da TIC como suporte às aulas presenciais. Sobre o IFSP, muito cobrança do governo e da sociedade, pois os prejuízos serão muitos e o IFSP precisará se empenhar muito para revertê-los. GOSTARIA que o IFSP reconhecesse a necessidade de pensar de forma profissional e estratégica a gestão institucional,*

*principalmente a gestão de pessoas. Mas não acredito que isso ocorrerá, infelizmente.*

*Sobrecarga.*

*Super exploração do trabalho.*

Considerando as respostas das mulheres, observamos que elas destacam mais as consequências negativas produzidas pela pandemia, poucas destacaram os aprendizados com as tecnologias da informação e comunicação e valorização do trabalho presencial. A maioria ponderou que uma das consequências é a desvalorização do trabalho docente; aprofundamento das desigualdades entre os estudantes; redução da qualidade do ensino; adoecimentos dos professores e outros trabalhadores da instituição; fragilização dos coletivos; enfraquecimento de projetos institucionais de longo prazo; distúrbios emocionais; sobrecarga de trabalho;

#### *Mulheres*

*A pandemia aprofunda a desigualdade entre alunos, os que tem mais recursos casa podem aproveitar e acompanhar melhor as atividades propostas. Assim como os professores que já dominavam o uso de ferramentas e possuem bons equipamentos podem se organizar melhor. Os docentes que têm filhos pequenos e pais idosos com problemas de saúde foram consideravelmente afetados.*

*A pandemia contribuiu para desvelar o projeto da atual gestão, reeleita para os próximos 4 anos, que se distancia de qualquer projeto de educação emancipadora e da gestão democrática. Não posso prever as consequências disso, mas penso que teremos um ambiente de trabalho tenso, personalista, e de perseguição. Quanto ao trabalho docente, além da precarização já anunciada pelo Gov. Federal, ainda teremos a desvalorização institucional dos princípios que fundamentam a criação dos IFs, e do papel do professor no processo de ensino-aprendizagem*

*Acho que os profissionais da educação, em geral, voltarão as atividades profissionais muito afetados psicologicamente e também exaustos. O trabalho remoto intensificou a quantidade de afazeres que temos e os dias de descanso, muitas vezes, são usados para trabalho. Não há, efetivamente, uma separação entre trabalho e não-trabalho. Além disso, acredito que o ensino remoto pode fortalecer discursos que a colocam a educação a distância como equivalente, em todos os níveis, com a educação presencial.*

*A desumanização, perdeu-se a noção que nossa comunicação é entre pessoas com a mediação das máquinas. Nos tornamos um pouco como máquinas, a cobrança de produtividade ignora nossa condição humana. Os números continuam sendo constatáveis e os objetivos se perdem, portanto há uma leitura tecnicista e gerencialista. A gestão democrática está gravemente ferida, a reitoria e alguns diretores de campus passam por cima de colegiados e não conseguimos organizar protestos e pressionar presencialmente pela democracia.*

*Acredito que temos e teremos ainda mais problemas como doenças e distúrbios mentais, problemas físicos. Além do distanciamento da ideia de educação o que compromete nossas práticas docentes.*

*Com certeza a consequência mais séria é sobre a saúde mental dos trabalhadores em decorrência da intensificação do trabalho, do isolamento, da falta de contato e diálogo com os pares e os estudantes.*

*Desvalorização, precarização, privatização.*

*O trabalho presencial será mais valorizado.*

*Distúrbios emocionais, sobrecarga absurda de trabalho.*

*Evasão de alunos e deficiência na formação dos alunos.*

*Há a possibilidade de repensarmos EAD.*

*Maior desorganização institucional; quebra dos coletivos locais de trabalhadores; diminuição da organização sindical; fragilização do projeto educacional de formação profissional na perspectiva de uma educação integrada; maior elitização do público estudantil atendido devido às evasões; maior desarticulação da Instituição com as famílias e os atores institucionais da comunidade.*

*No IFSP, aumento da taxa de evasão e retenção dos estudantes. No trabalho docente, dificuldade de exercer as atividades de trabalho.*

*O IFSP será pressionado a ampliar seu leque de cursos em EAD a adotar carga horária nesta modalidade em cursos que não previam, como por exemplo alguns casos de Integrados. O trabalho docente sofrerá estas consequências, visto que não será mais uma opção do docente escolher entre metodologias presenciais e/ou remotas, já que com mais cursos em EAD fatalmente será obrigado a dar aula nesta modalidade também com mais frequência.*

*Possibilidade de ampliação da carga horária em EaD nos cursos, com consequente queda de sua qualidade. Redução do processo ensino-aprendizagem à transmissão de conteúdos de maneira unilateral pelo docente, considerando que o ensino remoto dificulta a efetiva participação discente. Em minha experiência neste semestre, além da sobrecarga de trabalho com preparação de aulas, preparação de AVA, reuniões etc., senti uma menor participação dos discentes no processo de construção da aula, ainda que tenhamos realizado encontros síncronos semanais. As consequências do ensino remoto são, em suma, maior desgaste para Profs e alunos e menor aprendizagem, ou aprendizagem com menor aprofundamento e apropriação crítica...*

*Retorno e manutenção das características do trabalho pré-pandemia, mesmo com a pandemia nos mostrando que o ensino de antes não era bem sucedido em relação ao desenvolvimento de autonomia nos alunos, à inserção tecnológica desses alunos - mesmo numa instituição de tecnologia -, à flexibilização de participação nas aulas, ao desenvolvimento de conceitos de ensino-aprendizagem dos alunos - ainda presos à ideia de professor enquanto transmissor de conhecimento - e às próprias metodologias empregadas.*

Em geral, os docentes destacaram dentre as principais consequências da pandemia de Covid-19 para o IFSP e o trabalho docente a desvalorização do trabalho e da instituição; a evasão dos estudantes devido às condições de ensino-aprendizagem; e problemas psíquicos e emocionais decorrentes do contexto.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa constatou uma similitude de características sociais entre técnicos administrativos e docentes, ambas as categorias socioprofissionais é formada por jovens, autodeclarados brancos, heterossexuais, na sua maioria casados ou vivem com companheiro ou companheira ou estão em uma união estável, portanto moram com cônjuges ou companheiros e são altamente escolarizados.

As diferenças na configuração social das categorias socioprofissionais estão nos filhos e na presença de autodeclarados pretos e pardos. A maioria dos técnicos administrativos não possuem filhos e os docentes têm um ou dois filhos. A presença de autodeclarados pretos e pardos é maior entre os homens (32%) e mulheres (27,2%) técnicos administrativos do que entre os docentes.

Participaram da pesquisa mais mulheres (60%) dentre os TAEs e mais homens (58%) dentre os docentes. De forma geral, as características sociais similares entre as duas categorias socioprofissionais também se expressam entre mulheres e homens. As diferenças mais visíveis entre homens e mulheres das duas categorias profissionais são a) as mulheres TAEs e docentes são percentualmente mais autodeclaradas brancas que homens; b) a menor representatividade de homossexuais é entre as mulheres docentes; c) as mulheres TAEs e docentes são mais escolarizadas do que os homens.

A pesquisa atingiu todos os campi do IFSP, houve em cada campi pelo menos um respondente. Os campi que tiveram maior número de respondentes docentes foram: São Paulo, Guarulhos e Pirituba; e o maior número de respondentes TAEs são: Reitoria, São Paulo e Suzano. A forte presença de respondentes que trabalham no IF na cidade de São Paulo se justifica pelo número de trabalhadores e trabalhadoras. Tal configuração com, pelo menos, um respondente, nos permite construir a hipótese de que a pesquisa é um retrato, ainda que provisório, das condições de trabalho em tempos de pandemia de Covid 19.

Os docentes trabalham, majoritariamente, no “curso técnico integrado ao ensino médio” concomitantemente com o ensino superior-graduação nas modalidades bacharelado ou licenciatura ou tecnologia. Tal configuração nos permite afirmar que

que os professores professoras trabalham, simultaneamente, em diferentes níveis de ensino. De forma geral, a maioria trabalha com disciplinas de formação geral, pois a maioria das respondentes/professoras são da área de ciências humanas e a maioria dos respondentes/homens são da área de ciências exatas. Cerca de 1/3 dos respondentes trabalham com disciplinas de formação técnica ou tecnológica e foi significativamente expressivo o número de respondentes homens da área de engenharias.

Os técnicos-administrativos trabalham, majoritariamente, na direção adjunta de ensino, mas as diferentes áreas de trabalho estão representadas pelos participantes da pesquisa.

Tanto docentes como TAEs trabalham, na sua maioria, há menos de 10 anos no IFSP, entretanto os dois grupos socioprofissionais já tinham experiência profissional antes de ingressar no instituto. Mais de 2/3 dos docentes já eram professores ou professoras e quase a metade dos TAEs já trabalhavam no setor público. Grosso modo, não observamos distinções entre homens e mulheres.

Tanto docentes como TAEs possuem uma carreira organizada em classes que expressam um conjunto de cargos de mesma hierarquia e classificados a partir de alguns requisitos, entre eles a escolaridade. As duas categorias socioprofissionais ingressam numa classe quando realizam o concurso público. Há diferenças nas carreiras docentes e de TAEs quanto ao número de classes e a mobilidade ascendente (evolução, progressão). Os TAEs estão organizados em 5 classes (A, B, C, D e E) e cada classe divide-se em níveis. A mobilidade ascendente na carreira é realizada mediante progressão resultante de avaliações de desempenho; diferentemente dos docentes a passagem de uma classe a outra só é possível mediante outro concurso público. A carreira docente no “ensino básico, técnico e tecnológico” (EBTT) está organizada em 4 classes (DI, DII, DIII e DIV), além do cargo isolado de professor titular. Diferentemente dos TAEs a mobilidade ascendente na carreira se faz por intermédio de dois mecanismos: progressão funcional por desempenho (passagem para um outro nível dentro da classe) e por promoção (passagem ao primeiro nível da classe imediatamente superior, DI para DII, DII para DIII e assim por diante).

Cerca de metade dos docentes estão na “classe DIII” e os TAEs estão, na quase totalidade, nos níveis “E” e “D”. Há uma distribuição desigual de homens e mulheres das duas categorias socioprofissionais nas classes. As mulheres docentes estão mais representadas no nível DIII do que os homens e estes estão mais representados no nível DIV. Embora elas sejam mais escolarizadas, pois 55% das docentes possuem doutorado e 9% tenham pós-doutorado, enquanto os homens doutores são 39% e pós-doutores 5%. Situação inversa encontram-se os TAEs, a maioria das mulheres estão alocadas no nível “E” e os homens no nível “D”, tal configuração nos permite concluir que as técnicas ocupam postos de trabalho com maior responsabilidade e com exigência de maior escolaridade.

Os contratos de trabalho no IFSP são realizados mediante concurso público e uma vez aprovados estão subordinados ao Regime Jurídico Único (RJU) dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, portanto tanto docentes como TAEs são estatutários e efetivos na sua quase totalidade. Dentre os respondentes, a pesquisa encontrou menos de 1% dos TAEs e menos de 3% dos docentes com contratos para além do RJU, ou seja, trabalhadores temporários. Não há distinções nas formas de contratação entre homens e mulheres e entre as duas categorias socioprofissionais.

O IFSP é a principal (e para a maioria a única) fonte de renda para TAEs e docentes, entretanto há entre esses trabalhadores e trabalhadoras aqueles que possuem outra fonte de renda, cerca de 13% entre os TAEs e cerca de 10% dos docentes. São os homens – TAEs e docentes – que mais possuem outra fonte de renda.

A renda individual bruta mensal entre homens e mulheres se diferencia segundo a categoria socioprofissional, dentre os TAEs as mulheres possuem maior renda e entre os docentes são os homens. A renda individual bruta mensal de metade dos TAEs está localizada na faixa entre cinco e dez mil reais e mais de 40% têm renda individual inferior a cinco mil reais. A renda individual bruta mensal das técnicas é maior do que dos técnicos, justifica-se pelo nível na carreira superior aos colegas. A renda individual bruta mensal dos docentes está localizada em duas faixas, cerca de 1/3 na faixa de dez mil a quinze mil reais e cerca de 1/3 na faixa de cinco a dez mil reais. A diferença percentual entre professores e professoras nas

faixas de renda é pequena, mas os homens estão melhor representados nas faixas mais altas, 39% dos professores e 32% das professoras tem renda de dez a quinze mil reais.

A renda familiar é composta por duas pessoas para a maioria dos docentes e técnicos. Os níveis de renda familiar acompanham a configuração da renda individual, são as técnicas que auferem maior renda e são os professores que têm maior renda familiar.

Na análise das condições nas quais o trabalho se concretiza no IFSP a pesquisa observou um movimento de intensificação e precarização do trabalho de técnicos administrativos e de docentes, de ambos os sexos, mas com intensidade maior entre as mulheres.

O conjunto dos técnicos e dos docentes não optariam pelo trabalho presencial durante a pandemia, ainda que houvesse todas as garantias de segurança sanitária. Há uma similitude entre as categorias socioprofissionais e homens e mulheres.

As atividades profissionais desenvolvidas antes e durante ao isolamento social não apresentam diferenças significativas, pois foram transferidas para as residências as atividades que eram realizadas na instituição. Duas mudanças são significativas, a primeira refere-se ao conteúdo e à natureza do trabalho técnico e docente; a segunda ao ritmo e quantidade de trabalho. A primeira mudança é sobre o trabalho face a face - como o público, estudantes, técnicos ou docentes - que passou a ser realizado por meio de mídias digitais. Tal mudança expressa uma reorganização do trabalho docente e técnico e a hierarquização de prioridades. No trabalho dos técnicos observou-se uma diminuição das atividades de manutenção de equipamentos e redes, essas passaram a ser realizadas pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras e a criação de novas atividades, como responder às demandas por WhatsApp. No trabalho docente observou-se um aumento das atividades de preparação de aulas síncronas ou assíncronas, que passam a exigir a mobilização de novos conhecimentos para operar as mídias digitais. A segunda mudança refere-se ao tempo dedicado ao trabalho com implicações no ritmo e na quantidade de trabalho.

Se as atividades permaneceram, mais ou menos, as mesmas para a maioria, houve mudanças no tempo dedicado ao trabalho. Antes da pandemia, a maioria dos técnicos administrativos trabalhavam 5 dias e 40 horas por semana; durante a pandemia houve um aumento, cerca de 1/3 passou a trabalhar mais de 5 dias e mais de 40 horas por semana. Essas mudanças no tempo de trabalho foram observadas tanto para mulheres como para os homens; mas as mulheres passaram a trabalhar mais dias por semana do que os homens.

Os técnicos, no seu conjunto, avaliam que houve aceleração dos ritmos e aumento da quantidade de trabalho durante a pandemia. Entretanto, a percepção de que o ritmo de trabalho é mais acelerado é maior entre as mulheres do que entre os homens. Se o ritmo de trabalho é mais acelerado para as mulheres, elas avaliam que aumentou também a quantidade de trabalho.

Os docentes, tal como os técnicos, trabalhavam, antes do isolamento social, cinco dias e quarenta horas por semana. Durante o isolamento social mais de 2/3 passaram a trabalhar mais de 50 horas e mais de cinco dias por semana. Também, tal como as técnicas, as professoras passaram a trabalhar mais horas e dias do que os professores. Os docentes indicam que o ritmo e a quantidade de trabalho aumentaram, mas são as mulheres que expressam tal intensidade. Estaríamos, portanto, diante de um processo de intensificação do trabalho técnico e docente, pois há maior dispêndio das capacidades físicas e cognitivas dos trabalhadores e trabalhadoras.

Avaliação sobre as metas de trabalho durante o isolamento social é imprecisa, pois elas não são visíveis para a maioria dos técnicos e dos docentes. Dentre os técnicos, podemos afirmar que há três grupos de opiniões, o primeiro não reconhece a existência de metas para o trabalho técnico-administrativo, o segundo reconhece a existência de metas e as cumpre sem problemas e o terceiro reconhece a existência de metas e tem dificuldades em cumpri-las. Dentre os docentes, a maioria aponta que elas se mantiveram as mesmas durante o isolamento social.

A avaliação sobre as pressões das chefias para a realização do trabalho remotamente também é imprecisa. Uma parte expressiva de docentes e técnicos não conseguem avaliar a existência ou não de pressões. Para uma parte não há

cobranças, outros afirmam que a cobrança ficou menor durante a pandemia e para outros aumentou a cobrança. Nessa direção, poderíamos afirmar que há um deslocamento para os TAEs e docentes das formas de controle do processo de trabalho, pois metas e pressões são imposições internas e não externas. Como ambas as categorias socioprofissionais trabalham remotamente de forma mais intensa e em maior quantidade, a porosidade do trabalho diminui e o próprio trabalhador retira os momentos de não trabalho.

A maioria dos respondentes informam que o IFSP não disponibilizou ferramentas, instrumentos, materiais necessários para a execução do trabalho remoto durante a pandemia. Os TAEs que tiveram equipamentos disponibilizados pelo IFSP informam que foram computadores, notebooks, tablets. Os docentes informam que foram disponibilizadas plataformas virtuais de aprendizagem pelo IFSP.

A quase totalidade dos técnicos e docentes tinham em suas residências computadores, tablets ou notebooks, smartphones e acesso à internet banda larga para o trabalho remoto. Ainda que dispusessem de internet banda larga a maioria dos técnicos e docentes informam que a conexão variava um pouco ou muito. Cerca de 40% dos docentes e técnicos possuíam uma conexão estável.

Na avaliação sobre os conhecimentos que possuíam sobre os recursos tecnológicos há uma diferença substantiva entre TAEs e docentes. Os TAEs tinham, na maioria, conhecimento sobre os recursos tecnológicos que utilizavam no trabalho remoto, ainda que nem todos utilizassem esses recursos no trabalho presencial. Aqueles que não tinham conhecimento aprenderam a utilizar os recursos durante o trabalho remoto, um grupo relativamente pequeno continua com dificuldades para utilizar esses recursos. A maioria não contou com formação oferecida pelo IFSP para o uso das plataformas digitais e demais recursos, apenas ¼ recebeu uma formação específica.

Cerca de metade dos docentes não possuíam conhecimentos sobre os recursos tecnológicos aplicados à educação, cerca de 40% aprenderam a utilizar no processo de trabalho remoto e um percentual expressivo (16%) continuam tendo dificuldades para utilizar os recursos. A maioria se considerava medianamente preparada para utilizar recursos tecnológicos como plataformas e softwares

educacionais. Diferentemente dos técnicos, 2/3 dos docentes informam que contaram com formação oferecida pelo IFSP para o uso de tecnologias digitais.

As condições ergonômicas nas residências para desenvolver o trabalho remotamente são avaliadas, pelos docentes e técnicos, como razoáveis, tal avaliação se assenta na constatação de que possuíam mesa e cadeira adequadas, equipamentos e internet. Por outro lado, observa-se que é significativo o percentual de técnicos e técnicas, de professores e professoras, que compartilham equipamentos e espaços de trabalho com outros membros da família. A maioria teve gastos extras com equipamentos e serviços para realizar o trabalho em suas residências, ainda que informassem que tiveram apoio institucional às atividades profissionais, a pesquisa não capturou quais eram os apoios do IFSP para os trabalhadores e trabalhadoras.

São os homens que informam ter local mais adequado ao trabalho remoto do que as mulheres. As mulheres compartilham os espaços de trabalho com outros membros da família em proporção maior que os homens. Um grupo significativo de homens e mulheres indicam que não possuem local adequado para o trabalho remoto.

As estratégias pedagógicas utilizadas pelos docentes na organização e na realização do trabalho docente remotamente envolveu a redefinição de programas planejados para o trabalho presencial. Mais de 2/3 apontaram que houve diminuição do conteúdo previsto para a disciplina devido às limitações da aula remota e que precisaram adotar novas estratégias pedagógicas. A aprendizagem, engajamento e motivação dos estudantes nas atividades não foram satisfatórias, a percepção dos docentes é que foram medianas. Os níveis de estresse e ansiedade; as possibilidades de evasão escolar e as dificuldades de sobrevivência material dos estudantes são altos, segundo os docentes. Conseguem ter medianamente relação com as famílias e avaliam que há violência doméstica com média intensidade e indicam que os índices de cyberbullying são baixos.

As condições de trabalho remoto impactaram a saúde dos TAEs e dos docentes, quase a metade deles adoeceram durante a pandemia por motivos relacionados ao trabalho, houve maior ocorrência de “transtornos mentais e comportamentais” e “doenças do sistema osteomusculares e do tecido conjuntivo”.

Os estudos sobre estresse, psicopatologia e psicodinâmica do trabalho, epidemiologia, subjetividade e trabalho permitiram os avanços na identificação como as relações, organização e condições de trabalho estavam implicadas na doença e na saúde de trabalhadores” (ZAFALÃO, 2021, p. 100).

São as mulheres – docentes e técnicas - que apontam a maior incidência de adoecimento por motivos relacionados ao trabalho.

Diante das dificuldades no trabalho remoto – o ritmo intenso, a multiplicidade de tarefas diferenciadas - os TAEs e os docentes têm a saúde comprometida com estresse laboral, exaustão emocional (redução das energias, traduzidas como ritmo mais lento, desatenção), esforços em adaptar-se às novas demandas. O estresse laboral pode se manifestar por meio de dores de cabeça, alterações gastrointestinais, fadiga crônica ou exaustão física, tensões musculares (distúrbios osteomusculares), ansiedade, depressão, distúrbios do sono, irritabilidade.

Na avaliação sobre as decisões administrativas tomadas no contexto da pandemia, há uma diferença entre os técnicos administrativos e os docentes. Os TAEs avaliam como satisfatórias e positivamente as decisões administrativas, assim como a participação nessas decisões pela comunidade educacional (docentes, estudantes e técnicos). Os docentes avaliam como insatisfatórias e negativamente as decisões tomadas pelo IFSP.

Ainda que não haja consenso, entre docentes e técnicos, sobre as decisões administrativas, há consenso sobre as dificuldades na realização do trabalho remoto. As duas categorias socioprofissionais apontam como dificuldades na realização do trabalho remoto a ausência de relações sociais (face a face) com estudantes e/ou colegas; a extensão da jornada de trabalho pelo recebimento de demandas fora do estabelecido nos contratos de trabalho; a falta de equipamentos adequados para trabalhar em suas residências. A qualidade do trabalho realizado nas residências é afetada pelas dificuldades mencionadas e pelo fato de que há uma dinâmica familiar que produz interrupções constantes. As condições de trabalho nas residências são tensionadas pelas dificuldades em concretizar o trabalho em tempos e ritmos estabelecidos no trabalho presencial.

Para uma parte de TAEs e docentes, o trabalho é realizado em ritmo mais moroso expresso em demora para conclusão da atividade, em ausência de rotina ou disciplina ou mesmo em sentimentos de angústia, de precarização subjetiva. Apenas 4% dos docentes e ¼ dos TAEs não manifestaram dificuldades para a realização do trabalho remoto.

As mulheres expressam mais dificuldades na realização do trabalho remotamente atribuem as dificuldades às relações e condições de trabalho. Além do alongamento da jornada de trabalho, da ausência das relações face a face com estudantes e colegas, da ausência de equipamentos adequados, a dinâmica familiar tem um peso maior se comparado com os homens.

Ambos – homens e mulheres – informam que têm dificuldades em conciliar as atividades profissionais e domésticas, mas é entre as mulheres que há maior intensidade do impacto das condições de trabalho na subjetividade. Os ritmos de trabalho mais intensos são vivenciados pelas mulheres ora como sentimento de angústia por não conseguir atingir os objetivos, ora como ausência de concentração, ora como falta de disciplina para o trabalho.

Ainda que a maioria dos técnicos administrativos avalie que há mais aspectos positivos que negativos e que a qualidade do trabalho é mantida remotamente, as dificuldades apontadas acima referem-se às condições de trabalho. Homens e mulheres avaliam de forma similar o trabalho remoto. A avaliação positiva do trabalho remoto está diretamente relacionada à natureza das atividades que são realizadas, presencial ou remotamente, por meios digitais. As dificuldades apresentadas são referidas às condições e relações de trabalho, mas não à realização da atividade propriamente dita. Os docentes, contrariamente aos TAEs, indicam que prevalecem os aspectos negativos no desenvolvimento e na qualidade das atividades pedagógicas realizadas remotamente.

Ambas as categorias socioprofissionais apontam vantagens no trabalho remoto, tais como a flexibilidade de horários, a ausência de deslocamento de casa para o trabalho, a ausência de cuidados pessoais com roupas e aparência e a possibilidade de maior convivência com a família. Alguns elementos que se apresentam com vantagens são simultaneamente apontados como dificuldades no trabalho remoto: a flexibilidade de horários permite a invasão do tempo de não

trabalho; a maior convivência com a família permite interrupções e demandas que não ocorreria no trabalho presencial.

A maioria dos TAEs e dos docentes informam que não foram demandados para o trabalho presencial. Para alguns houve solicitação para o trabalho presencial durante o isolamento social. A pesquisa não indagou os motivos da convocação para o trabalho presencial.

A concepção de que o trabalho presencial poderia ser realizado remotamente é diferenciada segundo as categorias socioprofissionais. O trabalho que realizam presencialmente no IFSP poderia ser realizado de forma híbrida, ou seja, remotamente e presencialmente, para a maioria dos TAEs. A maioria dos técnicos é favorável à manutenção ou ampliação do trabalho remoto. Há um expressivo percentual de técnicos que gostaria de continuar no trabalho remoto, se tivessem a opção de fazê-lo. A maioria dos docentes informa que o trabalho realizado presencialmente no IFSP, antes do isolamento social, não pode ser realizado remotamente, mas cerca de 40% se colocam junto com os técnicos na proposta de que o trabalho poderia ser híbrido, as vezes remoto outras presencial. A maioria dos docentes prefere voltar ao trabalho presencial após a pandemia e nessa direção, a maioria não considera pertinente a ampliação da modalidade EaD como estratégia de ensino. Não haveria motivos que justificassem a ampliação dessa modalidade, pois as mídias digitais, as novas tecnologias de comunicação e informação contribuem para o maior isolamento social de estudantes.

Docentes e técnicos ao apontarem as dificuldades na realização do trabalho doméstico argumentam que a sobreposição da vida profissional e familiar afetam a qualidade do trabalho realizado remotamente. Tal sobreposição se expressa em tensões, seja por ritmos mais lentos ou mais intensos para a realização das atividades, na ausência de rotinas ou de disciplina para o trabalho profissional.

Há consenso entre técnicas e técnicos, professores e professoras de que houve um aumento do tempo e das atividades domésticas, o que permite inferir que houve uma extensificação da jornada de trabalho. O aumento do tempo e intensidade dedicados às atividades domésticas aumentou para homens e mulheres, entretanto para as mulheres a percepção de que aumentou pouco é maior do que para os homens.

Embora haja uma similitude, entre homens e mulheres. de horas diárias dedicadas ao trabalho doméstico, observa-se que as mulheres que trabalham mais do que os homens. Os dados evidenciam que as mulheres, que participaram da pesquisa, também dedicam mais horas ao trabalho profissional que os homens.

Ainda que a maioria dos TAEs e docentes nos informem que há divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres, observa-se que a percepção sobre a divisão é desigual. A percepção de que não há uma divisão igualitária é maior entre as mulheres do que entre os homens. Para ambos os sexos houve mudança na rotina doméstica com mais intensidade para as atividades de cuidados da casa e da alimentação. Relevante indicar que a maioria não vivencia situações de pressão, constrangimentos ou violência doméstica, somente uma pesquisa com entrevistas em profundidade poderia compreender melhor esse fenômeno.

A maioria dos técnicos administrativos e docentes consideram que seu trabalho é valorizado pelo IFSP, ou seja, é reconhecimento como socialmente relevante. Os docentes afirmam que a valorização se expressa no reconhecimento dos estudantes, mas que poderia ser mais valorizado e tal valorização é associada às condições de trabalho e salários. Os TAEs afirmam que a valorização se expressa por meio do reconhecimento monetário e pelas chefias.

As mulheres compreendem que o trabalho é valorizado, mas não o suficiente (poderiam ser mais valorizadas). A percepção de que o trabalho não é valorizado suficientemente é maior entre as mulheres do que entre os homens.

O reconhecimento pelo trabalho que realizam está fortemente associado ao sentido do trabalho e do labor. Trabalho compreendido como a produção da cultura e da formação e o labor a produção da sobrevivência material, às condições de trabalho e salário. As dimensões trabalho e labor estão associadas ao reconhecimento de que realizam um trabalho relevante. Portanto, a noção de valorização que se expressa materialmente (por meio de salários e condições de trabalho) e simbolicamente (pelo reconhecimento social) coloca em evidência a noção de sentidos do trabalho.

Associada à noção de reconhecimento social está a noção de mérito, como uma categoria sociopolítica na qual o poder é confiado àqueles mais qualificados ou

mais competentes. A meritocracia se realiza mediante processos de seleção e de promoção dos mais aptos legitimando as hierarquias e as desigualdades sociais.

Os técnicos e docentes ingressaram no IFSP por meio de concurso público, possuem empregos estáveis e salários acima da média nacional. A pesquisa indagou se consideram um mérito o acesso ao emprego no IFSP e ao que atribuem o mérito. Um pequeno grupo considera que o mérito é irrelevante. Os demais indicam que a capacidade intelectual, a formação acadêmica e o esforço foram fundamentais para o acesso ao emprego público. Portanto, o mérito que permitiu fazer face às desigualdades sociais no mercado de trabalho, parece ser necessário que reproduzam os “valores do trabalho duro”. É o esforço individual que prevalece. A construção de narrativas de que os trabalhadores e trabalhadores que tiveram acesso ao emprego público estável seriam intelectualmente mais qualificados parece ocultar as contradições presentes em trajetórias sociais (profissionais, escolares e pessoais), o que só poderia ser apreendido mediante pesquisas qualitativas sobre trajetórias profissionais. A ideologia meritocrática, cultivada pelas classes médias, expressa a concepção que essa classe social se esforçou mais, estudou mais, se dedicou mais e por isso estão nos melhores empregos. Essa ideologia também se reproduz entre os membros da classe trabalhadora que tiveram acesso a maior nível de escolarização e empregos com melhores salários (URCHEI. 2018).

Considerando que identidades são construídas pelo pertencimento a uma classe, grupo ou categoria socioprofissional, os TAEs se consideram servidores públicos. A noção de servidor público aparentemente mascara a noção de trabalhador assalariado no setor público. A construção da noção de pertencimento a uma classe social se estabeleceria não pela relação de assalariamento, mas pela natureza do trabalho, trata-se de um trabalhador da esfera da reprodução. As mulheres por ocuparem postos de trabalho inseridos no nível “E” da carreira e por terem maior escolaridade se afirmam como pertencentes à esfera de serviços públicos estatais que garantem a reprodução da força de trabalho, portanto profissionais e servidoras públicas. Enquanto os homens consideram-se servidores públicos e trabalhadores. Parece menos provável aos técnicos administrativos se

orientarem politicamente com base na noção de classe trabalhadora. A divisão ocupacional do trabalho e o caráter das relações de trabalho prevalecem.

Diferentemente dos técnicos administrativos a maioria dos docentes se consideram trabalhadores intelectuais, embora uma parte também se considere funcionário público. A localização dos professores e professoras na estrutura social como intelectuais e trabalhadores não exclui a possibilidade de os docentes se orientarem politicamente como classe trabalhadora. A educação situa-se no campo da cultura e do trabalho intelectual no marco das relações sociais de dominação próprias do capitalismo. Como trabalhadores da cultura, de difusão e produção do conhecimento, podem adotar uma determinada posição no debate social, cultural e ideológico. Como intelectuais que trabalham no sistema educacional, os docentes vivem conflitos culturais e de classe, confrontam-se com sua própria posição cultural e de classe com as classes subalternas.

Dentre os TAEs e docentes que participaram da pesquisa, a taxa de sindicalização é maior do que a média nacional. A taxa de sindicalização dos TAEs é 1/3 dos participantes da pesquisa, dos docentes é 60%. As duas categorias socioprofissionais estão divididas em três grupos, o primeiro sindicalizado, o segundo não tem interesse na filiação sindical e um terceiro que tem interesse na sindicalização. As mulheres são menos sindicalizadas que os homens.

Os sindicatos são importantes para 2/3 dos técnicos e docentes – sindicalizados ou não – e tem responsabilidade de representar a categoria frente aos representantes patronais (quadros de direção e reitores) e governamentais; de defender juridicamente os direitos; e de apoiar as reivindicações individuais.

A participação política de TAEs e docente em comissões, coordenações ou chefias é significativa. É pequeno o percentual daqueles que não ocuparem cargos ou postos de representação.

A análise sobre as consequências da pandemia sobre o trabalho e os trabalhadores do IFSP coloca ênfase na invisibilidade do trabalho e do trabalhador técnico administrativo no IFSP. Os trabalhadores e trabalhadoras técnicos colocam em evidência relações de trabalho tensas e conflitivas com os docentes. Consideram que seu trabalho não é valorizado, é considerado subalterno às atividades dos docentes, irrelevante política e cientificamente na divisão técnica de trabalho. As

avaliações sobre as consequências do isolamento social dividem os técnicos, uma parte considera que o trabalho remoto contribuiu para tornar visível a relevância desse trabalho na divisão técnica do trabalho no IFSP (os docentes perceberam a ausência), para outros continuará desvalorizado e invisível pois expressão relações de dominação e para outros manterá os processos de valorização e desvalorização já existentes. Trata-se de um bom debate para as pautas do sindicato que organiza técnicos e docentes.

Os docentes, com percepções semelhantes aos TAEs, se encontram divididos em três posições: 1/3 aponta que haverá uma desvalorização do trabalho docente e da escola como espaços de produção e reprodução do conhecimento; um grupo menor indica que haverá valorização do trabalho docente pelo reconhecimento da complexidade das atividades de ensino e difusão do conhecimento; e o terceiro grupo encontra-se sem possibilidade de traçar um cenário da saída da pandemia que assola o mundo.

As posições dos professores e professoras, enquanto intelectuais que trabalham em sistemas educacionais, expressam conflitos culturais e de classe com as classes subalternas. Por sua situação social, os docentes têm a possibilidade política de analisar e interpretar o lugar da escola na sociedade para os diferentes grupos sociais. O conjunto de depoimentos expressam percepções de que a valorização, ou o reconhecimento social, do trabalho docente e da instituição escola está diretamente relacionado: a) à compreensão das condições e organização do trabalho; e b) do lugar do conhecimento na vida social para além das mídias. Essas percepções são similares entre homens e mulheres.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CARDOSO, R. Apresentação. In: KOWARICK, L. (Org.). **As lutas sociais e a cidade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Boitempo Editorial, 2021.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, ano 10, 1º. semestre 2002, disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?lang=pt&format=pdf>

DAL ROSSO, S. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: **Boitempo editorial**, 2008.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez editora, Oboré, 1992.

DUBAR, C.. Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel. In: DE COSTER, M.; PICHAULT, F. **Traité de sociologie du travail**. Bruxelles: De Boeck Supérieur, 1998, p. 385-401.

ERBES-SEGUIN, S. *La sociologie du travail*. Paris : La Découverte, 1999.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. Trabalho doméstico. In: HIRATA, H. et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: editora Unesp, 2009.

GOLLAC, M.; VOLKOFF, S. **Les conditions de travail**. Paris: La Decouverte, 2000.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. Trabalho (O conceito de). In: HIRATA, H. et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: editora Unesp, 2009.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos Cebrap**, no. 86, março 2010. <https://www.scielo.br/j/nec/a/hVNnxSrszcVLQGfHFfF85kk/?lang=pt>

KERGOAT, D. Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: KARTCHEVESKY-BULPORT, A. et al. **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

LINHART, D.. Modernisation et précarisation de la vie au travail. **Papeles del CEIC**, nº.1, Vizcaya, España, marzo, 2009, p. 1-19. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/26597371\\_Modernisation\\_et\\_prekarisation\\_de\\_la\\_vie\\_au\\_travail](https://www.researchgate.net/publication/26597371_Modernisation_et_prekarisation_de_la_vie_au_travail)

OFFE, C. **Trabalho e sociedade**. Volume 2. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade. vol 20, n 2, p. 71-99, jul/dez, 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>

SOUZA, A. N; BORDIGNON, L. Condições de trabalho no IFSP em tempos de pandemia. **Relatório de Pesquisa**. São Paulo: SINASEFE, set/2020.

URCHEI, T.M. **ProUni: trajetória social dos bolsistas e inserção no mercado de trabalho**. Dissertação Mestrado. Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2018.

ZAFALÃO, J. **Do que adoecem os professores e as professoras?** São Paulo: Usina editorial, 2021.