



“Questão Social, Pandemia e Serviço Social: em defesa da vida e de uma educação emancipadora”

Eixo temático: Política Social e Serviço Social

Sub-eixo: Crise, trabalho e tendências contemporâneas das políticas sociais no capitalismo

ENSINO REMOTO EMERGENCIAL (ERE) E O TRABALHO DOCENTE NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO FEDERAL

RENATA LIGIA RUFINO NEVES DE SOUZA ¹
MICHELE RIBEIRO DE OLIVEIRA ²

RESUMO

O artigo reflete sobre o Ensino Remoto Emergencial (ERE), implementado com a pandemia da Covid-19 e os impactos no trabalho docente, situando-o como trabalho remoto/*home-office* emergencial e associado ao conjunto de transformações societárias que atendem ao modo de produção e reprodução do capital. O ERE vem impactando no trabalho docente nas universidades públicas, introduzindo uma nova dinâmica de trabalho e de aprendizagem, que tem a precarização como regra, apresentando elementos da reforma da educação, com repercussão na autonomia universitária, na liberdade de cátedra, na introdução do ensino híbrido como regra, além da organização política dos(as) trabalhadores(as).

Palavras-chave: Trabalho remoto. Trabalho Docente. Reforma da Educação.

ABSTRACT

The article reflects on Emergency Remote Teaching, implemented with the Covid-19 pandemic and the impacts on teaching work, placing it as

1 Estudante de Pós-Graduação. Universidade Federal Da Paraíba

2 Professor com formação em Serviço Social. Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Ceará

emergency remote work/home-office and associated with the set of societal transformations that meet the way of teaching. production and reproduction of capital. The ERE has had an impact on teaching work in public universities, introducing a new dynamic of work and learning, which has precariousness as a rule, presenting elements of education reform, with repercussions on university autonomy, on the freedom of professorship, on the introduction of teaching hybrid as a rule, in addition to the political organization of workers.

Keywords: Remote work. Teaching work. Education Reform.

INTRODUÇÃO

A crise pandêmica desencadeada pelo vírus Sars-CoV-2, causador da doença covid-19, impõe a população mundial a um contexto emergencial, com repercussões que perpassam todas as esferas da vida social e vão se dá a partir das particularidades de cada país/região.

O primeiro caso da doença foi identificado pela primeira vez em dezembro de 2019 em Wuhan na China, sendo que em março de 2020³ a Organização Mundial da Saúde (OMS) passa a reconhecer a doença como pandemia. Em decorrência da elevada transmissibilidade da doença, associado a ausência de vacinas, entre as medidas recomendadas pela OMS o isolamento social, foi uma das alternativas para conter a propagação da doença.

No Brasil, o primeiro caso da covid-19 foi confirmado pelo Ministério da Saúde (MS) em fevereiro de 2020, no entanto, em setembro de 2021, o Brasil já ocupava o segundo lugar no ranking dos países com mais números de casos da Covid-19⁴ no mundo, somando 21. 006, 424 casos confirmados, 587. 066 óbitos e com apenas 34% da população imunizada.

A crise de saúde pública exigiu um conjunto de medidas governamentais com o intuito de assegurar a proteção social da população em decorrência do estado de vulnerabilidade social causados pelos efeitos da pandemia. Desse modo, mesmo assumindo um discurso negacionista, o Governo Federal, passa a considerar a

3 Dados obtidos no site <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>

4 Fonte: ECDC (Our World in Data). Disponível em: <https://especiais.gazetadopovo.com.br/coronavirus/numeros/>

necessidade de medidas de distanciamento social. No pacote de medidas, destaca-se a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 e o do Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020, definindo as atividades essenciais e os serviços públicos, que devem assegurar a prestação de serviços à população. Essas medidas impulsionam diferentes setores da economia e instituições públicas a adotarem o trabalho remoto, como forma de assegurar o desenvolvimento das suas atividades.

Entre os setores mais afetados com medidas de isolamento social, estão as instituições de ensino, pois como são espaços propícios para aglomeração, tiveram a suspensão das suas atividades decretada pela portaria do Ministério da Educação de nº 342 de 17 de março de 2020, atualizada pelas portarias nº 345 e nº 544/2020, que regulamentam e autorizam o Ensino Remoto Emergencial (ERE), propondo a substituição, em caráter excepcional, das aulas presenciais, por aulas “em meios digitais”, enquanto perdurar a pandemia do Covid-19.

Portanto, estabelecem diretrizes para o funcionamento do ensino, ordenando uma nova dinâmica no processo de ensino e aprendizagem, que impôs aos sujeitos envolvidos um processo de adaptação da rotina e tempo de trabalho, domínio de softwares e plataformas digitais, adaptação dos conteúdos ministrados, espaços adequados para desenvolvimentos das atividades, equipamentos, acesso à internet, entre outros.

Nesse sentido, o artigo reflete sobre os impactos do ERE para o trabalho docente nas universidades públicas, a partir de uma revisão bibliográfica e documental sobre o tema, com dados de pesquisas realizadas com docentes pelas sessões sindicais do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES)⁵ em conjunto com a Associação de Docentes da Universidade Federal do Pará (Adufpa) e a pesquisa realizada na Universidade Federal de Lavras (UFLA).

Observamos que as pesquisas realizadas sinalizam que o ERE, aqui compreendido como uma modalidade do teletrabalho, ou seja, trabalho remoto/*home-office*, reflete diretamente nas condições de trabalho docente que perpassam pela intensificação do trabalho, aumento/cobrança de metas, adoecimento,

5 Dados disponibilizados no site: <https://www.andes.org.br/>

isolamento, dificuldade de separar a vida pessoal do trabalho, entre outras questões

Partimos do pressuposto o reordenamento do capital, sob a égide da economia financeira vivenciado a partir da década de 1970, busca novas formas de valorização e acumulação de riquezas, com impactos de natureza econômica como política, cuja alternativa para garantir acumulação e concentração de riquezas tem se dado a partir da precarização da vida da classe trabalhadora, seja pela retirada dos direitos historicamente conquistados, como desregulamentação das relações trabalhistas, seja pelos ajustes fiscais e privatização disfarçada dos bens e serviços sociais.

Ainda, refletir sobre o ERE como um trabalho remoto/*home-office* requer pensar não apenas a especificidades que remetem ao espaço e dinâmica de trabalho, mas, sobretudo, sobre a legislação/proteção desse trabalho, que no caso do trabalho docente, não só tem alterado a rotina de trabalho, como contribuído para precarização das condições de vida e de trabalho dos professores.

Este artigo, é composto, além da introdução, de duas seções, que trata do teletrabalho e das implicações do ERE para o trabalho docente em instituições federais, seguido das considerações finais.

NOTA INTRODUTÓRIA SOBRE O TELETRABALHO

O debate em torno no teletrabalho não é algo recente, conforme Rosenfield e Alves (2011), emerge na década de 1950, mas só passa a ser amplamente utilizado em 1970. O debate inicial, no contexto da crise do petróleo, era que os “trabalhadores eletrônicos em domicílio”, contribuiria para diminuição do deslocamento ao trabalho reduzindo custos e tempo, posteriormente é associado a flexibilidade e ao trabalho em rede. Nos anos 1990, com o crescente desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TICs), o teletrabalho se torna uma tendência nas relações de trabalho.

De acordo com a Organização Mundial do Trabalho (OIT), o teletrabalho é a forma de trabalho que é realizada distante da sede das empresas por meio da

utilização das TICs. No entanto, não é apenas o distanciamento e a utilização das TICs que categoriza essa modalidade de trabalho, é necessário que seja considerado algumas variáveis, entre estas: local de trabalho, tempo de trabalho, forma de contrato e competências exigidas. Assim, o teletrabalho abarca uma série de modalidades de trabalho que são desenvolvidas predominantemente à distância e com o uso de TICs. Nesse estudo, abordaremos a modalidade *home-office*, por compreender que o ERE, passou a exigir que os/as docentes desenvolvessem suas atividades em espaços distintos do seu local de trabalho, por meio de equipamentos eletrônicos, softwares e plataformas digitais.

A nota técnica da OIT para orientações acerca do trabalho remoto no contexto da Covid-19 apresenta os seguintes conceitos: o trabalho remoto é descrito como situações em que o trabalho pode ser totalmente ou parcialmente realizado em um local alternativo que seja distinto do espaço padrão do trabalho. Possibilita, portanto, que o trabalho seja executado nos mais variados locais, levando em consideração a profissão e a situação no emprego. Já o teletrabalho é compreendido como uma subcategoria do conceito mais amplo de trabalho remoto, que pode ser realizado em diferentes espaços distintos do espaço padrão de trabalho, no entanto, o que diferencia essa modalidade de trabalho é que é realizado remotamente com o uso das TICs.

No Brasil, o teletrabalho é previsto no Conjunto de Leis Trabalhistas -(CLT), sendo revisto em pela Lei nº 13.467/2017, no Capítulo II A, artigos 75 A ao 75-E, que é considerado como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL 2017). A lei dispensa controle da jornada de trabalho, no entanto, desobriga o pagamento de horas extras. Em relação à saúde e à segurança do trabalho, a empresa deve se responsabilizar por instruir o empregado para evitar acidentes e o empregado deve assinar um termo de responsabilidade e de compromisso com o cumprimento das recomendações. Em relação aos equipamentos de trabalho, infraestrutura e manutenção destes, é de responsabilidade da empresa, cabendo também o reembolso ao empregado das

despesas.

A condição de trabalho a que estão submetidos(as) teletrabalhadores(as) é diversa, pois depende do setor a qual estão inseridos (público ou privado) e o regime contratual, especificamente, destaca-se o caso dos(as) servidores(as) públicos(as) federais, pois a Instrução Normativa nº 65 de 30 de junho de 2020, estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem seguidos pelas instituições e órgãos federais referente à implementação de Programa de Gestão para a regulamentação e implementação do teletrabalho, que passa a ser compreendido, como

[...] modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa; (BRASIL, 2020, Art. 3º, VII)

Os trabalhadores(as) que estão submetidos à essa modalidade de trabalho, isto é, ao trabalho remoto, o desenvolvimento de suas atividades representa a maior intensificação do trabalho, aumento das formas de controle e produtividade. Como coloca Venco (2016), as mudanças ocorridas na gestão pública transpõem técnicas e concepções gerencialistas do setor privado para o setor público alterando as relações de trabalho historicamente flexíveis e precárias.

Um outro ponto relevante da Instrução Normativa nº 65 é que diferentemente Lei nº 13.467/2017 estabelece que os trabalhadores(as) serão responsáveis por toda estrutura física e tecnológica para o desenvolvimento de suas atribuições, inclusive arcando com todos os custos referente à internet, energia e todas as despesas que forem necessárias.

O ERE E O TRABALHO DOCENTE EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS

O ERE, no Brasil, emerge em decorrência do cenário da pandemia Covid-19, que impõe a necessidade do isolamento social e suspensão das atividades educacionais

presenciais em todos os níveis de ensino. Desse modo, o ERE passa a ser regulamentado, no ensino superior, pela atual Portaria do MEC nº 544/2020, que autoriza a substituição das aulas presenciais por “meios digitais”. Em setembro de 2021, o quadro das universidades federais em relação à forma da oferta de ensino⁶ está distribuído da seguinte forma: 24 encontram-se em ensino remoto, 8 em ensino híbrido e 2 em condição a definir.

É necessário destacar que o ERE, como vem sendo adotado, remete à condução de aulas de forma síncrona e assíncrona realizadas por meio de plataformas digitais, não deve ser visto como ensino à distância (EAD). Behar (2020) problematiza essa distinção e ressalta que o termo “remoto” deve ser visto não como à distância/espço, mas como distanciamento geográfico, em decorrência de estudantes e professores não poderem está no mesmo espaço em decorrência dos riscos de contaminação, enquanto que o “emergencial” remete a algo pensado rapidamente sem nenhum planejamento.

Essa distinção é importante para auxiliar nas nossas compreensões sobre os diversos entraves vivenciados pelos docentes, desde a adaptação das matrizes curriculares elaboradas para modalidades de ensino presencial, como a elaboração/condução aulas e atividades. Esse contexto exigiu, ainda, o “reinventar” do labor docente, dominar software, gravar, editar, além de adaptar suas casas e adquirir equipamentos. Em relação ao ensino EAD, a autora, destaca que é executado em a partir de uma “arquitetura pedagógica”, englobando aspectos organizacionais, pedagógicos e tecnologias específicas. A partir das questões aqui levantadas, observa-se que o ensino remoto, pelo próprio contexto em que surge, remete a uma alternativa de continuidade das aulas, que vem a reforçar a precarização como condição posta ao trabalho dos professores no Brasil.

Feira, Evangelista e Flores (2020) analisam que o ensino remoto, no Brasil, é um “presente grego”, já que os diálogos realizados entre o Movimento Todos pela Educação, o Conselho Nacional de Educação (CNE), Banco Mundial, Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), entre outros órgão

6 Dados disponíveis na página de monitoramento COVID-19 do MEC, no seguinte endereço eletrônico: <https://www.gov.br/mec/pt-br/coronavirus/rede-federal>. Acesso em: 16/09/21

consultivos, era construir diretrizes para o ensino remoto durante a pandemia, no entanto, o discurso adotado pelos representantes da UNESCO, Banco Mundial e OCDE, parte do seguinte questionamento: “há como transformar o fechamento das escolas em oportunidades para o mercado?”.

Essa “janela” de oportunidades para o mercado foi ressaltada, pois as principais empresas transnacionais de tecnologia digital já demonstram interesse e disputa em ofertar serviços relacionados ao mercado educacional. Nessa mesma perspectiva, Lemann, em entrevista ao jornal O globo afirma: “o que eu gosto mais é que toda crise é cheia de oportunidades”. O empresário soube aproveitar bem as “oportunidades”, pois durante a pandemia resolver estender seus negócios para o âmbito da educação privada voltada para a classe média, adquirindo 51 escolas de ensino infantil, fundamental e médio em todo o país. Sobre essa questão, Silva (2011) afirma que o capital financeiro cria uma determinada “oligarquia financeira”, isto é, uma classe de rentiers que vive apenas dos rendimentos do capital financeiro, dos juros do capital monetário e da especulação, no qual o investimento monetário sobressai o investimento produtivo, criador de riquezas. “Em tempos atuais, de mundialização do capital, esses rentistas darão direção política e ideológica ao Estado e requisitarão a atuação do fundo público diretamente a favor de seus interesses [...]” (SILVA, 2011, p. 11)

Os dados levantados pelas pesquisas realizadas pela sessão sindical do ANDES- SN em conjunto com a Adufpa e a pesquisa realizada na UFLA, buscamos compreender os impactos do ERE para o trabalho docente nas universidades públicas. É importante destacar que as duas pesquisas foram realizadas no ano de 2021 e mesmo que o levantamento empírico tenha sido feito em instituições e em regiões diferentes, no entanto, os dados apresentam similaridade. Na UFLA, foi aplicado um questionário com 246 docentes, que corresponde 30% do corpo docente, enquanto que a UFPA contou com uma amostra de 232 questionários que foram distribuídos nos 12 campi que constituem a instituição. Os levantamentos apresentam basicamente três eixos: 1. caracterização do perfil docente; 2. condições gerais do trabalho e 3. percepção sobre o ERE. Nesse estudos nos deteremos aos itens 1 e 2.

É importante destacar, conforme Farage (2020), que a adesão ao ERE nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) ocorreu na maioria das universidades a partir de um debate mínimo no qual foi forjado um debate democrático, que buscou-se apenas apresentar à comunidade acadêmica as resoluções que regulamentavam o ERE impostas pelo Ministério da Educação (MEC). Não houve, portanto, um debate efetivo, pois esse foi atravessado pela urgência do retorno das atividades a partir do ERE. A ausência desse debate é sinalizada pelos docentes que participaram do levantamento empírico na UFPA e na UFLA, indicando que essa ausência tornou o processo arbitrário e sem transparência. Ainda, foi destacado que a falta de um diagnóstico efetivo no intuito de compreender a realidade material, objetiva e subjetiva de docentes e discentes, bem como a subordinação as plataformas corporativas de mediação tecnológica.

Quanto à caracterização do perfil docente, destacaram-se o sexo dos(as) entrevistados(as) que a UFPA apresenta 53% de mulheres e 49,0% de homens em idades entre 25 e mais de 65 anos, enquanto que na UFLA 60,6% são homens e 37% são mulheres, cuja maioria tem entre 30 e 49 anos de idade. A ampla maioria de professores do sexo masculino na UFLA pode estar associada ao fato de que boa parte dos cursos ofertados pela instituição são da área das engenharias.

Nas duas instituições o corpo docente é composto majoritariamente por docentes efetivos com regime de trabalho de 40hs, com dedicação exclusiva e titulação de doutores, que encontram-se desenvolvendo suas atividades na graduação e na pós-graduação, em cargos de gestão administrativa, pesquisa e extensão. Em relação ao estado civil a maioria dos(as) participantes da pesquisa relatam ser casados(as), com filhos (as) e que passaram a tem responsabilidades domésticas intensificadas durante a pandemia. A esse respeito, os(as) docentes da UFPA relatam que o ERE teve um impacto na vida doméstica, destes 31,9 % atribui como impactos fortes e 41,1% como moderado.

Os dados relacionados a condição de trabalho as duas pesquisas indicam o aumento de horas de trabalho com o ERE. Na UFLA, 36% docentes afirmam que aumentou entre 25% a 50% em relação as horas trabalhadas antes da pandemia, 24% afirmam ter aumentado de 50% a 100% e 13,8% mais de 100% e 20,7%

acredita que não houve acréscimo. Logo os(as) entrevistados(as) reconhecem que há sobrecarga de trabalho 39,8% e 31,3% reconhece que a carga horária no ERE é inadequada. Enquanto que na UFPA 79% dos(as) entrevistados(as) afirmam a intensificação da jornada de trabalho e 73,1% identificam que há uma ampliação da jornada de trabalho.

Esses dados nos permitem mensurar que uma parcela significativa dos(as) docentes vivenciam o processo de intensificação do trabalho, que diante dos desafios impostos pelo ERE, se viram compelidos a desenvolver um ritmo mais intenso e acelerado de trabalho que remete não só a preparação das aulas e execução destas, mas ao domínio de equipamentos, plataformas, software, a edição e elaboração de material, reuniões e treinamentos. Associado as horas de trabalhos excessivas tem-se a dificuldade entre dissociar o tempo do trabalho e o da vida, onde a esfera doméstica/privada dos docentes se vê prejudicada pela nova dinâmica de trabalho.

A respeito do uso de tecnologias no trabalho docente, Fidalgo e Fidalgo (2008 p.16) afirmam que

O uso das tecnologias no trabalho docente, apesar de aparentemente surgir, como forma poupadora e dinamizadora do esforço humano, também traz uma forte intensificação dos processos de trabalho. Esse fato nem sempre é percebido pelos docentes, pois se apresenta transfigurado na possibilidade de maior agilidade e dinamismo na execução das atividades, visto que as tecnologias permitem superar a lógica tradicional de tempo e de espaço.

A compreensão sobre o processo de precarização que envolve o trabalho docente deve ser remetida a análise do processo mais amplo das transformações do mundo do trabalho, que no contexto da era informacional, com o avanço da TICs, tem originado no mundo do trabalho inúmeras transformações de ordem econômica, social e cultural. Representa, portanto, o avanço da reestruturação produtiva com ênfase no aumento da lucratividade e da intensificação exploração da força. Nesse contexto, o advento da TICs, proporciona consecutivamente o desenvolvimento do teletrabalho, assim como todas as formas de trabalho mediadas pelo uso das tecnologias digitais, seja através de plataformas digitais e aplicativos. Previtali e Fagiani (2020) destacam que a inovação tecnológica, dentre outros aspectos, visa garantir mais controle do trabalho pelo capital representando uma perda da autonomia dos (as) trabalhadores (as) sob os meios e fins de suas atividades

laborais, que conduz para uma forma mais ampla de degradação da vida.

O contexto pandêmico, “novas/velhas” questões são recolocadas, marcando profundamente as relações precárias de trabalho, que já vinham sendo desenvolvidas, nas universidades públicas brasileiras. Chauí (1999) ao analisar a “universidade operacional” chama a nossa atenção para as Reforma do Estado, que no contexto da gestão do então presidente Fernando Henrique Cardoso, ao transformar a educação – que até então era concebida como direito – em serviço e conceber a universidade como prestadora de serviços educacionais, passa, portanto, a ser atribuída outra concepção à ideia de autonomia universitária, introduz as concepções gerenciais como “qualidade universitária”, “avaliação universitária” e “flexibilização da universidade”. A partir dessa reflexão, entendemos que a política educacional, no Brasil tem primado pela lógica da acumulação flexível, com ênfase na redução dos gastos públicos, na centralidade, na flexibilização do trabalho, da produtividade e da competitividade.

Nessa direção, Previtali e Fagiani (2020) sublinham que outro elemento a ser destacado é a introdução de modelos de gestão do trabalho com base no desempenho individual do(a) docente associado a metas e resultados que, muitas vezes, estão associados às gratificações diferenciadas, contribuindo, portanto, não só para individualização do trabalho, como para o esvaziamento do sentimento de solidariedade de classe, obstaculizando o desenvolvimento de ações coletivas.

Os debates e algumas pesquisas realizadas sobre o ERE e a pandemia da Covid-19 são unânimes ao identificar que a intensificação do trabalho docente e as suas implicações têm contribuído para o adoecimento dos(as) docentes. Segundo Schlisting (2021), o trabalho *home office* imposto sem qualquer planejamento e carente de suporte adequado trouxe impactos nefastos aos trabalhadores, dentre estes, o aumento da jornada de trabalho, conforme dados apresentados por mais de 70% dos(as) docentes entrevistados(as) afirmam ter tido acréscimos na jornada de trabalho que variam entre 25 a 100%,. A autora afirma que pesquisas⁷ comprovam que os(as) teletrabalhadores(as) em *home office* no Brasil trabalham mais de 40hs

7 Dados disponíveis em: SCHLISTING, Bruna. Especial Trabalho Híbrido – Adoecimento e home office: O preço da produtividade. In: [Declatra](https://www.declatra.br), jul 6, 2020. Disponível em: <https://www.declatra.adv.br/adoecimento-home-office/>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

por mês do que a média mundial. O contexto social de incertezas, perdas, intensificação do trabalho remunerado, do trabalho de consumo e do trabalho doméstico (não remunerado), entre outros fatores, estão entre os principais fatores para o agravamento dos problemas de ordem psicossocial. Concorda-se com Vizzaccaro (2019) ao afirmar que “O trabalho na era digital vem se caracterizando pela "desterritorialização" e "destemporalização" do trabalho, invadindo o espaço e o tempo de vida das pessoas que dependem do trabalho”.

Os dados empíricos levantados pela Adufpa sobre as principais doenças que acometem os(as) docentes durante a pandemia corroboram com os estudos e a análise que vem sendo realizada ao constatar o impacto do trabalho *home office* na saúde do(a) trabalhador(a), que tem contribuindo para o adoecimento mental, uma vez que 36,7% dos(as) entrevistados(as) afirmaram que apresentam um quadro clínico de depressão e nervosismo e 36,7% de alteração do sono.

Segundo a autora supracitada, os(as) teletrabalhadores(as) também estão expostos aos riscos ergômetros e organizacionais, nesse sentido, observa-se o aumento das queixas de tendinites, lombalgias, entre outras. Os dados sobre as condições objetivas de trabalho expressam a falta de apoio institucional na concessão de uma estrutura adequada para o desenvolvimento das atividades em *home office*, pois mesmo que os(as) docentes da UFLA afirmem possuir uma infraestrutura e equipamentos adequados para o desenvolvimento das atividades docentes. Destes, 8,1% afirmam ser excelentes, 31,3% boa, 38,6% regular, 17,1 % ruim e 0,4% péssima. Os(as) participantes do levantamento empírico da UFPA, afirmaram que dispõem de infraestrutura e equipamentos adequados para o desenvolvimento de suas atividades, sendo que: 8,8% julgam ter excelentes condições, 39% boa, 46,5% razoável, 5,7% precárias. No entanto, 32% relatam que tiveram um custo alto na adaptação dos espaços, compra de equipamentos para escritório, melhoria no pacote de internet, compra de softwares, entre outros; 54,8% dos (as) participantes da pesquisa afirmam ter feito um investimento razoável e 12,6% afirmam não ter feito nenhum investimento.

Dados que revelam que, na busca de solucionar problemas ergonômicos, tecnológicos e de infraestrutura, os(as) docentes arcaram com as despesas para

adaptar-se da melhor forma possível o ambiente doméstico ao trabalho.

Ainda, no levantamento realizado pela Adufpa, 81,7% dos(as) docentes entrevistados(as) são os principais provedores da renda familiar, desse modo, em um contexto de retirada de direitos e congelamento de salários que os(as) funcionários(as) públicos(as) estão submetidos(as), arcar com os custos do seu trabalho representa comprometer parte do orçamento familiar. Portanto, os(as) teletrabalhadores(as) são compelidos a arcar com os custos de melhores condições de trabalho (cadeiras apropriadas, mesas, iluminação etc), ou “trabalhar com o que tem” e correr os riscos de desenvolver doenças ocupacionais.

Outro ponto a ser considerado é que os impactos do trabalho remoto sobre as mulheres é mais acentuado, uma vez que na sociedade capitalista a relação entre os sexos é perpassada pela divisão social e sexual do trabalho⁸, que deve ser compreendida como a base material das relações entre os sexos é caracterizada por atribuir às mulheres, prioritariamente, a esfera reprodutiva, e aos homens a produtiva. Desse modo, é estabelecido a divisão entre “trabalho dos homens” e “trabalho das mulheres” essa separação define não só apenas o lugar simbólico que cada um ocupa, mas a esfera econômica e social, pois o trabalho do homem passa a ser mais reconhecido e melhor remunerado do que das mulheres (KERGOAT, 2000).

O trabalho remoto por está restrito a esfera doméstica acentua essa desigualdades, uma vez que as mulheres são responsáveis pelo trabalho reprodutivo e do cuidado, com o isolamento social passaram a acumular no espaço doméstico, simultaneamente, o trabalho produtivo, o cuidado e o trabalho não pago (doméstico). Assim, as mulheres são sobrecarregadas ao acumular múltiplas funções, já que as tarefas referentes ao cuidados e as atividades domésticas são distribuídas de forma desigual entre os sexos. De acordo com o estudo realizado⁹

8 Conforme Kergoat (2009, p. 67), —[...] A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher)

9 Conforme dados disponíveis em: FERREIRA, Ivanir. Mulheres foram mais afetadas emocionalmente pela pandemia. *Jornal da USP*. 09/02/2021. <https://jornal.usp.br/ciencias/mulheres-foram-mais-afetadas-emocionalmente-pela-pandemia/>.

pelo Instituto de Psiquiatria (IPq) do Hospital das Clínicas (HC) da Faculdade de Medicina da USP (FMUSP), entre maio e junho de 2020, para analisar o impacto da pandemia na saúde mental e aspectos comportamentais dos brasileiros, constatou-se que as mais afetadas emocionalmente foram as mulheres, correspondendo por 40,5% de sintomas de depressão, 34,9% de ansiedade e 37,3% de estresse, embora o estudo não tenha se detido às causas, outras pesquisas indicam que as mulheres sofrem mais impactos devido às condições sociais às que estão submetidas.

O relatório final do levantamento empírico realizado pela sessão sindical do ANDES-SN em conjunto com a Adufpa e a pesquisa realizada na UFLA indicam que o ERE se coloca como uma estratégia do projeto de mercantilização da educação pública e refuncionalização da função social das universidades públicas. Nessa direção, Antunes (2020) afirma que, no contexto educacional, as práticas desenvolvidas durante a pandemia por meio das TICs e no EAD têm se tornado um “laboratório de experimental”. Diante da ampla aceitação do ERE, associado aos cortes drásticos nos orçamentos das IFES, o governo federal aproveita a oportunidade e, em março de 2021, divulgou a proposta preliminar do Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) digital, com a criação de uma Universidade Federal Digital, com o objetivo de ampliar exponencialmente o número de matrículas na modalidade de ensino EAD em instituição de ensino superior federal. Estima-se que a taxa bruta de matrícula na educação superior aumente para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33% (trinta e três por cento) da população de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, assegurada a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, 40% (quarenta por cento) das novas matrículas, no segmento público (BRASIL, 2021). A proposta visa à dissociação do ensino, da pesquisa e da extensão, assim como amplia a carga-horária EAD nos cursos presenciais para 40% instituindo o ensino híbrido.

O Reuni digital é imposto como mais uma proposta de expansão do ensino superior de forma precarizada e fragilizada, pois a ampliação das vagas não vem associada a garantia de novos investimentos que assegure minimamente o

funcionamento da estrutura já existentes quiçá melhorias. Se a pandemia representou “um laboratório experimental” para intensificação, precarização, flexibilização e mais exploração da classe trabalhadora, no âmbito educacional, o EAD é uma das referências, pois foi o momento oportuno para universidades privadas cortar gastos, demitir professores e utilizar software para correção de atividades, como destaca Antunes (2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O levantamento bibliográfico, documental nos permitiu identificar algumas questões que são colocadas ao ERE, apesar de a intensificação do trabalho, o aumento das cobranças, o produtivíssimo antecederem o contexto pandêmico, foram agravadas com a implementação do ERE.

Compreendemos que o debate sobre os impactos do ERE para o trabalho docente na universidade pública se apresenta como um dos elementos do processo de contrarreforma da educação em curso no Brasil. Desse modo, o ERE ao introduzir uma nova dinâmica de trabalho, como também de aprendizagem, que tem a precarização como regra, tem contribuído para a implementação de propostas já em curso, entretanto, encontravam resistência por parte da comunidade acadêmica. São reformas que visam a perda da autonomia universitária, da liberdade de cátedra, a introdução do ensino híbrido como regra e o Reuni digital.

Paralelo ao cenário de desestruturação da educação superior, é necessário considerar que os(as) trabalhadores(as) da educação vêm paulatinamente tendo seus direitos mitigados pelo conjunto de reformas implantadas, a exemplo da Lei 103/2019, que reformula a Previdência Social, a Lei nº 13.467/2007 que altera as Leis trabalhistas, como também a PEC 95 que regulamenta o teto dos gastos públicos. Nessa linha da desestruturação dos direitos é necessário considerar a PEC nº 32/2020, proposta de reforma administrativa que prevê a desestruturação do sistema público de garantia de direitos e que o Estado, a partir de um aparato jurídico, tem criado mecanismos legais que regulamentam novas formas de desmonte dos direitos sociais, em consequência da supervalorização do capital.

Compreendemos, que o isolamento social, também tem se colocado para os

docentes como o nó górdio que perpassam as relações no ambiente educacional (BRIDI; BOHLER; ZANONI 2000). Trata-se de um contexto de individualização extrema do trabalho afetando as relações de trabalho, seja troca e de construção coletiva entre seus pares, na organização coletiva, como também entre os discentes. As inúmeras queixas enfatizam não só a sobrecarga de atividades, jornadas excessivas, a "desterritorialização" e "destemporalização" do trabalho, mas também a desmotivação que o trabalho solitário impõe, tanto pela relação "homem/máquina" como pela dificuldade em adaptar-se ao trabalho remoto, que traz desafios do domínio da tecnologia, dos softwares, da adaptação dos conteúdos ao ambiente virtual, como também de ter que enfrentar os inúmeros desafios dos(as) discentes para acessar as aulas e quando acessam muito pouco interagem.

O teletrabalho, o *home office* e o emprego das TICs no universo do trabalho do serviço público tem se constituído como uma das formas de economia para os cofres públicos, uma vez que os custos desse trabalho é de responsabilidade dos(as) trabalhadores(as), sem nenhum tipo de auxílio estatal.

O ERE passou a exigir dos(as) docentes a necessidade de qualificar-se para dominar e compreender os espaços virtuais de aprendizagem e ou plataformas de forma rápida, forçada e com pouco ou nenhum suporte por parte das instituições de ensino. Como se não bastasse introduziu outra dinâmica de trabalho, na qual a falsa ideia de que as TICs "facilita" o trabalho docente, entretanto, multiplica-se os ambientes virtuais, os relatórios, frequências, atividades etc.

Diante das reflexões, acredita-se que expansão das TICs, na educação superior, permanecerá mesmo pós-pandemia, com uma serie de desvantagens para os(as) trabalhadores(as) que não deve ser visto apenas do prisma da intensificação e precarização do trabalho, mas com o poder da individualização do trabalho, do isolamento, da dificuldade de construção de relações solidárias, coletivas e afetivas nos espaços de trabalho se colocam como um dos grandes desafios para a organização política desses(as) trabalhadores(as), em um contexto de contrarreformas, de perseguição dos (as) professoras, de ataque ao pensamento crítico, a ciência e que a organização política e a resistência são necessárias.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BEHAR, Patrícia Alejandra. O Ensino remoto emergencial e a educação a distância. *Jornal da Universidade*, 6 jul. 2020. Disponível em <https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/artigo-o-ensino-remotoemergencial-e-aeducacao-a-distancia>. Acesso em: 20 de Agosto de 2021 .

BRASIL. Decreto n. 9.235, de 15 de dezembro de 2017. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. Brasília: Casa Civil, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9235.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Instrução normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Brasília: Casa Civil, 2020a. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020269669395?_ga=2.244737605.1542961348.1602512567775692463.160208462 . Acesso em 10 set. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília: Casa Civil, 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Casa Civil, 2017c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Portaria n. 343, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. Brasília: Casa Civil, 2020b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020->

[248564376](#). Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Portaria n. 345, de 19 de Março de 2020. Altera a Portaria MEC nº 343, de 17 de março de 2020c. Brasília: Casa Civil, 2020c. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=603&pagina=1&dat=19/03/2020&totalArquivos=1>. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Reuni Digital: Plano de Expansão da EAD nas IES públicas federais (versão preliminar). Brasília. CGEE. Maio de 2021. Disponível em: <file:///E:/Downloads/ofcse067%20-%20ANEXO%20%20Minuta%20da%20Proposta%20do%20Projeto%20Reuni%20Digital%20.pdf>. Acesso em: 05 de 2021.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. **Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii> . Acesso em: 15 out. 2021.

CHAUÍ, M. A UNIVERSIDADE OPERACIONAL. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, [S. l.], v. 4, n. 3, 1999. Disponível em: <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/avaliacao/article/view/1063> . Acesso em: 9 nov. 2021.

Farage, Eblin. Educação superior em tempos de retrocessos e os impactos na formação profissional do Serviço Social. Serviço Social & Sociedade [online]. 2021, n. 140 [Acessado 11 Novembro 2021] , pp. 48-65. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.237>>. Epub 22 Feb 2021. ISSN 2317-6318. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.237>. Acesso em: 01 nov. 2021

FIDALGO, F. ;FIDALGO, N. L. R. **Trabalho docente, tecnologias e Educação a Distância: novos desafios?** Belo Horizonte: Revista extra-classe,v.1,n.1,fev.2008. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/soft-livre-edu/trabalho-docente-tecnologias-e-educacao-a-distancia/>Acesso em: 01 nov. 2021

O GLOBO. Jorge Paulo Lemann: **‘O que eu gosto mais é que toda crise é cheia de oportunidades’**. 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/jorge-paulo-lemann-que-eu-gosto-mais-que-toda-crise-cheia-de-oportunidades-24375730?fbclid=IwAR3qxxgFMFZAx9CuG7DB1VWw3EC7J_rjH7gje8xwv6hZqml4CgPU5PkCVDxl>. Acesso em: 06 nov. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work**. Nota técnica: COVID-19 – Guidance for labour statistics data collection, 05 jun. 2020a.

PREVITALI, Santana Fabiane; FAGIANI, Cílson César. Trabalho digital e educação no Brasil. In: Antunes, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 217-235.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 414-418.

SILVA, Giselle Souza da. Financeirização do Capital, Fundo Público e Políticas Sociais em Tempos de Crise. In: BRAVO, M. I. S.; MENEZES, S. B. de. (org.). **Saúde na atualidade: por um sistema único de saúde estatal, universal, gratuito e de qualidade**. 1^a ed. Rio de Janeiro: UERJ, Rede Sirius, 2011.

VENCO, Selma. **DOSSIÊ PRECARIIDADES: desdobramentos da Nova Gestão Pública no trabalho docente**. CRÍTICA E SOCIEDADE Revista de Cultura Política. V. 6, N. 1, Nov. 2016. ISSN: 2237-0579. Disponível em : <http://www.seer.ufu.br/index.php/criticasociedade/article/view/36341> . Acesso em: 05 jun. 2021

VIZZACCARO, André Luís Amaral. Um futuro utópico ou distópico?. Disponível em: http://www.uel.br/com/agenciaueldenoticias/index.php?arg=ARQ_not&id=29777. Acesso em: 01 nov. 2021

,