

Trabalho remoto: um olhar dos servidores e servidoras do Instituto Federal Catarinense

POR DEIVIS ELTON S. FRAINER, FERNANDO JOSÉ BRAZ,
GUILHERME MIGLIORINI, HERLON IRAN ROSA, JOÃO VICTOR B. M. E SILVA,
MARINA LEAL, ROBERTA RAQUEL E SUELEN CRISTINE FRUPEAUX

Doutorando em Saúde Pública, professor do IFC, deivis.frainer@ifc.edu.br

Doutor em Ciência da Computação, professor do IFC, Fernando.braz@ifc.edu.br

*Pós-graduando em Gestão Pública, Técnico Admin. em Educação (TAE) do IFC,
migliorini.guilherme94@gmail.com*

Mestre em Biologia, TAE do IFC, herlon.rosa@ifc.edu.br

Mestre em Comunicação, Jornalista do SINASEFE Litoral, jvmouraesilva@gmail.com

Especialista em Ensino de Ciência, TAE do IFC, marina.leal@ifc.edu.br

Doutora em Geografia, professora do IFC, roberta.raquel@ifc.edu.br

Mestre em Educação, professora substituta do IFC, suelencristine@hotmail.com

RESUMO

O trabalho remoto foi instituído desde o início da pandemia de COVID-19, em portaria publicada em março de 2020 pelo Ministério da Educação – MEC. Grande parte dos Institutos Federais, assim como demais instituições de ensino da rede federal, substituíram as atividades presenciais por atividades à distância. A abrupta mudança fez emergir novos problemas a serem enfrentados, não obstante as centenas de milhares de mortes, a crise econômica, e impactos sociais ainda desconhecidos instituídos pela condição pandêmica. Diante disso, a Seção Sinasefe Litoral elaborou uma pesquisa com os servidores e servidoras do Instituto Federal Catarinense (IFC), a fim de conhecer a situação destes em meio a pandemia. A pesquisa objetivou conhecer desde as condições de trabalho dos e das servidoras até as condições de saúde física e mental. Participaram da pesquisa 146 servidores de distintos *campi* do IFC e seus dados preliminares estão condensados neste artigo, construído pelo Grupo de Trabalho Atividades Remotas da Seção Sindical.

Educação a Distância x Ensino Remoto x Trabalho Remoto

A primeira questão que se coloca a respeito do trabalho remoto e do ensino remoto está associada ao fetiche da tecnologia, pensar sobre sua neutralidade – ou melhor, sobre a sua não neutralidade, é reflexão fundamental para analisarmos o atual momento em que vivemos. Devemos considerar que tanto a produção tecnológica quanto seu uso são construídos a partir de relações sociais historicamente determinadas. Portanto, é preciso considerar os interesses políticos que recaem sobre o aparato técnico.

No campo da educação, esse processo se desenvolve desde a década de 90, com a Lei 9.394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), em que questões em torno da Educação a Distância (EaD) surgiram. De lá pra cá, o tema tem ocupado um grande espaço no conjunto das políticas educacionais. É exemplo disso

palavras chave:
trabalho remoto,
ensino remoto,
pandemia,
servidores.

a existência de espaços institucionais que prezam pela EaD, como a Secretaria da Educação a Distância (SEED) do Ministério da Educação – MEC.

Dessa forma, segundo Nascimento (2015), vai se consolidando o projeto capitalista de transformar a EaD em uma proposta de educação de massa, viabilizado pelas novas tecnologias de informação e de comunicação já incorporadas no processo produtivo. O autor ainda afirma:

Considerando a relação orgânica entre Estado e capital, ressalta-se que, no conjunto das políticas neoliberais, o primeiro usa o aparato tecnológico como um mecanismo ideológico, para implementar o ajuste estrutural imposto pelos organismos internacionais e o segundo o faz com a finalidade de recompor suas taxas de acumulação, garantir o controle do processo produtivo e explorar novos nichos de mercado, como é o caso da esfera educacional via EaD (NASCIMENTO, 2015, p. 114)

Decorre que esse discurso, na atual conjuntura pandêmica, vem ganhando força, tanto no âmbito das políticas públicas, que estão a serviço do capital, quanto na narrativa de algumas instituições educacionais.

Mas, afinal, o que é EaD?

A EaD, regulamentada pelo decreto 9057 de 2017, ocorre pela mediação didático pedagógica nos quais os processos de ensino e aprendizagem ocorrem com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação.

No entanto, sabe-se que o acesso a tais meios e tecnologias não são universais, portanto, o pressuposto constitucional de direito à educação não é garantindo, criando assim o primeiro e principal empecilho do processo de ensino e aprendizagem¹.

Ocorre que, por meio da Portaria 544/2020 do MEC, ficou autorizada a “substituição das disciplinas presenciais [...] por atividades letivas que utilizem recursos educacionais digitais, tecnologias de informação e comunicação ou outros meios convencionais” (BRASIL, 2020) por instituições integrantes do sistema federal de ensino até 31 de dezembro de 2020.

Assim sendo, é preciso deixar claro que a Rede Federal sequer está realizando EaD, mas o que se convencionou chamar ‘ensino remoto’, um arremedo com os mesmos pressupostos tecnocráticos. Sem adotarmos uma postura ludista ou anti-tecnológica, é preciso refletir sobre as condições por trás das tecnologias, seus interesses e seus ganhos. Alinhada a essa perspectiva é a reflexão da professora Olinda Evangelista:

O discurso que sustenta a necessidade das formas remotas de ensino na Educação Básica traz subjacente a ideia de que se os indivíduos “vulneráveis” ou muito “vulneráveis” não se mantiverem aprendendo durante a quarentena, suas condições desiguais não apenas se manterão, como se aprofundarão. A escola privada está na frente, bordão disseminado por alguns intelectuais, soa como chantagem e ameaça simultaneamente. O ensino remoto emerge, pois, como a caridosa varinha de condão que impediria um desastre maior que a própria morte: parar de aprender, ficar para trás e não poder enfrentar o futuro. Logra-se encobrir a separação entre escolarização e formação humana crítica, cujo distanciamento recrudescerá com a oferta de “criativas” estratégias remotas de ensino. (SOUZA e EVANGELISTA, 2020).

Associado a este modelo de ensino e como outro ponto nevrálgico desse processo está o trabalho remoto, entendido como uma modalidade de trabalho que necessita

1. Nesse sentido, ver PNAD Contínua - TIC, IBGE (2018). Disponível em: <https://bit.ly/3eYvYsM>

de acesso à internet, máquina de qualidade e espaço adequado para ser desenvolvido da casa de quem o realiza. O trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho ou *home office*, mesmo no serviço público dialoga diretamente com os conceitos de *uberização* e *pejotização* desenvolvidos por Ricardo Antunes (2018). O autor não considera trabalhar remotamente por si só uma forma de precarização, mas alerta que esse processo abre uma fresta enorme para um trabalho que seja também terceirizado e sem os direitos trabalhistas historicamente consolidados garantidos.

O isolamento social imposto pela pandemia de covid-19 completa a conjuntura de uma “nova” morfologia do ambiente de trabalho. Juntos, estes fatores causam um forte impacto sobre a saúde do trabalhador e da trabalhadora, já abalada pelos constantes ataques contra o serviço público, que operam como uma verdadeira tortura psicológica aos servidores públicos federais.

Para refletir esse contexto, a Seção Litoral do SINASEFE estabeleceu um Grupo de Trabalho sobre Atividades Remotas no IFC. O GT, por sua vez, organizou uma pesquisa de opinião com os servidores do Instituto, a fim de conhecer a experiência de trabalho remoto vivenciada por eles, sua condição de saúde física e mental.

Perfil dos sujeitos da pesquisa

Ao todo, 146 servidores responderam a pesquisa, que contava com perguntas de múltipla escolha e questões abertas. 54,8% dos participantes é técnico-administrativo em educação (TAE) no Instituto e os outros 45,2% é formada por docentes. 52,7% identificaram-se com o gênero feminino e 47,3% com o gênero masculino. 78,1% é filiado a alguma Seção Sindical do IFC e 21,9% declarou-se como não filiado a nenhuma delas². 78,1% é também a porcentagem de pesquisados realizando apenas atividades remotas quando responderam o questionário. 21,2% declararam estar em regime ‘híbrido’, comparecendo ao trabalho presencialmente em algumas ocasiões. Apenas 0,7% afirmou estar em regime plenamente presencial.

Declararam que são mães, pais ou responsáveis pela guarda de crianças ou adolescentes 48,6%, como mostra o gráfico 1.

Em relação à faixa etária, a maioria dos participantes da pesquisa declarou ter idade de até 49 anos como mostra o gráfico abaixo, sendo que apenas 17,8% têm acima de 50 anos.

Entre os servidores que responderam 70% declararam não fazer parte do grupo de risco. No entanto, um pouco mais da metade afirmou que mantêm contato direto com pessoas que fazem parte do grupo de risco. Salientamos ainda que apenas 0,7% declarou que realizou teste.

O tempo em tempos de trabalho remoto

O trabalho remoto tem se mostrado um grande desafio para os trabalhadores e trabalhadoras das instituições de ensino, seja pela falta de estrutura, dificuldade de acesso à tecnologia, dificuldade de acompanhar as atividades dos estudantes, aumento da carga de trabalho, incongruência nas formas de controle, dentre outros fatores.

2. A pesquisa permitia a participação da totalidade dos servidores do IFC, incluindo aqueles de *campi* que não são representados pela Seção Litoral. No total, são cinco Seções representadas dos trabalhadores do IFC – as Seções Concórdia, Rio do Sul, Santa Rosa do Sul e Videira, além da Seção Litoral.

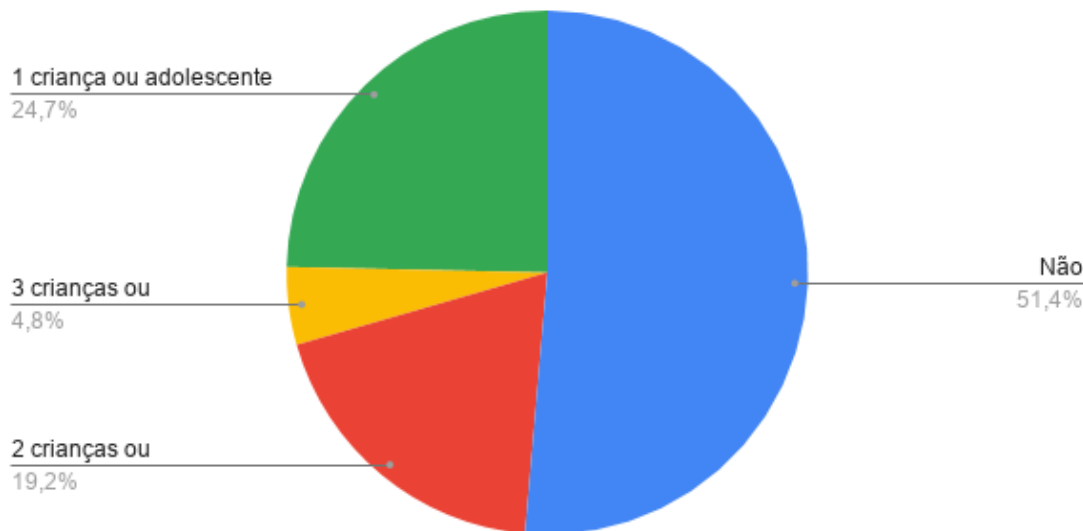


Gráfico 1 - Número de filhos por responsáveis | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

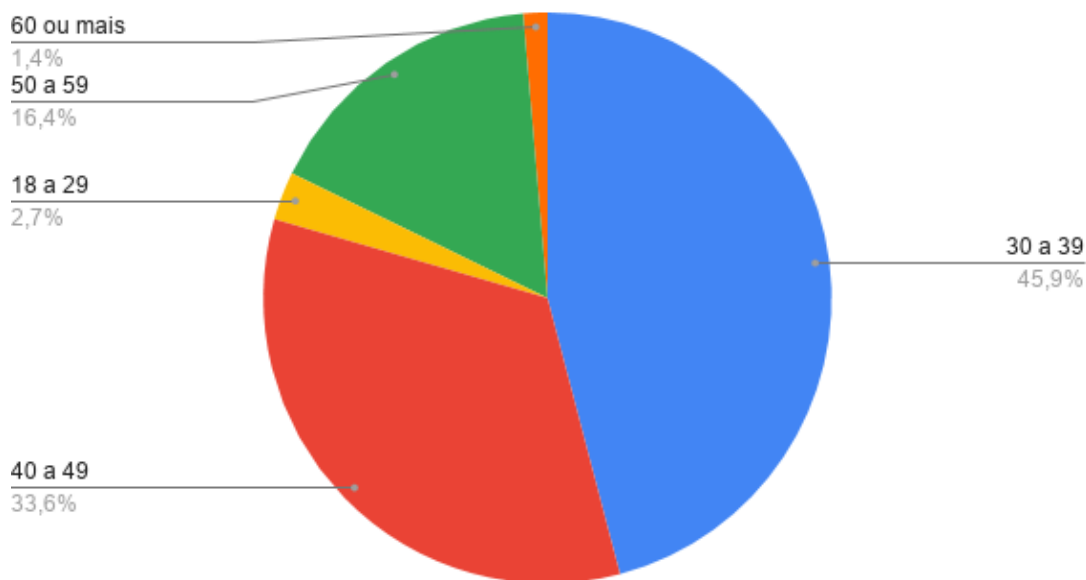


Gráfico 2 - Faixa Etária dos Servidores | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

Tendo em vista a natureza de trabalho de cada servidor, nem todos estão em trabalho integralmente de forma remota, parte o realiza de forma híbrida, ou seja, trabalho presencial e remoto. Para essa parcela de servidores, em sua grande maioria composta por técnicos administrativos, 56,3% apontam que a demanda de trabalho aumentou durante o período de Pandemia, como mostra o gráfico 3.

Em relação ao tempo dispendido para a realização das demandas de trabalho, 28% dos servidores que estão sob regime híbrido afirmaram que gastam mais tempo para cumprir a demanda.

Quando analisamos os servidores que atuam integralmente de forma remota – em sua grande maioria docentes, identificamos que esse número é ainda maior: 64%

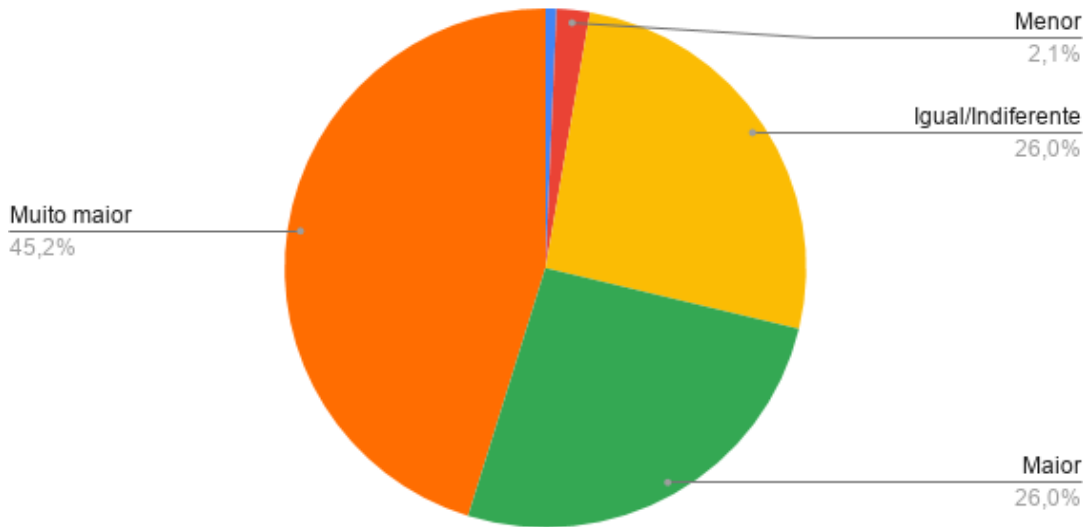


Gráfico 3 - Demanda de trabalho durante o período de Pandemia | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

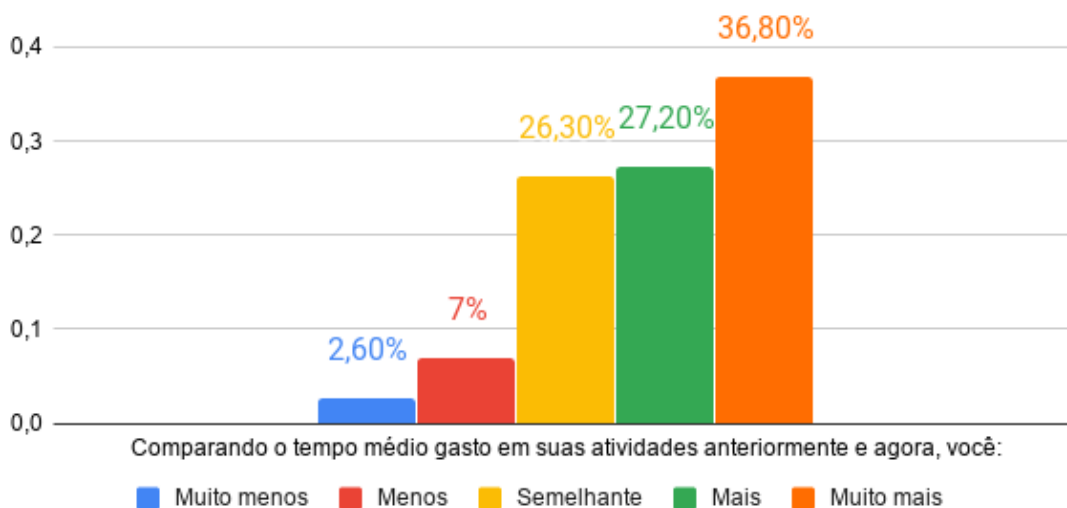


Gráfico 4 - Comparação do tempo médio gasto nas atividades durante a Pandemia | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

declararam que gastam ‘mais tempo’ ou ‘muito mais tempo’, para desenvolver suas atividades quando comparado ao trabalho presencial que prestavam anteriormente.

Embora a demanda de trabalho seja, teoricamente, a mesma, o tempo gasto com o trabalho remoto tem sido um grande problema para os docentes por envolver também o tempo de aprendizagem com os novos recursos tecnológicos deste período, o que tem sugado as energias desses servidores. O depoimento na questão aberta a comentários ao final da pesquisa descreve essa exaustão:

‘Embora as horas de trabalho efetivo tenham diminuído, devido às demandas domiciliares, o esforço que essas atividades de trabalho demandam parece muito maior, acarretando maior cansaço e esgotamento psicofísico. As reuniões via *web* são extremamente cansativas, duas horas de reunião parecem consumir a energia de 6 ou 8 horas de trabalho’ (Servidor 1).

Agregado a isso é possível perceber também entre docentes a preocupação com a liberdade de cátedra e a insegurança com direito de imagem. Assim como demonstra o depoimento seguinte:

Há diversas críticas ao trabalho remoto, principalmente a questão de estarmos quase obrigados a realizar videoaulas sem nenhuma segurança de uso de tecnologia e de direitos autorais, podendo os audiovisuais serem utilizados contra nós por extremistas como a escola sem partido e alunos também podem cair em golpes cibernéticos. (Servidor 2)

Essa obrigatoriedade de deveres deve vir acompanhada de uma obrigatoriedade de direitos, mas em nenhum momento o IFC colocou em debate essa questão. E isso tem gerado angústia entre os docentes, além da preocupação com a efetividade do ensino remoto.

O tempo estabelecido pela pandemia mudou não apenas nossa percepção sobre ele. *Gastamos tempo inclusive para aprender a viver com os novos tempos*, estabelecemos novas estratégias cotidianas a fim de conciliar todas as atividades que precisamos executar: casa, filhos, relatórios, aulas, projetos...

Este período anuviou a separação entre dias de semana e os finais de semana. Aquilo que não conseguimos terminar durante o dia, fazemos durante a noite. A capacidade para nos concentrarmos, diante de tanta informação que nos rodeia e em ambientes pouco estruturados para o trabalho resulta em mais tempo para conclusão das tarefas.

Trabalho remoto x Trabalho doméstico

Ainda que o gasto de horas com deslocamentos entre a casa e o ambiente de trabalho tenha diminuído, o tempo dedicado às atividades domésticas cresceu, especialmente no caso de servidores mães e pais. Embora não remunerado, o trabalho doméstico é parte fundamental para a reprodução da vida. Com o trabalho remoto, as atribuições domésticas e laborais se misturam, capturando o tempo das e dos servidores, como corrobora o depoimento a seguir:

‘Os horários de trabalho precisam ser respeitados, demandas surgem à noite, de madrugada, em finais de semana, tanto por *e-mail* quanto por mensagens no *WhatsApp*. Houve invasão dos espaços privados em casa pelo trabalho, não há tempo e espaço de separação entre a vida em família e o trabalho’ (Servidor 3).

Dos servidores pesquisados, mais de 50% afirmaram terem *muita* dificuldade para conciliar o trabalho remoto e o trabalho doméstico. Entre as principais atividades domésticas desenvolvidas cotidianamente pelos servidores estão: o preparo de refeições; limpeza e arrumação da casa; lavar e passar roupas; cuidado com filhos; cuidados com idosos.

Os servidores que são pais e mães são os que menos conseguem essa conciliação, já que além das atribuições rotineiras precisam auxiliar filhos e filhas nas tarefas escolares, tendo em vista que as crianças e adolescentes também estão em atividades remotas.

Historicamente, o trabalho doméstico não remunerado está relacionado ao trabalho reprodutivo e recai de forma desigual sobre as mulheres. Ainda que, quanto a capa-

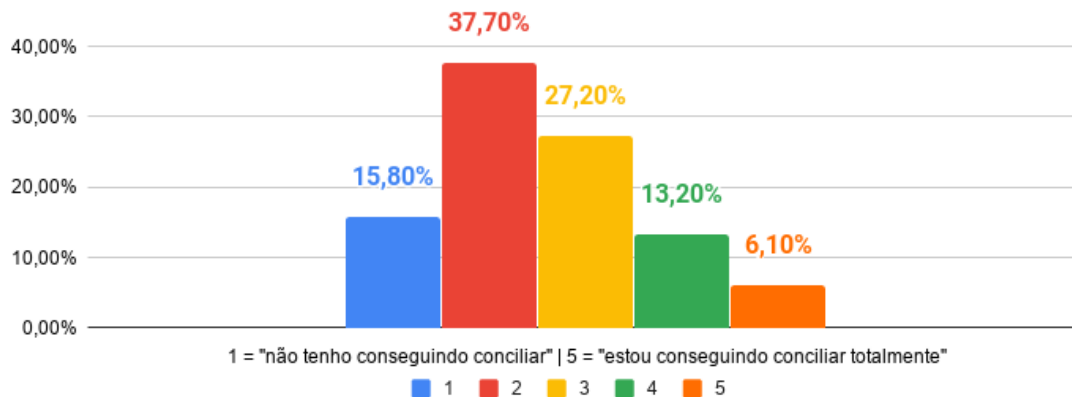


Gráfico 5 - Conciliação entre trabalho remoto e rotinas domésticas | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

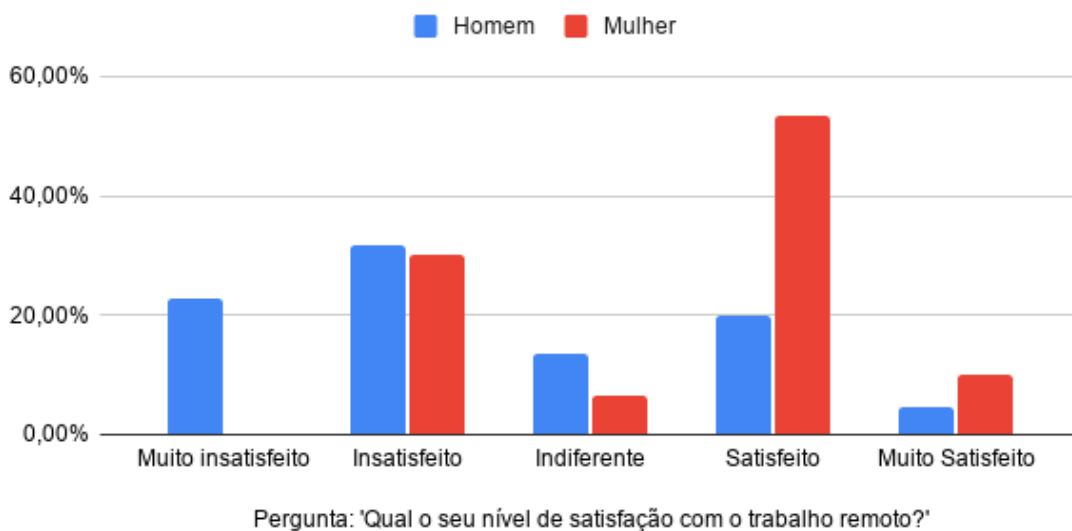


Gráfico 6 - Satisfação com o trabalho remoto | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

cidade de conciliação das atividades domésticas com a rotina do trabalho, os dados da pesquisa indiquem médias muito parecidas entre homens e mulheres, é no nível de satisfação com esse processo que se impõem as diferenças de gênero.

Tendo feito o recorte para servidores apenas em trabalho remoto com filhos, o gráfico 6 mostra que as servidoras mães declararam estar mais satisfeitas com o trabalho remoto do que os servidores pais. Nossa hipótese é que esse nível distinto de satisfação se explique no comprometimento maior das mulheres diante das tarefas domésticas muito antes da pandemia. Ainda que sobrecarregadas pelo período, portanto, elas já estavam "habitadas" com a prática de dupla ou tripla jornada. Diferentemente, os servidores pais declararam estar menos satisfeitos com essa nova necessidade de conciliar o trabalho remoto com o trabalho doméstico.

A pesquisa identificou ainda que, dentre os servidores que declararam cuidar de idosos, 70% são mulheres. O que corroboram os dados e pesquisas históricos que indicam que, dentro dos núcleos familiares, são usualmente as mulheres as responsáveis pelos cuidados com os idosos.

‘No trabalho remoto tenho conciliado com o cuidado da casa e do filho mantendo a mesma produtividade, porém de forma diferente do presencial. Pois o trabalho de agora é feito com muitas interrupções, então alguns dias produzo pouco e outros mais e o saldo compensa. Além disso, também é feito concentrado em menos horas que antes. Por isso, sugiro o relatório por atividades do mês e não diário para todos. Além disso, não é possível seguir o horário comercial de trabalho, realizo o trabalho às vezes de madrugada, de noite em horários alternativos, sem problemas. Já quando há *webs* [*webconferências*] onde é preciso conduzir, é muito complicado, recomendo que seja sempre feito em duplas a condução. Reforço que quem tem filhos ou idosos para cuidar não deve ter tratamento diferenciado, mas que a forma de trabalho remota seja pensada de modo a contemplar todos, pois ao diferenciar estigmatizamos uma parcela’ (Servidor 4).

A fala acima representa bem os problemas enfrentados pelos servidores, principalmente aquelas e aqueles que tem sobre sua responsabilidade o cuidado com crianças e adolescentes. Muitos afirmam que conseguem conciliar o trabalho remoto e o trabalho doméstico, mas em grande medida às custas da própria saúde e bem-estar. Sabe-se que o sono é um estado vital, portanto, tê-lo privado, ou passar madrugadas trabalhando a fim de conseguir finalizar tarefas, pode comprometer a própria qualidade de vida.

Ademais, o depoimento evidencia os problemas relacionados com o controle sobre as atividades remotas desenvolvidas pelos servidores. Os relatórios exigidos não condizem com a realidade vivida pelos trabalhadores e trabalhadoras do IFC. Estabelecer regras de controle de forma universal desconsideram particularidades e subjetividades dos sujeitos. O seguinte relato evidencia que a produtividade exigida contradiz com o momento que vivenciamos:

‘O distanciamento dos colegas de trabalho também acarreta um sentimento de solidão, muitas vezes. As expectativas de produtividade não atingidas lançam num sentimento de frustração. Aliado a isso, esse contexto de pandemia e da situação política nacional que são extremamente angustiantes’ (Servidor 5).

Essas frustrações e angústias são sentidas e registradas nos corpos. É preciso suprimir a ideia dicotômica entre corpo e mente, os corpos são manifestações do sentir. O corpo reage, o corpo fala.

Quando o corpo fala

A atual forma de trabalho adotada pelas instituições de ensino, alinhada à difícil realidade imposta pela pandemia e o distanciamento social, tem intensificado os efeitos danosos sobre a saúde física e mental dos servidores.

Embora os servidores apresentem níveis semelhantes de satisfação e insatisfação com o trabalho remoto – 43,9% e 44,8%, respectivamente, é possível identificar um forte impacto sobre o bem-estar e a saúde dos pesquisados: mais de 80% relataram sofrer uma ou mais alterações em suas condições físicas e emocionais.

Tal dado demonstra que o trabalho remoto tem causado uma série de danos sobre os corpos de trabalhadores e trabalhadoras. Os motivos são variados: horas de trabalho a mais, equipamentos (como cadeiras e mesas) inadequados, ambientes pouco apropriados, tempo excessivo em frente a computadores e telas, pressão por

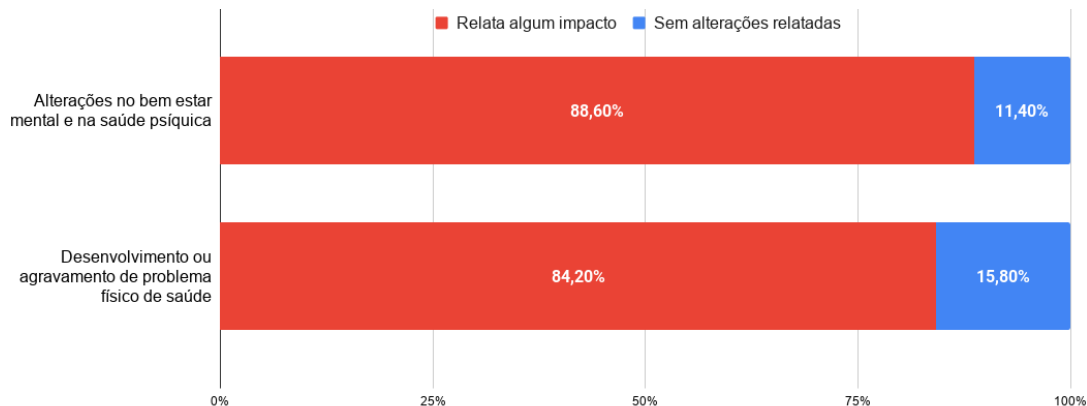
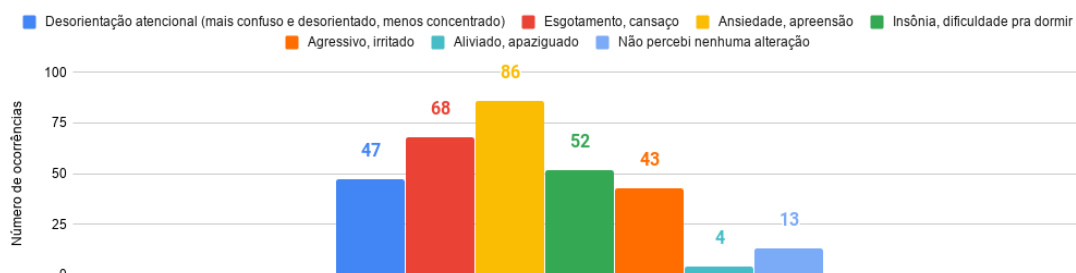


Gráfico 7 - Impactos do trabalho remoto na saúde e bem-estar | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

produtividade, cobranças e controles excessivos, frustrações e, certamente, medo pelo desconhecido. Os gráficos 8 e 9 expõem os principais problemas enfrentados.

O gráfico 8 indica 86 ocorrências de ansiedade e apreensão entre os servidores e outras 46 de esgotamento e cansaço. Já o gráfico 9 mostra que dores na coluna e aumento de peso são as ocorrências mais relatadas³, seguidos de dores de cabeça e musculares e dores nos punhos, cotovelos e ombros. Índícios da ausência de atividades físicas e da constância de longos períodos sentados à frente do computador em



Questão: Percebeu alterações no seu bem estar mental e na saúde psíquica durante o período de trabalho remoto? Quais?

Gráfico 8 - Relação entre bem-estar e trabalho remoto | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

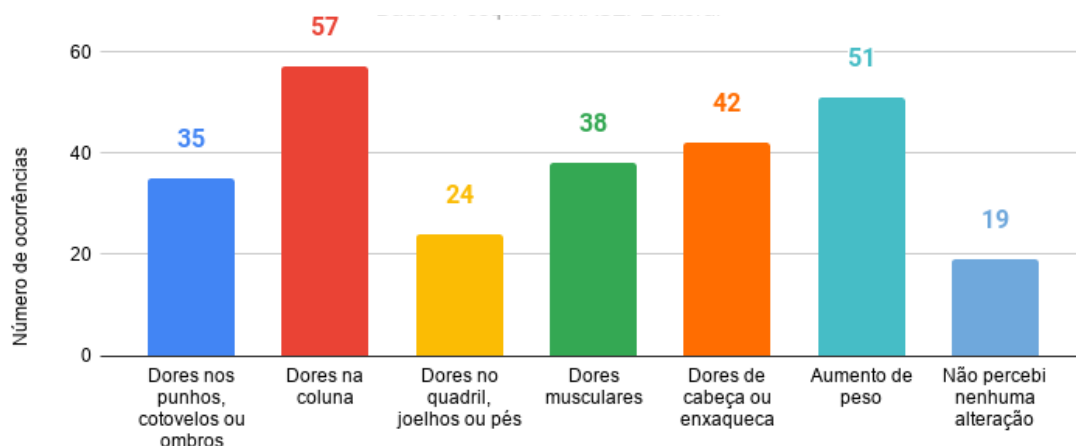


Gráfico 9 - Relação entre saúde e trabalho remoto | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

3. As questões sobre saúde e bem-estar permitiam assinalar mais de uma opção, ou seja, os servidores podiam apontar um ou mais problemas enfrentados no cotidiano do trabalho remoto.

equipamentos e espaços inadequados. Os relatos dos servidores 6 e 7 evidenciam essa situação:

‘Um ponto estressante é não ter um local adequado para trabalhar, no momento uso a mesa de jantar, que ninguém consegue mais usar, devido à papelada, *note-book* etc. [... sinto] dores no corpo por não ter um local bom para sentar, ombros, cotovelos, etc.’ (Servidor 6).

‘Seria interessante prover meios de trabalho remoto aos servidores. Minha internet é ruim, preciso trabalhar no sofá pra não piorar minha síndrome do túnel do carpo, não tenho iluminação ideal, recebo mensagens em tempo integral (manhã, tarde, noite), não tenho seguido os intervalos corretamente por ansiedade de terminar todo o trabalho a tempo’(Servidor 7).

A necessidade de adaptação não se deu apenas no campo da (re)organização da rotina dos lares, mas também na própria estrutura das casas, com muitos dos servidores pesquisados relatando a aquisição ou melhoria de equipamentos tendo em vista seus trabalhos. O relato abaixo traz à tona essa realidade:

‘Em casa não tenho muito recurso para desempenhar com eficiência o trabalho remoto (tive que adquirir equipamento de informática) e não houve da administração muita importância em disponibilizar condições adequadas e nem informações sobre as atividades, tudo teve que partir de minha própria vontade e determinação’ (Servidor 8).

De acordo com a pesquisa, 38,6% dos lares pesquisados atendiam parcialmente as necessidades de equipamentos de informática e acesso à rede de internet. Outros 7% declararam não ter nenhuma estrutura para o trabalho em casa.

Os gráficos mostram ainda que os espaços para o trabalho são um desafio ainda maior para os servidores. Apenas 25,5% deles declarou possuir em casa um espaço completamente adequado para o trabalho. 3 em cada 4, portanto, não tem um espaço silencioso, ergonômico e climatizado para realizarem suas atividades.

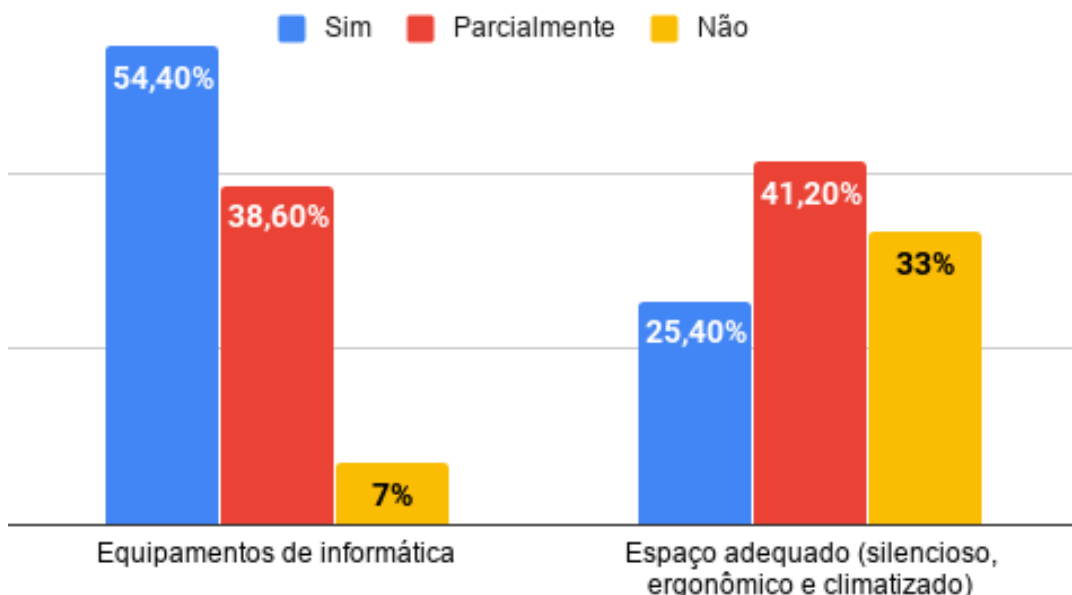


Gráfico 10 - Infraestrutura para o trabalho remoto | Fonte: Pesquisa 'O trabalho no IFC em tempos de pandemia' (GT Atividades Remotas/SINASEFE Litoral)

A necessidade de distanciamento social é parte do problema que afeta a saúde das e dos servidores do IFC, mas as condições de trabalho potencializam tais problemas. Nesse sentido, torna-se necessário fornecer um suporte institucional para atender aquelas e aqueles que vêm sofrendo com esse processo.

Considerações finais

Os descaminhos que temos trilhado durante o período de Pandemia não parecem ser os mais adequados. Ainda que seja uma situação nova para todos, as escolhas que a gestão do IFC tomou baseou-se em pouco - ou quase nenhum, debate e análise. O que se comprova com o trabalho remoto ter se iniciado apenas uma semana após o cancelamento das aulas presenciais.

Após estes meses de trabalho remoto, é possível perceber uma série de iniciativas, por parte da instituição, a fim de tentar incluir os estudantes nas atividades e minimizar os problemas que o ensino remoto provoca, mas nenhuma delas tem sido capaz de realizar uma inclusão verdadeiramente universal.

Essa conjuntura recai sobre as condições de trabalho e impacta diretamente na qualidade de vida dos docentes, que têm tentado, de muitas formas, se aproximar do processo de ensino-aprendizagem ao custo de noites adentro de trabalho, de atendimento a inúmeros chamados de estudantes via *WhatsApp*, a exposição de suas imagens e com sua liberdade de cátedra muitas vezes ameaçada.

No caso dos TAEs há ainda aqueles que, devido à natureza de seus trabalhos, precisam realizar suas atividades de forma híbrida. Sobre eles recai o medo e os perigos da contaminação – embora todos os cuidados sejam tomados no ambiente de trabalho para evitá-la, além da necessidade de adaptação às novas exigências tecnológicas e de controle do trabalho desenvolvido.

A forma de controle do trabalho remoto por parte da instituição é uma das angústias dos servidores. Os dados recolhidos mostram que o grau de satisfação dos servidores com a forma de controle sobre seus trabalhos é menor do que com o próprio trabalho dentro destas condições. Muitas vezes, os modelos de relatórios que comprovam o trabalho nestes novos termos não correspondem à realidade vivida pelos e pelas trabalhadoras. As horas gastas para apreender novas tecnologias, o desgaste físico e emocional do trabalho neste momento, a disponibilidade em horários muito distintos daqueles do cotidiano pré-pandemia se perdem nas contas frias dos relatórios.

O *tempo* é outro, os tempos são outros. Não podemos, em meio à crise epidemiológica, cair no conto da inovação e do produtivismo para justificar uma modalidade de ensino que não vem se mostrando inclusiva e que está, sobretudo, a serviço de uma lógica neoliberal da compreensão da educação e do trabalho. Dessa forma, esse primeiro exercício de diagnóstico do trabalho remoto no âmbito do IFC se mostra fundamental como um ponto de partida para que, de forma coletiva, possamos construir uma proposta de educação popular e emancipatória. ↗

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria** nº 544, de 16 de junho de 2020. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-544-de-16-de-junho-de-2020-261924872>

EVANGELISTA, Olinda. Faces da tragédia docente no Brasil. In: MOTTA, Vânia C. da; PEREIRA, Larissa D. (Org.). Política educacional, docência e serviço social: para uma análise crítica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

NASCIMENTO, Alberico Francisco. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, nº 65, p.113-127, out, 2015.

SOUZA, A. G.; EVANGELISTA, O. Pandemia! Janela de oportunidade para o capital educador. Contrapoder, 2020. Disponível em <<https://contrapoder.net/colunas/pandemia-janela-de-oportunidade-para-o-capital-educador/>>. Acesso em 13/10/2020.