

# DESIGUALDADES RACIAL E DE GÊNERO ENTRE DOCENTES NA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO CEARÁ DURANTE A PANDEMIA

## Márcio Kleber de Morais Pessoa

Sociólogo, doutor em Sociologia e Professor Adjunto da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1371-5481>. E-mail: [mkpceara@hotmail.com](mailto:mkpceara@hotmail.com).

## Manoel Moreira de Sousa Neto

Secretaria de Educação Básica do Ceará. Sociólogo, doutor em Sociologia e Professor da Educação Básica na Rede Estadual do Ceará. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2548-1966>. E-mail: [manoelneto81@hotmail.com](mailto:manoelneto81@hotmail.com)

**DESIGUALDADES RACIAL E DE GÊNERO ENTRE DOCENTES NA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO CEARÁ DURANTE A PANDEMIA****RACIAL AND GENDER INEQUALITIES AMONG TEACHERS IN THE STATE NETWORK OF BASIC EDUCATION IN CEARÁ DURING THE PANDEMIC**

Márcio Kleber de Moraes Pessoa

Manoel Moreira de Sousa Neto

**RESUMO**

O texto visa compreender em que medida as características do ensino remoto emergencial, durante a pandemia, contribuíram para cenários de desigualdades racial e de gênero entre docentes da rede estadual do Ceará. Foi realizado *survey* autoadministrado com 277 docentes, entre abril e maio de 2021. Os dados coletados foram analisados dividindo os sujeitos pesquisados em quatro categorias de autoidentificação: mulher branca, homem branco, mulher negra e homem negro. As informações foram analisadas com o auxílio do *software* estatístico PSPP. Alguns resultados foram: há intensa desigualdade entre as categorias mescladas de “raça” e de gênero, com desvantagem para mulheres e para negros na maioria dos cenários estudados. As condições de trabalho durante o ensino remoto emergencial foram modificadas e novos recursos tecnológicos foram incluídos na rotina de docentes, o que gerou novas demandas e cobranças: horários de trabalho e de descanso foram relativizados, principalmente devido ao uso de aplicativos de mensagens instantâneas. Esse cenário levou a maior adoecimento dos sujeitos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Ensino remoto emergencial. Trabalho docente. Desigualdade racial. Desigualdade de gênero.

**ABSTRACT**

The text aims to understand to what extent the characteristics of emergency distance learning, during the pandemic, contributed to scenarios of racial and gender inequalities among teachers in the state network of Ceará. A self-administered survey was carried out with 277 teachers between April and May 2021. The collected data were analyzed by dividing the research subjects into four categories: white woman, white man, black woman and black man. The information was analyzed using the PSPP statistical software. Some results were: there is intense inequality between the mixed categories of “race” and gender, with a disadvantage for women and blacks in most of the scenarios studied. Working conditions in emergency remote teaching have been modified and new technological resources have been included in teachers' routines, which has generated new demands and charges: work and rest hours have been relativized, mainly due to the use of instant messaging applications. This scenario generated greater illness among the subjects.

**KEY WORDS:** Emergency remote teaching. Teaching work. Racial inequality. Gender inequality.

## Introdução

O objetivo deste texto é compreender em que medida as características do ensino remoto emergencial, durante a pandemia, contribuíram para cenários de desigualdades racial e de gênero entre docentes da rede estadual do Ceará.

Para tanto, foi realizado *survey* com 281 docentes daquela rede de ensino, entre abril e maio de 2021. Todavia, considerando que é realizada análise da questão racial, apenas 277 respostas fazem parte do estudo, visto que somente quatro docentes se identificaram como amarelos, enquanto nenhum sujeito se declarou indígena. Dessa forma, considerando o número insuficiente de respostas, optamos por desconsiderar amarelos neste estudo; o foco, então, foi apenas em brancos e negros, estes sendo a soma de pretos e de pardos.

Dito isso, analisamos os dados coletados dividindo os sujeitos pesquisados em quatro categorias: mulher branca, homem branco, mulher negra e homem negro, por meio das respostas que presumiam autoidentificação. Os dados são analisados com o auxílio do *software* estatístico PSPP, fazendo cruzamento de variáveis e verificando se há associação entre elas por meio do teste Qui-Quadrado.

O total de 277 respostas indica uma pesquisa com nível de confiança de 90% e um erro amostral de 5%. Essas porcentagens indicam que toda pesquisa estatística pode ter imprecisões, logo, o resultado é apenas uma aproximação da realidade, como qualquer outra pesquisa. Todavia, as análises realizadas partem do pressuposto de que os dados são corretos.

O questionário autoadministrado foi aplicado via internet, por meio do aplicativo Google Formulários, sendo compartilhado com os docentes por meio de redes sociais, tais como: *Facebook*, *Whatsapp*, *Instagram* e *Twitter*<sup>1</sup>. O link sempre foi divulgado com um pedido para que os respondentes compartilhassem com outras pessoas que se encaixam no perfil de pesquisa, o que caracteriza a técnica “bola de neve” (ATKINSON; FLINT, 2001), em que os investigadores “perdem o controle” de quem responde ao instrumento. Essa suposta perda de controle torna-se algo positivo para a pesquisa, visto que garante maior aleatoriedade em relação aos indivíduos que respondem, e evita algum viés de escolha (ATKINSON; FLINT, 2001). Os autores apresentam algumas dificuldades relacionadas à

<sup>1</sup> A realização de um *survey* auto administrado via internet pode incorrer em viés na pesquisa devido ao fato de alguns sujeitos da população não conseguirem ter acesso ao instrumento de pesquisa, perdendo, assim, a aleatoriedade. Todavia, quando se trata de uma população com alto nível de escolarização e com acesso disseminado à internet, como é o caso dos docentes do Ceará - principalmente durante a pandemia, momento em que a internet foi disseminada entre esses profissionais -, esse risco diminui.

técnica, como, por exemplo: o fato de alguns sujeitos poderem repassar o questionário para outros sujeitos determinados, o que poderia criar um viés de subjetividade. Todavia, uma forma de minimizar isso, ainda segundo os autores, é criando uma grande amostra, evitando que os respondentes fiquem isolados em um pequeno grupo (ATKINSON; FLINT, 2001, p. 2). Como se pode perceber, a pesquisa ora apresentada levantou um número grande de respostas, garantindo, inclusive, amostra válida. Outros dados serão apresentados no curso do texto, a fim de demonstrar a variedade dos respondentes.

Apesar disso, o formulário contava com “travas de segurança”, isto é, havia quatro perguntas iniciais que definiam se o respondente se encaixava no perfil da pesquisa: (1) ser docente da rede estadual do Ceará, (2) estar lotado em sala de aula, (3) não ter tido nenhum tipo de afastamento prolongado no ano letivo 2021 (como, por exemplo, licença-saúde) e (4) ter atuado antes e durante a pandemia, a fim de comparar os períodos. Em caso negativo para pelo menos uma das quatro questões, o questionário era encerrado, impedindo que o indivíduo o respondesse. Dessa forma, 42 pessoas foram impedidas de responder ao formulário.

### **As relações entre o patriarcado e a divisão sexual do trabalho na educação**

Os estudos sobre o patriarcado apresentam-se como importante chave de compreensão das desigualdades resultantes da divisão sexual do trabalho em âmbito educacional. Tais estudos são importantes para compreendermos como os conceitos de patriarcado e de patrimonialismo podem ser mobilizados para a análise das desigualdades ao longo da formação do país. Ao se debruçar sobre os estudos desses autores, Aguiar (2000) nos mostra como as análises caminharam para uma resignificação da aplicação do conceito de patrimonialismo nas relações de poder das instituições brasileiras, de um patrimonialismo estamental –próximo da definição weberiana e compatível com as estruturas coloniais de poder–para um patrimonialismo patriarcal–mais adaptado à sociedade de classes capitalista (AGUIAR, 2000, p. 320).

A construção do conceito de patrimonialismo patriarcal é feita por Heleieth Saffioti, que analisa a construção de relações de poder a partir de dois eixos de análise: (1) a situação das mulheres brancas e negras antes e depois da Abolição da Escravatura; e (2) os processos de diferenciação social nos contextos urbano/rural e nordeste/sul. Nesse sentido, a

autora destaca a mudança de significado da importância do homem dentro do patriarcado, da figura do “pai de família” para a função de provedor econômico, apontando para uma simbiose entre patriarcado, racismo e capitalismo (AGUIAR, 2000, p. 321), visto que, na esfera econômica brasileira, as desigualdades raciais estão dadas.

Esse contexto nos permite pensar na hipótese de que as desigualdades laborais que incidem sobre as professoras não correspondem apenas à tripla jornada, caracterizada pela junção entre trabalho formal e serviços domésticos, como forma de não superação do patriarcado nas relações de trabalho capitalista (AGUIAR, 2000, p. 324), mas também ao fato da existência de um universo ocupacional distinto entre homens e mulheres, no que consiste na distribuição de tarefas e de postos ocupados em ambiente escolar.

Araújo *et al.* (2006) realizam reflexão semelhante ao apontarem que a tripla jornada de trabalho é complexa, pois resulta de diversos fatores localizados nas esferas pública e privada. No entanto, os estudos realizados pelas autoras demonstram que altas demandas familiares acompanhadas de situações precárias de trabalho estão relacionadas ao maior adoecimento entre as mulheres, em comparação aos homens. Em pesquisa realizada com professoras da rede municipal de Vitória da Conquista (BA), constataram que as docentes ocupam piores condições de trabalho em comparação com os homens. Os resultados dessa pesquisa indicam também que o desequilíbrio da divisão sexual do trabalho está associado a uma maior incidência de adoecimento físico e mental entre as professoras pesquisadas. Ao discutirem as prováveis explicações para esse cenário, as autoras apresentam as seguintes hipóteses:

Mesmo apresentando médias de idade mais altas, as mulheres apresentaram níveis mais baixos de escolaridade, possivelmente por iniciarem seu trabalho como docente mais cedo que os homens, o que é corroborado pelo maior tempo de trabalho. A diferença na remuneração recebida (média maior entre os homens), ainda que não tenha sido estatisticamente significante, é coerente com achados descritos em muitos estudos sociológicos que demonstraram que os homens, nas mais diversas categorias profissionais, mesmo com carga horária de trabalho significativamente menor que a das mulheres, recebem remuneração superior (ARAÚJO *et al.*, 2006, p. 1120).

É possível perceber que, ao refletirem sobre as possíveis explicações para a desigualdade sexual do trabalho nas escolas, as autoras recorrem a causas que estão relacionadas à construção de um tipo de patrimonialismo patriarcal, que nos estudos de Saffioti, destacados por Aguiar (2000), se materializavam em uma aquisição desigual na educação, por parte das mulheres.

Em estudo recente realizado por Souza et al. (2021), é possível identificar um cenário semelhante incidindo sobre o trabalho de professoras de escolas de ensino fundamental privadas na cidade de Macaé (RJ), durante a implementação do ensino remoto emergencial naquela região.

Essas discussões indicam que os cenários de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, longe de serem coincidências, tratam-se de questões estruturais de difícil superação, o que não escapa do caso da rede estadual de educação do Ceará, apresentado adiante.

### **Desigualdade racial: do passado ao presente**

Analisar as relações raciais no Brasil sempre é um desafio, visto que o assunto é tema de mitos e gera tabus na sociedade, que, em muitas oportunidades, deixam a questão nebulosa. Todavia, esse desafio deve ser enfrentado e é isso que tentamos fazer neste texto.

Considerar que negros e brancos têm as mesmas oportunidades no mercado de trabalho público ou privado é achar que a “democracia racial” é real e que rege as relações raciais no país. Todavia, os dados coletados nesta pesquisa indicam que aquilo não passa de um mito, no sentido de negação da realidade.

Há muitas décadas, Florestan Fernandes já indicava a toada dessa discussão ao fazer importante pesquisa na cidade de São Paulo: há uma série de resistências a inovações socioculturais que impedem que o capitalismo se implante de forma mais ou menos homogênea (FERNANDES, 2008, p. 299), o que significa dizer que desperdiçar o talento e a produtividade de pessoas, independentemente da “raça”, não é racional e, por isso, em tese, não faz parte do escopo do capitalismo. Dito isso, Fernandes conclui que os ex-escravizados foram inseridos no sistema capitalista em desvantagem e de forma insuperável, o que gerou não uma sociedade separada em classes, mas sim caracterizada por castas, como era antes da Abolição, o que praticamente impede a ascensão social de negros.

Como afirma Fernandes, existe uma espécie de “composição entre o presente e o passado”, e complementa: “O regime extinto não desapareceu por completo após a Abolição. Persistiu na mentalidade, no comportamento e até na organização das relações sociais” (FERNANDES, 2008, p. 302).

Tal fato caracteriza parte dos problemas enfrentados pela população negra para a obtenção de mobilidade social na sociedade de classes, institucionalizada no país após a

Abolição da Escravatura. Hasenbalg (2005) realizou pesquisa no final da década de 1970, em estados do centro-sul do Brasil, com foco nas oportunidades diferenciais de mobilidade social vertical de brancos e não-brancos. Na ocasião, verificou-se que a população não-branca apresentou os menores índices de realização ocupacional, que, em análise, seriam explicados por um duplo processo classificado como “ciclo de desvantagens cumulativas”.

A explicação mais plausível para a menor realização ocupacional dos não-brancos deve levar em consideração dois processos. Primeiro: como se viu anteriormente, os não-brancos obtêm menos educação que os brancos de mesma origem social. Isto significa que eles entram no mercado de trabalho com menos qualificações educacionais. Segundo: há os efeitos da discriminação racial na admissão e promoção de pessoas dentro da estrutura ocupacional. Essa explicação implica que as pessoas de cor estão expostas a um “ciclo de desvantagens cumulativas” em seu processo de mobilidade social (HASENBALG, 2005, p. 221).

Essa tese corrobora com a de Fernandes, que indica que essas desigualdades têm outro papel, qual seja: “manter a distância social e o padrão correspondente de isolamento sociocultural” entre os grupos (FERNANDES, 2008, p. 303). Como aparentamos vivenciar uma ordem competitiva, em que todas as pessoas, em tese, têm as mesmas oportunidades, então a desvantagem de negros não seria explicada pela discriminação, mas, sim, pela pouca habilidade no trabalho, pela degeneração moral e por outros fatores que poderiam ser atribuídos erroneamente àquelas pessoas, o que é didaticamente explicado por Guimarães, no prefácio da obra de Fernandes: “o mito consistiria em tomar o que eram as desigualdades raciais – próprias da ordem racial escravocrata – como desigualdades de classes da ordem competitiva – próprias do capitalismo industrial” (FERNANDES, 2008, p. 13). Ou, em outras palavras, conforme destaca Fernandes (2008, p. 307): o negro “não era repellido frontalmente, mas também não era aceito sem restrições”, ficando em uma zona cinzenta de direitos na nova ordem político-jurídica da República.

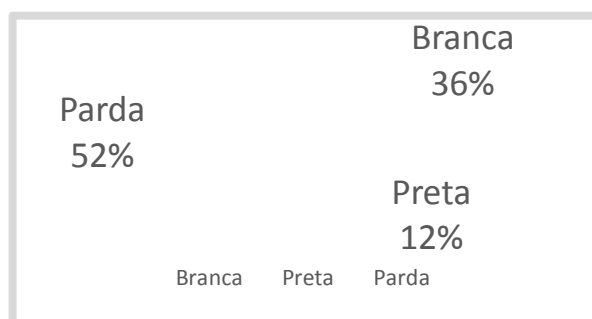
Assim, sem serem assimilados pela ordem capitalista vigente, os negros iam sendo “peneirados”, isto é, os sujeitos mais adaptados ao mercado de trabalho e aos valores dominantes iam sendo selecionados, enquanto a maioria ia sendo marginalizada. Nesse sentido, “o mito em apreço aparece como um fator de retenção do desenvolvimento da ordem social competitiva e democrática” (FERNANDES, 2008, p. 319).

Após essa discussão sobre a questão racial no Brasil, passamos para a apresentação dos dados de pesquisa, iniciando com o perfil dos/as respondentes.

### Perfil docente

Para iniciar a descrição dos respondentes da pesquisa, detalhamos o tipo de vínculo que estes possuem com o governo do estado do Ceará, ou seja, se são docentes efetivos/as ou se ocupam cargos temporários. Nesse caso, 55% responderam que são efetivos/as e 45% trabalham com contratos temporários<sup>2</sup>. Considerando a amostra de 277 sujeitos, essas proporções são referentes a 154 e a 123 docentes, respectivamente. No mesmo sentido, a distribuição das respostas por sexo ficou praticamente igual: 50,5% do sexo masculino e 49,5%, do feminino<sup>3</sup>. Já os dados sobre “raça” ou cor ficaram distribuídos assim:

### Gráfico 1 – Cor ou “Raça”



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

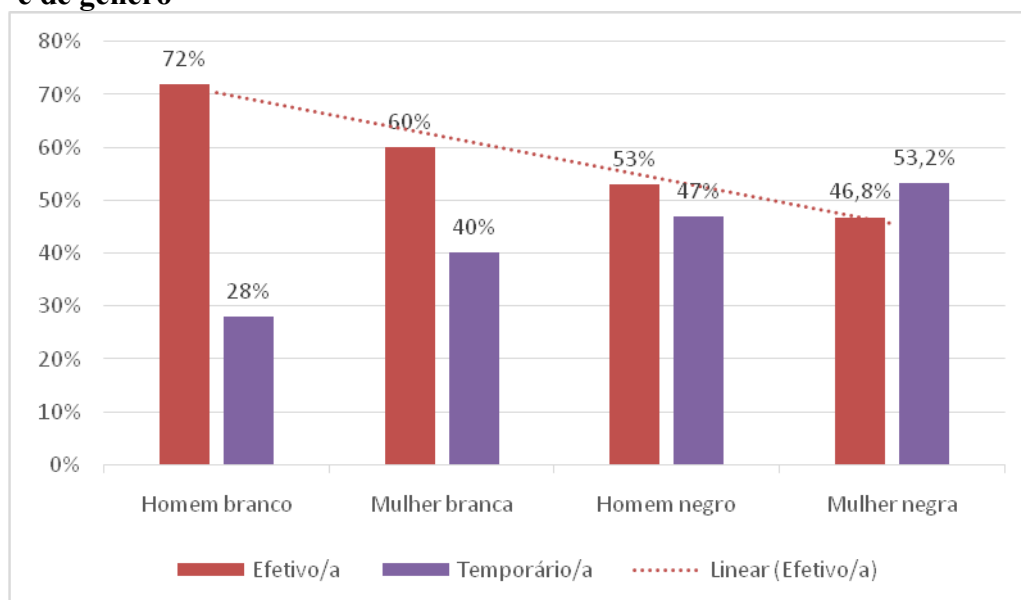
<sup>2</sup> Em agosto de 2017, 46,2% dos docentes eram temporários, enquanto 53,8% eram efetivos, segundo dados da Controladoria e Ouvidoria Geral do Ceará. A proximidade dos dados coletados com os dados oficiais indica a minimização do viés devido ao uso da técnica “bola de neve”, conforme destacam Atkinson e Flint (2001). Ademais, diferenças entre os dados coletados e os oficiais podem ter relação com outros fatores, pois há docentes que não participam da população devido às questões já destacadas na Introdução: licença-saúde, lotação fora de sala de aula, contratação durante a pandemia etc. Além disso, há um intervalo de quase 4 anos entre os dados oficiais e o período da coleta. Importa destacar a significativa porcentagem de docentes contratados por tempo determinado, quase metade do total. Isso indica que esse tipo de professor é fundamental para o funcionamento ordinário da rede de ensino, conforme identificou Pessoa (2021). Ademais, esse entendimento é corroborado por outros dados desta pesquisa, que indicam que 47% dos temporários ocupam carências definitivas, o que é vetado pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). A contratação por tempo determinado deve atender, por óbvio, a demandas temporárias. A própria lei complementar estadual que autoriza a contratação temporária destaca isso (CEARÁ, 2000, 2017), mas também é relativizada.

<sup>3</sup> Em agosto de 2017, 56,7% dos docentes eram do sexo feminino, enquanto 43,3% eram do masculino, segundo dados da Controladoria e Ouvidoria Geral do Ceará. As diferenças entre os dados oficiais e a amostra são previstas, visto que toda pesquisa estatística possui nível de confiança e margem de erro, o que serve para relativizar essas diferenças, indicando que uma pesquisa que busca características gerais de uma população por meio de uma amostra não apresenta resultados inquestionáveis, como qualquer outra pesquisa científica.



O gráfico indica que 36% se identificam como brancos, 52% como pardos e 12% como pretos, totalizando 64% de negros. Apesar de certo equilíbrio numérico entre efetivos/as e temporários/as e entre homens e mulheres, o detalhamento dessas informações, a partir de categorias mescladas de “raça” e de gênero, indica um quadro mais complexo:

**Gráfico 2 – Distribuição de cargos efetivos e temporários por categorias mescladas de “raça” e de gênero**

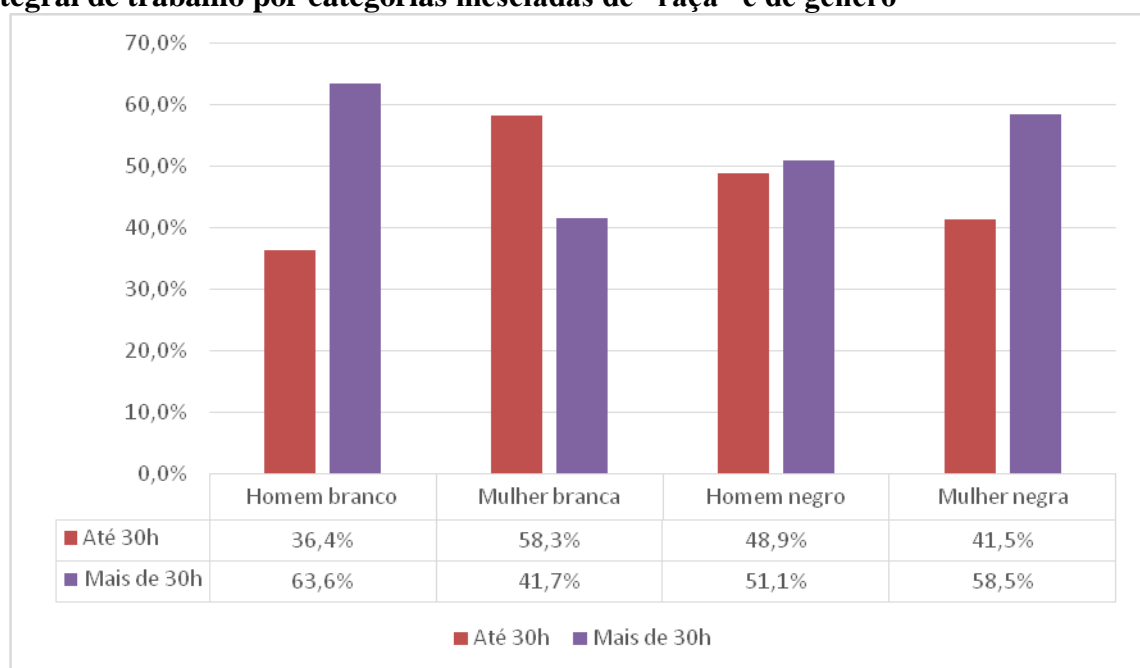


Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

Os dados mostram uma crescente desigualdade entre os docentes, visto que, a depender da categoria racial e de gênero, a proporção de cargos temporários aumenta e a de efetivos diminui, havendo uma diferença de 25% entre homens brancos e mulheres negras; as categorias dos extremos de vantagem e de desvantagem, respectivamente. Ou seja: enquanto pouco mais de um em cada quatro homens brancos é temporário, a proporção para mulheres negras é aproximadamente uma para uma. A linha de tendência mostra, por exemplo, a redução progressiva de cargos efetivos à medida que a pele escurece e que o gênero é o feminino. O teste Qui-Quadrado indica associação entre as variáveis ( $p=0,050$ ), isso comprova a desigualdade na distribuição de cargos efetivos e temporários entre as categorias mescladas.

A carga horária dos temporários tem como característica a falta de padronização, diferentemente do que ocorre com os efetivos, que podem ser contratados somente para 20h ou 40h semanais. Os temporários podem ter contrato com apenas 1h semanal, ou vários contratos com variados valores de horas, chegando, em alguns casos, a um total de mais de 60h por semana. Consideramos neste estudo a marca de 30h semanais como a divisão entre meio período e período integral. Analisando os dados sem qualquer detalhamento, há equilíbrio entre aqueles com meio período (até 30h) e com período integral (mais de 30h): 48% e 52%, respectivamente. Porém, quando detalhamos por sexo e “raça”, o quadro é bastante diferente:

**Gráfico 3 - Distribuição de docentes temporários por meio período e por período integral de trabalho por categorias mescladas de “raça” e de gênero<sup>4</sup>**



Fonte: Questionário aplicado a 123 docentes temporários/as.

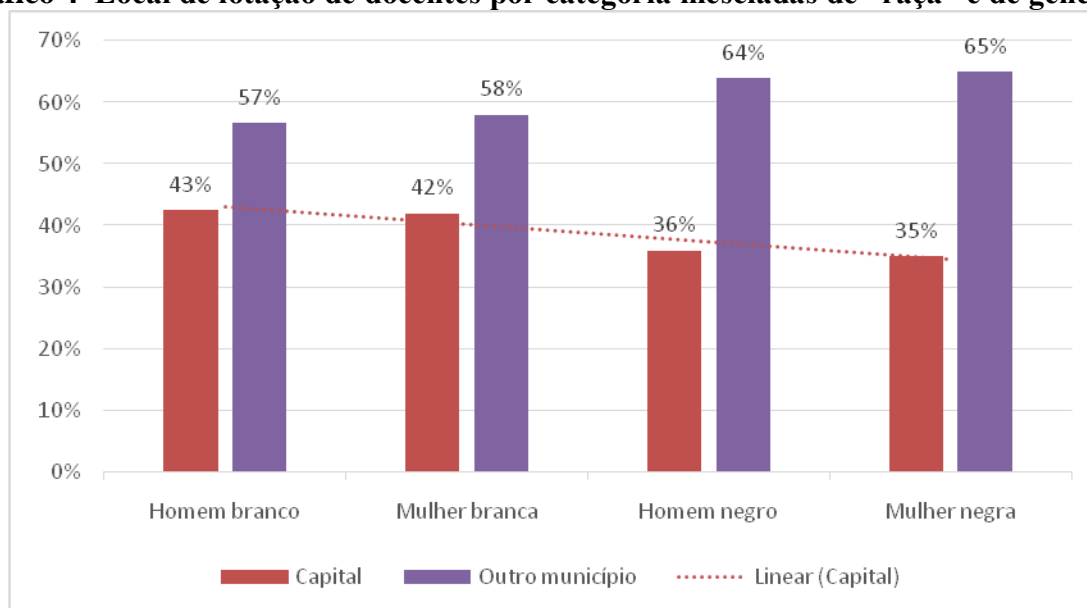
Como se pode perceber, praticamente 2/3 dos homens brancos trabalham em período integral. Logo após, é a mulher negra que mais atua nessa condição: em 58,5% das vezes. Homens negros estão em situação parecida: pouco mais da metade trabalha período integral. Já as mulheres brancas estão na situação de maior desvantagem, visto que apenas

<sup>4</sup> Algumas perguntas solicitavam que o/a docente temporário/a somasse as horas contratuais, caso tivesse mais de um contrato de trabalho. É o caso das informações apresentadas no Gráfico 3.

42% têm carga horária e salário integrais. Esses dados mostram a complexidade da situação quando analisamos as questões racial e de gênero. Apesar disso, as informações indicam uma constante: o homem branco como maior beneficiado nas várias situações analisadas.<sup>5</sup>

Outro dado importante, nesse sentido, é a localização geográfica desses locais de trabalho. Nesse caso, o recorte que utilizamos foi dividir as respostas entre professores que trabalham em escolas da capital do estado, Fortaleza, que resultou em 38% das respostas, e entre docentes que atuam em escolas de todos os outros municípios do estado, totalizando 62% do total. Contudo, as respostas por categorias mescladas indicam diferenças, conforme expresso a seguir:

**Gráfico 4—Local de lotação de docentes por categoria mescladas de “raça” e de gênero**



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

As pessoas brancas (empatadas na margem de erro) atuam em maior proporção em outro município, mas em percentual menor do que as negras (empatadas na margem de erro). Estar fora da capital significa estar em locais com estrutura mais deficitária, sem a presença de transporte coletivo razoável<sup>6</sup> e também com a menor incidência de serviços de

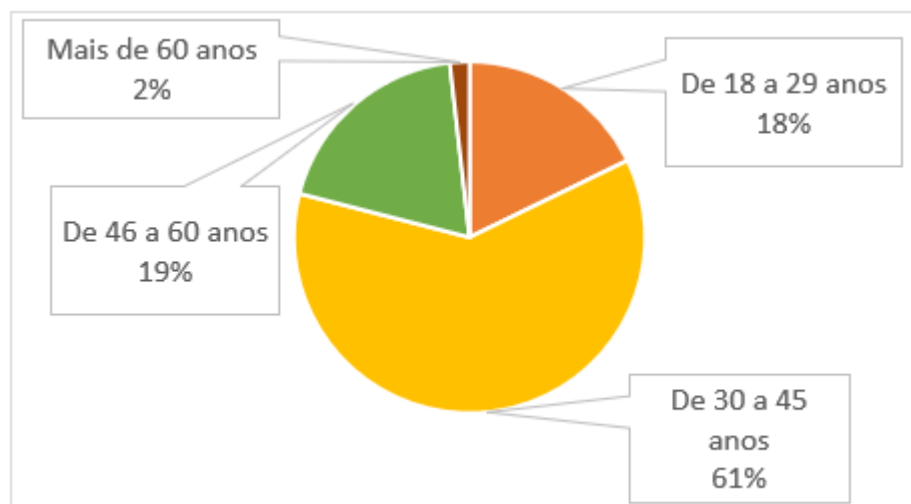
<sup>5</sup> Dados relativos apenas a cargos efetivos ou a cargos temporários não foram testados no PSPP, visto que a quantidade absoluta de respostas de cada tipo, separadamente, não se caracteriza como amostra válida: 154 e 123 sujeitos, respectivamente. O número mínimo para compor amostra válida neste estudo é de 273 elementos.

<sup>6</sup> A oferta de transporte coletivo fora das capitais brasileira é um problema que persiste. Disponível em: <https://diarionordeste.verdesmares.com.br/ceara/com-mais-de-560-mil-pessoas-11-cidades-da-grande-fortaleza-nao-tem-transporte-coletivo-veja-mapa-1.3272355> Acesso em: 19 set. 2022.

saúde públicos<sup>7</sup>, principalmente, no caso dos docentes aqui estudados, do Instituto de Saúde do Servidor do Estado do Ceará (ISSEC), conforme comprovou Pessoa (2021). Dessa forma, atuar profissionalmente fora da capital se caracteriza como desvantajoso.

Por fim, destacamos dados sobre a idade:

### Gráfico 5 – Idade



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

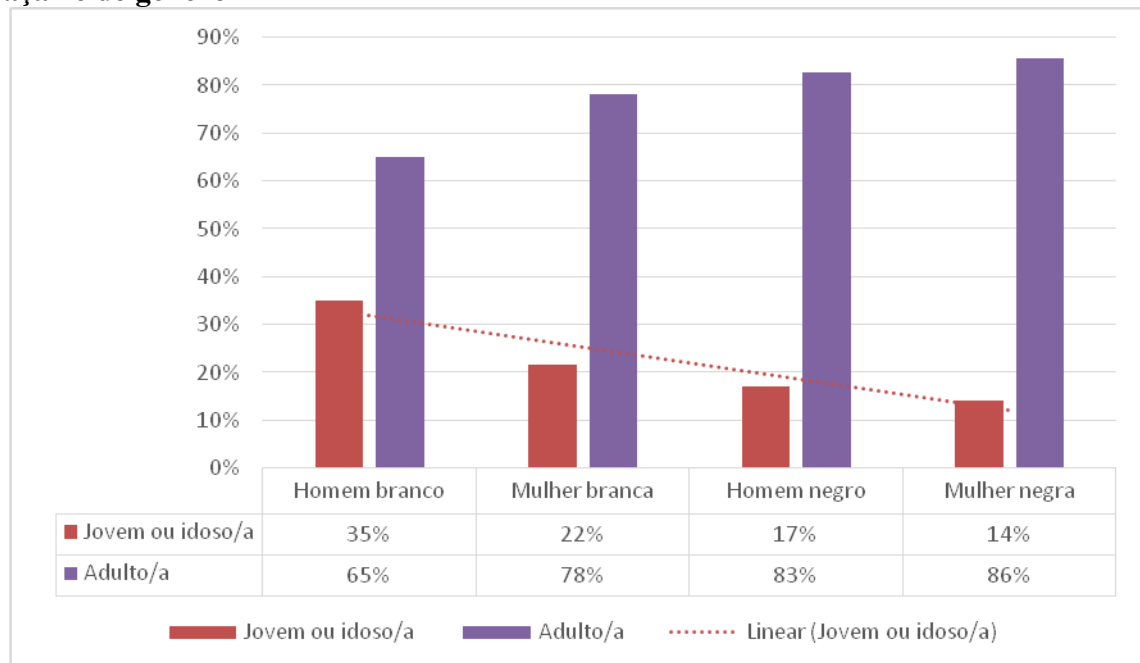
Como se pode perceber, três entre cada cinco profissionais têm entre 30 e 45 anos. Se considerarmos também a faixa etária entre 18 e 29 anos, que representa 18% dos respondentes trata-se de uma categoria profissional jovem, com cerca de 80% das pessoas com até 45 anos de idade. Isso talvez seja reflexo do grande número de temporários, pessoas que podem ser muito novas, sequer tendo terminado a graduação ainda<sup>8</sup>, assim como pelo fato de que o governo do Ceará realizou três grandes concursos públicos para professores desde 2009, totalizando cerca de 10 mil vagas, o que pode ter contribuído para a renovação da categoria. Os adultos maduros, entre 46 e 60 anos, representam 19% do total. E se resumem a 2% aqueles com mais de 60 anos de idade.

<sup>7</sup> Segundo o IPECEDATA, em 2021, Fortaleza concentrava pouco mais de 40% dos médicos ligados ao SUS no estado, enquanto o município contava com menos de 30% da população total do estado, o que significa maior proporção médico-paciente na capital do que no restante dos municípios cearenses. Disponível em: <http://ipecedata.ipece.ce.gov.br/ipece-data-web/module/anuario.xhtml?cid=1> Acesso em: 19 set. 2022.

<sup>8</sup> Neste estudo, 29% dos temporários têm entre 18 e 29 anos, enquanto os efetivos da mesma faixa etária representam apenas 8,4%. No mesmo sentido, temporários com 46 anos ou mais são equivalentes a 10,3%. Já os efetivos na mesma faixa etária somam 30%. Vale ressaltar que a Lei Complementar Nº 22/2000 permite a contratação de docentes temporários sem graduação completa.

Dito isso, decidimos dividir as faixas etárias em duas outras categorias que têm relação com oportunidades no mercado de trabalho: jovem ou idoso/a (de 18 a 29 anos ou com mais de 60 anos) e adultos (de 30 a 60 anos). Fazemos essa análise porque percebemos diferenças significativas entre esses grupos.

**Gráfico 6 – Distribuição de docentes por faixas etárias por categoria mescladas de “raça” e de gênero**



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

O Gráfico 6 indica desvantagem crescente para pessoas negras e para mulheres, havendo benefício para homens brancos, visto que 1 em cada 3 está empregado (35%), mesmo estando em faixa etária comumente excluída do mercado de trabalho: jovem ou idoso/a. Por outro lado, apenas 1 de cada 7 mulheres negras está na mesma situação (14,3%). A linha de tendência indica o cenário de redução progressiva de jovens e de idoso/as ocupados/as, a depender do sexo e da cor da pele. O teste Qui-Quadrado indica associação entre as variáveis ( $p=0,048$ ), comprovando as desigualdades observadas.

O mercado de trabalho tem uma característica de exclusão social que pretere pessoas jovens ou idosas, conforme destacamos a seguir. Quando detalhamos a idade dos docentes, percebemos a profundidade da desigualdade racial e de gênero existente na rede de ensino.

Além da questão da exclusão de idosos/as do mercado de trabalho, esses dados são coerentes com outros coletados na pesquisa: há mais homens brancos em cargos efetivos. São as pessoas que ocupam esses cargos que “envelhecem” na profissão, conforme apontou Pessoa (2021). O autor estudou também a rede de educação básica do estado do Ceará e descobriu que os temporários não envelhecem no cargo, pois são “expulsos” da profissão após cerca de 10 anos de tempo de serviço, devido ao adoecimento próprio da profissão, visto que o contrato temporário pode ser facilmente cancelado, não havendo barreiras rígidas que impeçam gestores escolares de se livrar de profissionais que “atrapalham” a rotina escolar com faltas, mesmo que sejam justificadas por atestado médico ou por licença-saúde (PESSOA, 2021).

Conforme indicam os dados desta pesquisa e o diálogo com Pessoa (2021), a rede estadual de educação básica do Ceará parece não se adaptar ao envelhecimento de seus profissionais, uma realidade cada dia mais presente em nosso país. Essa falta de adaptação pode levar à exclusão social das pessoas idosas (PAOLINI, 2016, p. 2). Importa ressaltar que, segundo dados do Anuário Estatístico do Ceará, em 1991, 7,7% da população cearense tinha 60 anos ou mais. Em 2015, esse percentual já era o dobro: 14,9% (CEARÁ, 2004, 2018). Isso indica o envelhecimento natural da população, o que vem acompanhado de problemas sociais, como as mudanças no mercado de trabalho, assim como as resistências culturais e de outras ordens, que podem levar a situações de preconceito e de exclusão dessa população. A presença no mercado de trabalho pode trazer uma série de benefícios aos idosos: aumento de rendimentos, sensação de utilidade, bem-estar etc. (PAOLINI, 2016, p. 4).

No mesmo sentido, o (des)emprego de jovens é permeado de características singulares que o torna uma questão social relevante. Segundo Corseuil, Franca e Poloponsky (2020, p. 504), as principais evidências acerca do desemprego de jovens são: as taxas tendem a ser maiores do que em outras faixas etárias, além de ser mais sensível aos ciclos econômicos, ou seja, tendem a aumentar mais (e mais rapidamente) em momentos de crise. Os autores ainda destacam que, em países em desenvolvimento, os jovens tendem a ser mais atingidos pela informalidade (CORSEUIL; FRANCA; POLOPONSKY, 2020, p. 504). No mesmo sentido, dialogando com Reis, apontam que a busca pelo primeiro emprego por parte dos jovens dura mais tempo. A falta de experiência faz os jovens se submeterem a empregos em piores condições, o que contribui para a rotatividade e o aumento do desemprego nessa faixa etária (CORSEUIL; FRANCA; POLOPONSKY, 2020, p. 505-506).

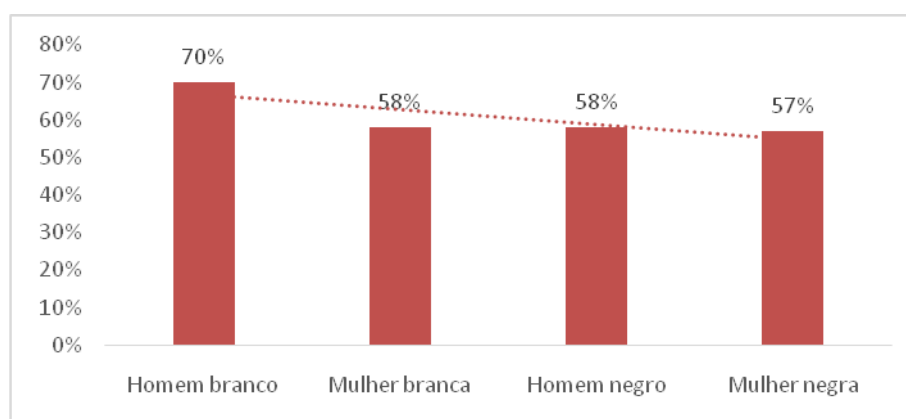
Dito isso, em relação aos docentes do Ceará, são os homens brancos que vivenciam maior empregabilidade nessas faixas etárias identificadas com maior desemprego e exclusão social. Após a apresentação do perfil dos respondentes, passamos para a discussão sobre o ensino remoto emergencial na rede estudada, durante a pandemia.

### **Características do ensino remoto emergencial na rede estadual do Ceará**

Os dados apresentados nesta seção contribuem para a compreensão das características da organização do trabalho docente durante a pandemia, além das consequências dessa atividade na saúde dos/as docentes.

A obrigatoriedade do ensino remoto emergencial pegou os/as docentes de surpresa<sup>9</sup>, assim como toda a população. Muitas dessas pessoas não consideravam ter ambientes adequados para realizar trabalho remoto, assim como precisaram fazer mudanças em suas residências para recepcionar esse tipo de atividade.

### **Gráfico 7– Docente que possui ambiente adequado em casa para realizar ensino remoto**



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

O Gráfico7 indica que homem branco é a categoria que mais considerava ter ambiente adequado para a realização de trabalho remoto (70%), contando, por exemplo, com escritório ou similar em sua residência. As outras três categorias estão praticamente empatadas, variando de 57% a 58%. Apesar disso, o teste Qui-Quadrado exclui associação

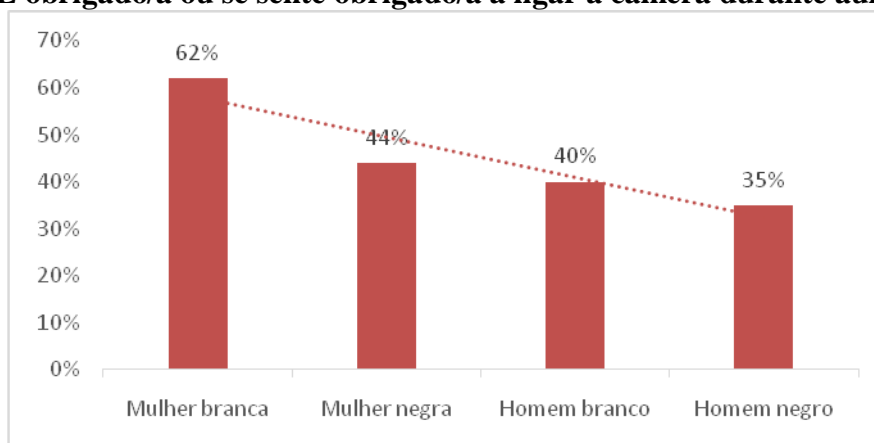
<sup>9</sup> O Decreto Nº 33.510, de 16 de março de 2020, determinou situação de emergência no estado do Ceará e suspendeu as aulas presenciais (Art. 3º, III).

entre as variáveis ( $p=0,545$ ). Isso aponta que a maioria dos/as docentes possuía ambiente adequado para a realização da atividade.

Apesar dessas diferenças, é praticamente idêntica a proporção das categorias que necessitaram fazer alguma mudança (paga ou não) em sua residência, a fim de garantir o ensino remoto, com porcentagens próximas a 90%. O teste, por óbvio, não indica associação entre as variáveis ( $p=0,837$ ), comprovando que é uma característica de toda a categoria docente a necessidade de adaptar sua residência para a realização da atividade remota. As principais mudanças elencadas pelos trabalhadores foram: adquirir pacote de dados de internet (74%), adquirir aparelho (69%) e manutenção em aparelho (57%).

Para a realização do ensino remoto, outro desafio surgiu para os/as docentes: a necessidade de interação via chamadas de vídeo e também por meio de aplicativos de mensagens instantâneas. Os gráficos adiante contribuem para o entendimento da situação:

**Gráfico 8– É obrigado/a ou se sente obrigado/a a ligar a câmera durante aulas remotas**

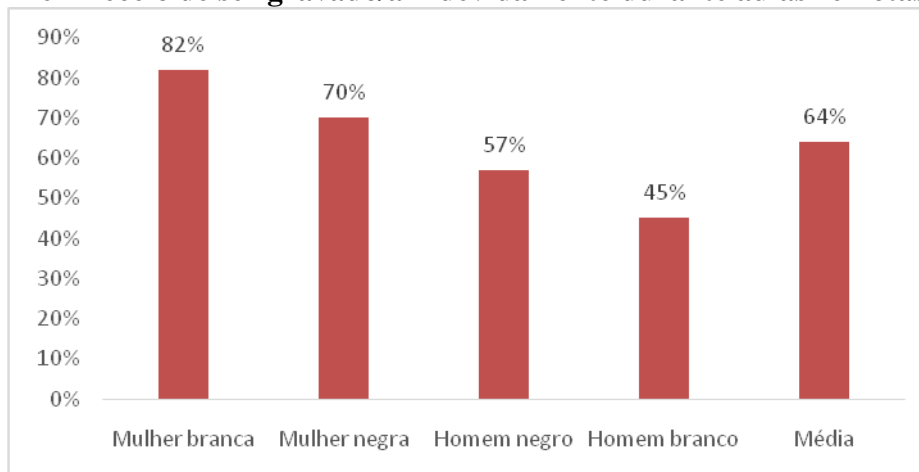


Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

O esquema mostra que as mulheres se sentem mais obrigadas a ligar a câmera, sendo mulher branca a categoria que mais se percebe nessa situação, havendo associação entre as variáveis ( $p=0,011$ ). Essa percepção influencia outras percepções dos indivíduos, conforme mostra o Gráfico 9:



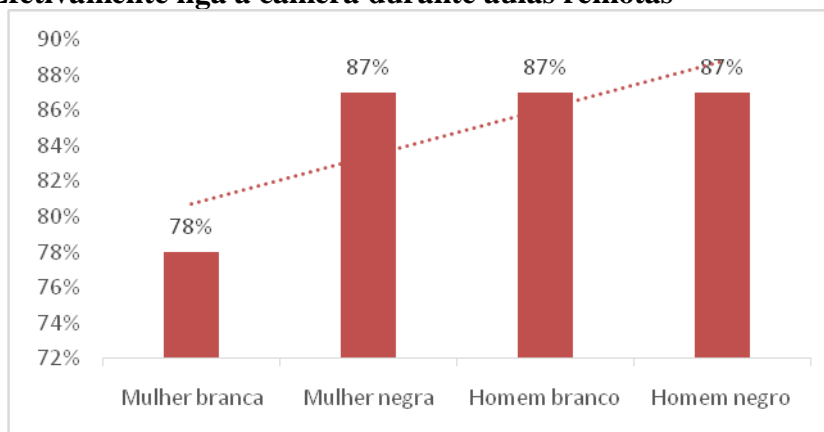
**Gráfico 9– Tem receio de ser gravado/a indevidamente durante aulas remotas**



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

Como se pode compreender, o sentimento de obrigação em ligar a câmera, mais comum entre as mulheres e, principalmente, na categoria mulher branca, relaciona-se com o receio em ser gravada de forma indevida durante as aulas: mulher branca, 82%, mulher negra, 70%. Homem branco é a categoria que menos tem receio dessa ação (45%). O teste Qui-Quadrado comprova associação entre as variáveis ( $p=0,000$ ). Apesar disso, é alto o percentual médio de docentes, em geral, que têm esse tipo de temor: 64%. Essas percepções acerca de se sentir obrigado/a a ligar a câmera e de ter receio de ser filmado/a indevidamente parece influenciar diretamente na ação de ligar a câmera, conforme indica o Gráfico 10:

**Gráfico 10– Efetivamente liga a câmera durante aulas remotas**



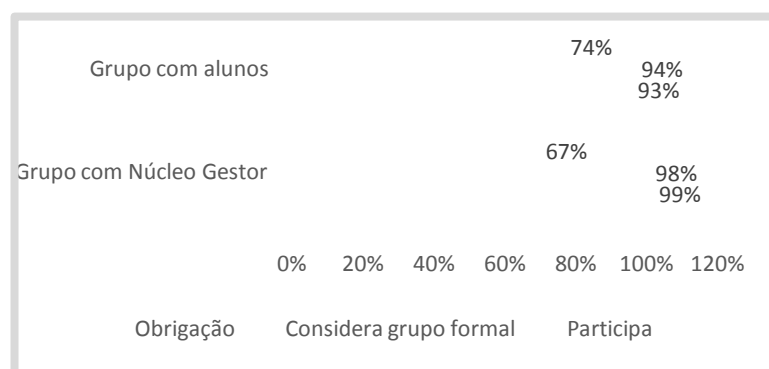
Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

O gráfico indica que é mulher branca a categoria que menos liga a câmera durante as aulas remotas (78%), enquanto as outras estão rigorosamente empatadas com 87%. Apesar dessa diferença, o teste não indica associação entre as variáveis ( $p=0,412$ ). A partir dos dados coletados, não é possível explicar o motivo de a categoria mulher branca despontar nos dados sobre filmagem durante as aulas remotas, o que pode ser objeto de futuras pesquisas.

Continuando as análises, outro instrumento bastante utilizado pelos/as docentes durante o ensino remoto emergencial foi o smartphone, principalmente por meio dos aplicativos de mensagens instantâneas. Não realizaremos análises com as categorias mescladas para discutir esse tema, pois a variação nas respostas foi mínima nas várias questões e os testes não apresentaram qualquer associação entre as variáveis, indicando que se trata de uma realidade geral vivenciada por todas as pessoas, de forma mais ou menos intensa.

Quase a totalidade dos/as professores/as estava em grupos de mensagem com membros do Núcleo Gestor escolar: 98,9%. Já a proporção de profissionais em grupos de mensagem com alunos era um pouco menor, mas ainda elevada: 93,1%. Desse total, 98% e 94%, respectivamente, consideraram esses grupos formais, isto é, criados e/ou gerenciados pelo Núcleo Gestor. Devido a esse entendimento sobre a formalidade dos grupos de mensagem, outra característica comum entre docentes foi o sentimento de obrigação ou mesmo a efetiva obrigação de estar nesses grupos, conforme indicam os dados a seguir: 67% e 74% têm esse entendimento em relação aos grupos com Núcleo Gestor e com alunado, respectivamente. Esse dado indica o grau de coercitividade sobre os/as profissionais.

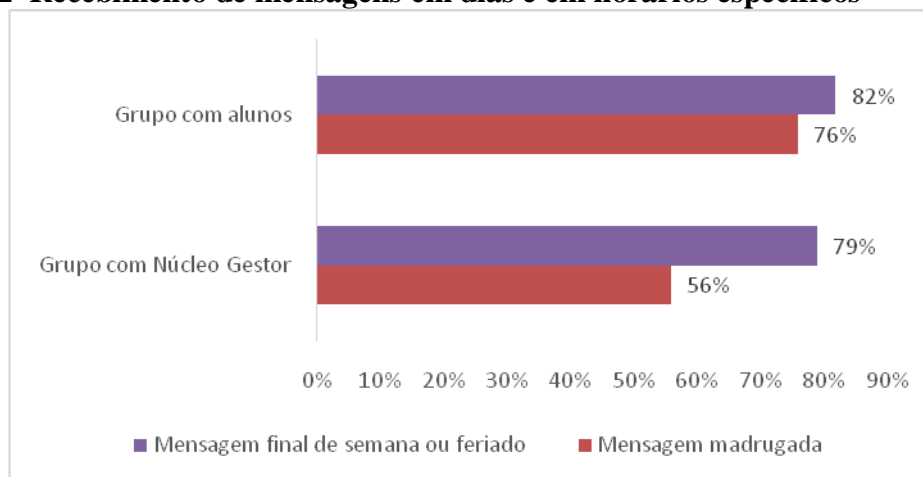
### Gráfico 11–Relação de docentes com grupos de mensagens instantâneas



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

Apesar da visível formalidade dos grupos, devido à participação direta dos Núcleos Gestores, os horários de descanso dos/as trabalhadores/as não são observados, visto que 56% e 79% das pessoas afirmam receber mensagens de madrugada em grupos com o Núcleo Gestor e com alunos, respectivamente. No mesmo sentido, 76% e 82% dizem receber mensagens em feriados ou em finais de semana em grupos com o Núcleo Gestor e com alunos, respectivamente.

**Gráfico 12–Recebimento de mensagens em dias e em horários específicos**



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

Como se pode perceber, o uso de smartphones contribui para a flexibilização dos horários dos/as docentes. Com a conexão 24 horas por dia, sete dias por semana, a jornada de trabalho docente não tem limites e pode haver excesso de atividades. Com isso, houve uma sobrecarga de trabalho sobre os/as docentes: 89% afirmam que o tempo de trabalho extraclasse aumentou durante a pandemia. As principais atividades que se intensificaram foram: trabalho burocrático (94%) e atendimentos personalizados (94%). Importa ressaltar que durante a pandemia o atendimento personalizado com o alunado ocorreu principalmente por aplicativos de mensagens instantâneas, visto que não era possível o contato presencial.

Byung-Chul Han (FANJUL, 2021) discute em entrevista o uso de smartphones nos tempos hodiernos e destaca o fato de que esses aparelhos passam a ser quase a extensão de nossos corpos, pois estão sempre em nossas mãos. Quando somamos isso com o fato de que a pandemia “destruiu” a estrutura temporal em nossas vidas, é possível perceber que os/as trabalhadores/as já não têm discernimento entre os tempos de trabalho, de descanso e de lazer;

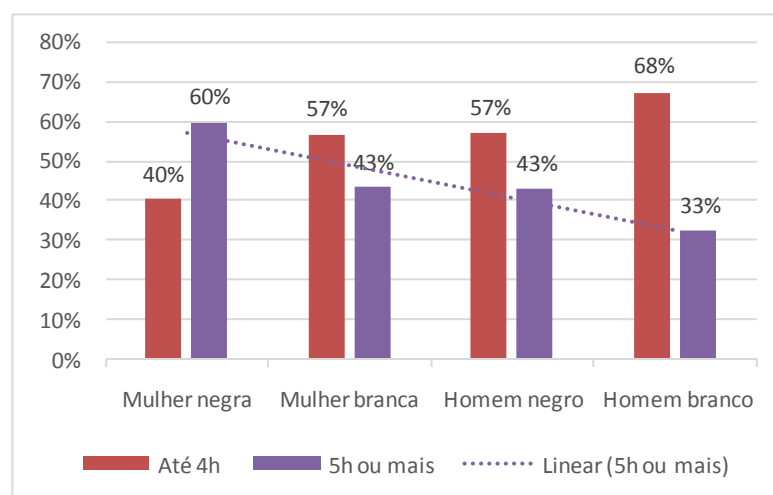
e complementa: “Quando o tempo perde sua estrutura, a depressão começa a nos afetar” (FANJUL, 2021), isto é, o adoecimento é um efeito da confusão entre tempo de trabalho e tempo livre.

Outro ponto importante dessa equação apontado por Han é o fato de que as redes sociais “incorporam elementos lúdicos para provocar o vício nos usuários” (FANJUL, 2021), são confundidas com elementos de lazer. Sabendo disso, quando são utilizadas no trabalho, podem gerar a confusão de que o trabalhador, em vez de estar trabalhando, está se divertindo. Dessa forma, o uso obrigatório de aplicativos de mensagens instantâneas pelos docentes torna trabalho constante, o que impede o descanso e o lazer por parte do profissional, que abre mão dos feriados, dos finais de semana e até do sono.

Para a efetivação desse tipo de serviço diferenciado durante o ensino remoto emergencial, foi necessária maior cobrança sobre docentes. Dessa forma, os/as professores/as, em geral, afirmam que as cobranças da Secretaria de Educação, do Núcleo Gestor escolar e das famílias dos alunos, principalmente, aumentaram. As proporções foram as seguintes: 79%, 71,5% e 57%, respectivamente. O restante das respostas se dividiu entre “diminuíram” e “não houve alteração”; havendo prevalência desta.

Se esse aumento de trabalho extraclasse for somado ao trabalho doméstico realizado pelos/as docentes durante a pandemia, a situação se caracteriza mais ainda pela sobrecarga de trabalho, principalmente para as categorias femininas e de pele escura:

**Gráfico 13– Realização de trabalho doméstico durante a pandemia por categorias mescladas**

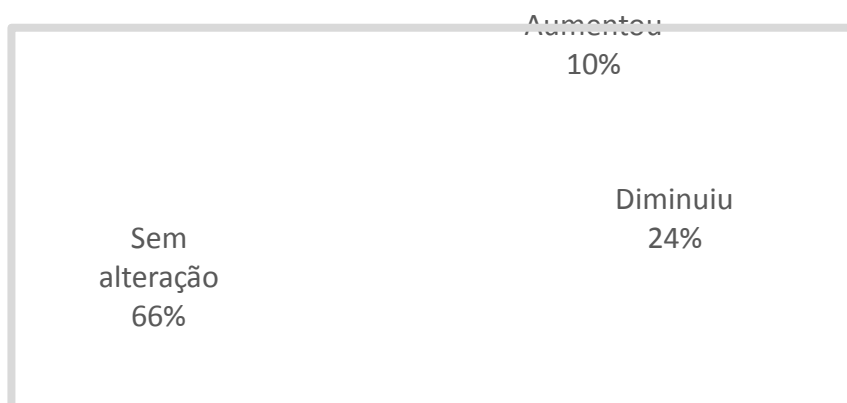


Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

O Gráfico 13 indica que mulher negra é a categoria que mais necessitou realizar trabalhos domésticos, com quase 60% das pessoas tendo que trabalhar 5h ou mais por dia. As demais categorias estão bem abaixo: mulher branca e homem negro estão empatadas, com cerca 43%. Já a categoria homem branco é a menos afetada pelo trabalho doméstico, visto que apenas 1/3 dessas pessoas dedicou 5h ou mais a essa tarefa. Há associação entre as variáveis ( $p=0,025$ ), logo, resta comprovado que mulher negra é a categoria mais prejudicada com a chamada tripla jornada diária.

Além das questões apresentadas anteriormente, outra é relevante para o entendimento da situação docente durante a pandemia: nos referimos à alteração de carga horária dos/as professores/as temporários/as durante a emergência sanitária.

#### Gráfico 14 – Situação da carga horária do/a docente temporário/a durante a pandemia



Fonte: Questionário aplicado a 123 docentes temporários/as.

Durante o momento de emergência sanitária vivido pela população mundial, um em cada quatro docentes temporários teve que experimentar a redução de carga horária e, conseqüentemente, de salário. Outros 10% tiveram aumento de horas. Dois em cada três docentes tiveram estabilidade de carga horária. Ao esmiuçar a questão racial e de gênero, a situação fica mais complexa, visto que 81,8% dos homens brancos não tiveram alteração de carga horária, enquanto homens negros ficaram na mesma situação em 68,1% das vezes, uma diferença de quase 14 pontos percentuais. Contudo, se considerarmos o recorte de gênero, a

situação fica mais desigual ainda, pois mulheres brancas e negras tiveram estabilidade de carga horária em 62,5% e 61% das vezes, respectivamente. Lembramos que apenas 123 sujeitos são temporários, logo, esses dados não contam como amostra válida, apesar de indicarem uma realidade de desigualdade que corrobora com outras informações que são indicadas a seguir.

**Tabela 1 – Variação de carga horária de docentes temporários/as por categorias mescladas de “raça” e de gênero**

	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
<b>Sem alteração</b>	81,8%	62,5%	68,1%	61%
<b>Diminuição</b>	9,1%	25%	23,4%	26,8%
<b>Aumento</b>	9,1%	12,5%	8,5%	12,2%

Fonte: Questionário aplicado a 123 docentes temporários/as.

Ao analisarmos que 1/3 de docentes temporários/as teve alguma alteração de carga horária, também foi homem branco a categoria menos prejudicada, pois teve paridade entre aumento e diminuição de carga horária. Já as outras três categorias tiveram, proporcionalmente, mais redução do que aumento de carga horária, sendo o homem negro o que teve maior diferença negativa.

Isso pode ter relação com a quantidade de contratos temporários que cada categoria tem. Cada contrato é referente à atuação em um estabelecimento de ensino diferente. Homem branco é a categoria que tem maior proporção com um único contrato: 73%. As únicas categorias que têm 3 ou mais contratos são: homem negro (23,4%) e mulher negra (14,6%)

**Tabela 2 – Quantidade de contratos de trabalho de docentes temporários/as por categoria mescladas de “raça” e de gênero**

	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
<b>1 contrato</b>	72,7%	45,8%	46,8%	68,3%
<b>2 contratos</b>	27,3%	54,2%	29,8%	17,1%
<b>3 contratos ou mais</b>	Zero	Zero	23,4%	14,6%

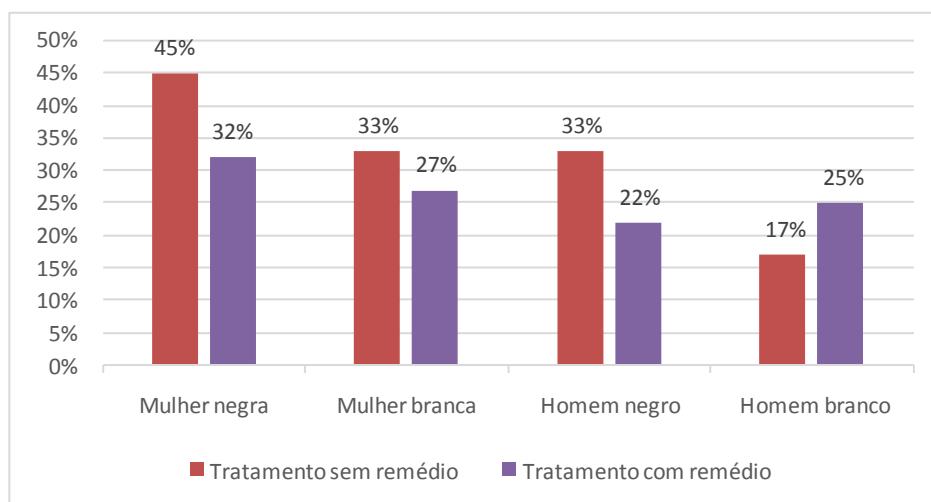
Fonte: Questionário aplicado a 123 docentes temporários/as.

A tabela indica que mulher branca é a categoria com menor proporção com apenas um contrato: 45,8% (empatada na margem de erro com homem negro). Apesar disso, não tem

mais do que dois contratos. O fato de ensinar em mais de um estabelecimento de ensino pode abrir margem para maior rotatividade desses sujeitos, visto que os Núcleos Gestores escolares têm autonomia para demitir docentes temporários/as, conforme rege a Lei Complementar Nº 22/2000, que dispõe sobre a contratação de docentes por tempo determinado na rede estadual do Ceará.

As informações apresentadas nos últimos gráficos e tabelas, que tratam de flexibilização aos horários de trabalho devido ao uso de aplicativos de mensagens, às cobranças de segmentos escolares, à realização de trabalho doméstico e à variação de carga horária dos/as temporários/as, somadas com o isolamento social próprio do período de pandemia, podem indicar diversos impactos sobre os/as profissionais. Um desses impactos é na saúde. Dessa forma, a seguir, expomos gráficos com dados sobre adoecimento docente.

**Gráfico 15– Docentes que passaram a realizar tratamento de saúde mental durante a pandemia**



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

O Gráfico 15 expõe a porcentagem de docentes que necessitaram de tratamento de saúde mental durante a pandemia, em duas modalidades: não-medicamentoso e medicamentoso<sup>10</sup>. Uma análise inicial indica que todas as categorias docentes estudadas tiveram que acessar tratamentos em proporção maior do que 20%, o que mostra uma realidade

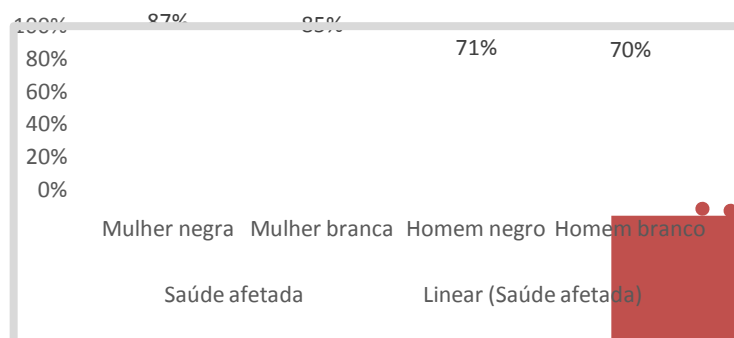
<sup>10</sup> A noção de tratamento não-medicamentoso (ou não-farmacológico) é comum na área da saúde. Há um leque de doenças que comportam tanto tratamentos medicamentosos, quanto não-medicamentosos. Disponível em: [https://amb.org.br/files/BibliotecaAntiga/depressao\\_unipolar\\_tratamento\\_nao\\_farmacologico.pdf](https://amb.org.br/files/BibliotecaAntiga/depressao_unipolar_tratamento_nao_farmacologico.pdf) Acesso em: 09 jul. 2022.

de adoecimento mental durante a pandemia. Os dados apontam, ainda, enorme desigualdade entre as categorias: as mulheres são as mais afetadas, principalmente a negra, que ficou em desvantagem nos dois cenários (apesar de empate na margem de erro com mulher branca e com homem branco em relação a tratamento com remédio). Logo, é mulher negra - que tem maior sobrecarga de trabalho doméstico, enquanto necessita realizar os trabalhos escolares com a relativização de seus horários e dias de folga - a categoria de gênero e de “raça” que mais adocece nesse cenário.

As informações de tratamento não-medicamentoso indicam associação entre as variáveis ( $p=0,025$ ), comprovando a desvantagem da mulher negra. Todavia, o teste dos dados de tratamento medicamentoso não apontou associação entre as variáveis ( $p=0,475$ ), não sendo possível comprovar desvantagem de alguma categoria, apesar dos dados absolutos.

Outra questão relevante diz respeito à saúde em geral desses/as profissionais. Barr (2019) destaca que “quão ‘saudável’ uma pessoa parece, ou se sente, em relação a outra pessoa vai depender, em grande medida, de como o conceito de saúde é definido e medido naquele contexto” (BARR, 2019, p. 13. Tradução própria). Sabendo disso, optamos pelo “modelo psicológico”, que atribui a avaliação da saúde do indivíduo somente a ele, não dependendo de um avaliador externo (como um médico, por exemplo). Isso significa que a resposta do indivíduo pode ser baseada em características momentâneas, como um período curto de intenso estresse (BARR, 2019)<sup>11</sup>. Dito isso, o gráfico adiante mostra a proporção de pessoas que afirmam terem tido a saúde afetada devido ao método de aula remota.

### Gráfico 16– Comparação antes e durante a pandemia: docentes com saúde afetada devido às aulas remotas



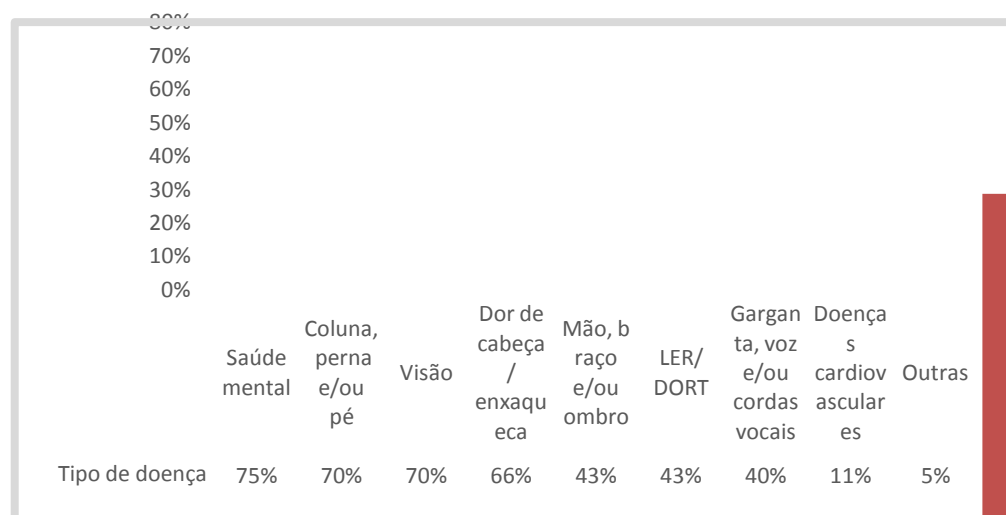
Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

<sup>11</sup> Dessa forma, não há necessariamente um diagnóstico de adoecimento por parte de um profissional de saúde, apesar de poderem existir casos de diagnóstico dentre aqueles sujeitos que consideram sua saúde afetada devido à atividade laboral, durante a pandemia.



O Gráfico 16 indica profunda desigualdade entre homens e mulheres: uma diferença de mais de 15 pontos percentuais entre os sexos, havendo estabilidade nos números em relação à cor da pele de cada sexo (empate na margem de erro em ambos os casos). Existe associação entre as variáveis, ou seja, são as mulheres que têm a saúde mais afetada pelo ensino remoto emergencial. Os elementos a seguir expõem os tipos de problemas de saúde mais comuns.

**Gráfico 17– Tipos de doença que afetam docentes durante a pandemia<sup>12</sup>**



Fonte: Questionário aplicado a 277 docentes.

A patologia mais destaca é referente à saúde mental (75%), dado que corrobora com aqueles apresentados anteriormente. Por conseguinte, problemas na coluna, na perna e/ou no pé (70%). Resta destacar que os/as docentes necessitaram ficar mais tempo sentados devido às aulas remotas, o que ajuda a explicar, principalmente, problemas na coluna (BARROS; ÂNGELO; UCHÔA, 2011). A terceira maior incidência é de problemas de visão (70%), o que parece ter relação direta com o uso de telas por tempo prolongado. O tipo de problema de visão mais comum nessa situação é a miopia, pois pressupõe-se que, durante a pandemia, os/as docentes ficaram mais tempo em casa e usando monitores por tempo

<sup>12</sup> Algumas categorias apresentadas foram usadas por Pessoa (2021), são elas: “Saúde mental”, “Coluna, perna ou pé”, “Mão, braço ou ombro” e “Garganta, voz ou cordas vocais”. As demais foram criadas a partir de pesquisa exploratória dos autores com docentes da rede de ensino estudada e também por meio do diálogo com autores que estudam adoecimento docente.

demasiado, enquanto a forma de proteger a visão dessa patologia é dar preferência à iluminação natural, principalmente em horários com maior intensidade de luz solar, além de evitar telas (GOMES et al., 2020).

Dor de cabeça e/ou enxaqueca chegou/chegaram à marca de 66%, informação que pode se relacionar com o uso prolongado de telas e com os problemas de saúde mental (CARLOTTO, 2002). Problemas na mão, no braço e/ou no ombro, assim como incidências de LER/DORT ficaram empatados com 43%. Já problemas na garganta, na voz e/ou nas cordas vocais foram acusados por 40% dos docentes. O último tipo de patologia é referente a doenças cardiovasculares, extremamente perigosas, com incidência de 11%. Outras doenças não especificadas atingiram 5% de citações.

Dialogando com Pessoa (2021), que estudou a mesma categoria profissional em período pré-pandemia, em 2018, é possível perceber diferenças importantes nos tipos de doenças elencados. Uma primeira divergência é a incidência de doenças mentais, que praticamente dobrou, passando de cerca de 40% para 75%. As doenças na coluna, na perna e/ou no pé também aumentaram, passando de aproximadamente 50% para 70%, o que corrobora a explicação do maior tempo sentado durante a jornada de trabalho, característica nova na profissão docente devido ao ensino remoto. Já os problemas de visão, relatados por 70% das pessoas, sequer foram citados na pesquisa de 2018, o que indica o impacto dos monitores no trabalho durante a pandemia. Por fim, problemas na mão, no braço e/ou no ombro aumentaram um pouco: em 2018, eram 30%, o que também parece ter relação com o uso de computadores, estando relacionados com LER/DORT, por exemplo, que contam exatamente com a mesma porcentagem: 43%.

Por outro lado, o problema que mais recuou foi o referente à garganta, à voz e/ou às cordas vocais, que foi a maior queixa das pessoas em 2018, com cerca de 80% (PESSOA, 2021). Em 2021, os relatos atingiram 40%. Como os/as docentes passaram a ministrar aulas por computador, já não se fazia necessário o uso exacerbado da voz, pois o microfone do aparelho fica a poucos centímetros de distância e o áudio dos alunos geralmente fica desativado durante a aula, logo, o uso de tom de voz moderado é suficiente para a comunicação.

Importa discutirmos especificamente o adoecimento mental de professores/as. As categorias docentes já eram, antes da pandemia, as mais afetadas pelo burnout, que é um tipo de estresse ocupacional constituído por: exaustão emocional, despersonalização (tratar

pessoas e colegas como objetos) e baixa realização profissional no trabalho (CARLOTTO, 2002, p. 23). A autora ainda destaca que

(...) as frustrações emocionais peculiares a este fenômeno [o *burnout*] podem levar a sintomas psicossomáticos como insônia, úlceras, dores de cabeça e hipertensão, além de abuso no uso de álcool e medicamentos, incrementando problemas familiares e conflitos sociais (CARLOTTO, 2002, p. 24).

Conforme pode se perceber, algumas características elencadas por Carlotto fazem parte do rol de problemas elencados pelos/as docentes do Ceará na pesquisa aqui apresentada: além da saúde mental afetada e dos problemas de dor de cabeça/enxaqueca, a hipertensão. Isso liga o alerta de que docentes da educação básica possam estar tendo graves problemas de saúde e que isso possa ter sido agravado pela intensificação do trabalho, durante a pandemia. Pessoa (2021) destaca a facilidade com que docentes temporários/as são demitidos/as. Isso nos leva a crer que quase metade da categoria docente da rede estadual do Ceará podeter vivenciando um grande sofrimento ligado ao trabalho sem que tivesse condições de buscar tratamento adequado, visto que a interrupção do serviço escolar, mesmo justificada, pode significar seu desligamento definitivo do emprego (PESSOA, 2021).

Ademais, como restou demonstrado, são as mulheres e as pessoas negras as que mais vivenciaram desvantagens no trabalho na rede estadual de ensino do Ceará, durante a pandemia. Essa interseccionalidade entre “raça” e gênero é comum quando nos referimos às vantagens ou desvantagens concorrenciais na sociedade brasileira. Conforme diálogo com Fernandes (2008), Hasenbalg (2005) e Aguiar (2000), não há nenhuma lei ou regramento que impossibilite a participação dos negros na sociedade, assim como que limite a das mulheres, mas o acesso que cada pessoa tem aos meios adequados para concorrer são diferenciados, logo, é comum que a desvantagem impere para os negros e as mulheres, transparecendo uma falsa incompetência essencial nessas populações, que seria comprovada, no caso aqui estudado, por exemplo, pelo menor acesso a cargos efetivos. Para tanto, teríamos que ignorar que essas pessoas precisam realizar mais atividades domésticas, que adoecem mais, que têm menor previsibilidade no trabalho etc.

### **Considerações finais**

Os dados coletados nesta pesquisa indicam um cenário de desigualdade envolvendo docentes da rede estadual do Ceará, durante a pandemia. Todavia, algumas dessas

informações extrapolam o período da crise sanitária, visto tratarem de questões estruturais da categoria docente na rede supracitada, tais como: elevada proporção de temporários/as, docentes com mais de um contrato e adoecimento, conforme destaca Pessoa (2021).

Dito isso, os dados revelam uma categoria profissional que tem muitos direitos relativizados e que assume responsabilidades em demasia, que não podem ser resolvidas sem que a carga horária contratual seja estourada. Isso, por óbvio, gera uma característica estável entre docentes: o adoecimento. Devido à pandemia e às novas obrigações docentes durante esse período, o adoecimento mudou um pouco suas características, com ênfase na saúde mental.

Ademais, problemas na coluna, na perna e/ou no pé aumentaram exponencialmente, visto que os/as professores/as passaram a lecionar sentados/as durante horas, o que contribui para o desenvolvimento de patologias, principalmente na coluna. Outro problema que chama a atenção é o relacionado à visão. No caso estudado, 70% dos/as profissionais relataram problemas oculares. Isso, muito provavelmente, tem relação com o uso de telas somado com o fato de as pessoas estarem trancadas em casa durante a emergência sanitária, sem contato com a luz natural, o que pode contribuir para o aumento de casos de miopia.

Por outro lado, um dos problemas que sempre foi de grande preocupação para a saúde docente, o que atinge as cordas vocais, recebeu menos queixas, visto que as aulas remotas contribuem para que o/a docente não precise forçar a voz, pois os ruídos e os barulhos podem ser suprimidos com um simples toque no computador.

Além do adoecimento, os/as docentes tiveram de experimentar grandes mudanças na organização de seu trabalho, o que os levou a terem mais trabalho extraclasse, principalmente devido à introdução de aplicativos de mensagens instantâneas no trato com o alunado, que contribuiu para a flexibilização dos horários e dos dias de trabalho.

Outra questão importante é o vínculo dos/as docentes temporários/as, pois essas pessoas têm menor proteção no emprego e acabam sendo submetidas a situações de maior cobrança e de maior constrangimento no trabalho, além de sofrerem com empregos de meio período, com variação de carga horária e com trabalho em vários estabelecimentos de ensino.

Tudo isso já indica intensa desigualdade, mas a situação fica mais complexa quando a analisamos pela ótica das categorias mescladas de gênero e de “raça”, visto que, em geral, o cenário se deteriora para pessoas negras e para mulheres, conforme restou

comprovado. Essas informações nos ajudam a compreender como as relações sociais no país são mediadas por um aspecto de igualdade que existe apenas formalmente. O patriarcado e o racismo ainda fazem parte de nossa rotina e continuam a se perpetuar exatamente por aquele espectro de igualdade que tende a barrar qualquer tipo de avanço rumo a uma sociedade mais justa e realmente competitiva. Se isso é uma realidade em empregos públicos, como os analisados neste estudo, que se caracterizam pela publicidade e pela transparência de informações, o que não ocorrerá no setor privado, que possui outras características?

### Referências

AGUIAR, Neuma. Patriarcado, sociedade e patrimonialismo. In: **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 15, n. 2, 2000.

ARAÚJO, Tânia; GODINHO, Tiana; REIS, Eduardo dos; ALMEIDA, Maura de. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. In: **Revista Ciência & Saúde Coletiva**. v. 11, n. 4, 2006.

ATKINSON, Rowland; FLINT, John. Accessing hidden and hard-to-reach populations: snowball research strategies. In: **Social Research Update**. Guildford, n. 33, 2001.

BARR, Donald A. **Health disparities in the United States: social class, race, ethnicity, and the social determinants of health**. Third Ed. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2019.

BARROS, Suélem de; ÂNGELO, Rita de Oliveira; UCHÔA, Érica Lira. Lombalgia ocupacional e a postura sentada. In: **Rev. Dor**. São Paulo, 12(3), 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). (acesso em 19/07/2022), 1988

CEARÁ. Lei complementar N°22, de 24 de julho de 2000. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2000.

CEARÁ. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Anuário Estatístico do Ceará 2002/2003**. Fortaleza, 2004.

CEARÁ. Lei complementar N°173, 03 de agosto de 2017. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2017.

CEARÁ. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Anuário Estatístico do Ceará 2017**. Fortaleza, 2018.

CEARÁ. Decreto Nº 33.510, de 16 de março de 2020. Decreta situação de emergência em saúde e dispõe sobre medidas para enfrentamento e contenção da infecção humana pelo novo coronavírus. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2020.

CORSEUIL, Carlos; FRANCA, Maíra; POLOPONSKY, Katcha. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. In: **Novos Estud.**Cebrap, São Paulo, v. 39, n. 3, 2020.

FANJUL, Sergio C. Byung-Chul Han: “O celular é um instrumento de dominação. Age como um rosário”. **El País**, 09 out. 2021.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes** (o legado da “raça branca”). v. 1. 5. ed. São Paulo: Globo, 2008.

GOMES, Anna Caroline; CASTRO, Laís; BRITO, Lara de; CUNHA, Mariana Alves da; RIBEIRO, Marina Rezende. Miopia causada pelo uso de telas de aparelhos eletrônicos: uma revisão de literatura. In: **Rev. Bras. Oftalmol.**, Rio de Janeiro, 79(5), 2020.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2 ed. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. In: **Rev. Bras. Med. Trab.** 14(2), 2016.

PESSOA, Márcio Kleber Moraes. **Análise das transformações na organização do trabalho docente de professores da rede estadual do Ceará**. Tese (Doutorado em Sociologia). Fortaleza: Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, 2021.

SOUZA, Kátia; SANTOS, Gideon dos; RODRIGES, Andrea; FELIX, Eliana; GOMES, Luciana; ROCHA, Guilhermina; CONCEIÇÃO, Rosilene Macedo; ROCHA, Fábio Silva da; PEIXOTO, Rosaldo Bezerra. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. In: **Revista Trabalho, Educação e Saúde**. v. 19, 2021.

\*\*\*

Artigo recebido em junho de 2022. Aprovado em agosto de 2022.