

Recebido em 03/2018. Aceito para publicação em 05/2018.

A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, O TELETRABALHO E O DIREITO: OS PROFISSIONAIS DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO VIRTUAL

DISTANCE EDUCATION, TELECOMMUTING AND THE RIGHT: TEACHING PROFESSIONALS IN VIRTUAL EDUCATION

Leonardo Alexandre Tadeu Constant de Oliveira¹
Eloy Pereira Lemos Junior²

Resumo: A educação à distância se firmou como modalidade educacional pelo seu forte potencial educacional aliado quase sempre ao baixo custo. Ao priorizar exclusivamente o plano econômico, as administrações de escolares prejudicaram sobremaneira a sua imagem em relação à educação presencial e principalmente a condição dos docentes. A docência a distância é uma modalidade de trabalho atrativa e nociva ao professor ou tutor. Os contratos de trabalho nesta modalidade são celebrados de forma precária, com baixa remuneração e excesso de atividades laborais. As condições de trabalho e remuneração subvalorizam a docência à distância. A metodologia utilizada foi a da pesquisa teórico-bibliográfica e documental.

Palavras-chave: docência; educação à distância; teletrabalho; condições virtuais de trabalho; tutor.

Abstract: Distance education was established as an educational modality due to its strong educational potential almost always combined with forms of low cost. By prioritizing exclusively the economic plan, the school administrations have greatly prejudiced its image in relation to face-to-face education and mainly teachers' condition. Distance teaching is an attractive and harmful modality of work for the teacher or tutor. Employment contracts in distance education are signed precariously, with low remuneration combined to excessive work activities. The working conditions and remuneration undervalue teaching in distance education. The methodology used in the study was the theoretical-bibliographic and documentary research.

Keywords: teaching; distance education; telecommuting; virtual working conditions; tutor.

1. INTRODUÇÃO

A economia sempre ditou as relações de trabalho, sendo certo que a relação trabalho é historicamente marcada pela otimização da exploração da mão de obra e maximização de lucros. Num contexto de relações sociais mutantes, as relações de trabalho têm sido objeto de contínuas modificações, com a incorporação de novas formas de prestação laboral, remuneração e subordinação, com consequências diversas e imprevisíveis.

Uma das novas formas de trabalho que tem ganhado destaque na contemporaneidade é o teletrabalho, que, a partir do trabalho em domicílio do setor industrial, passou a ocupar diversos nichos mercadológicos, chegando à educação.

Especificamente quanto à educação, o teletrabalho sofreu um processo de especialização que remodelou (e vem remodelando) toda a forma de educar, fazendo

¹ Universidade de Itaúna/MG, Brasil. E-mail: leonardoconstant@hotmail.com.

² Universidade de Itaúna/MG, Brasil. E-mail: eloy.junior@uol.com.br.

com que os trabalhadores nele envolvidos tivessem que se adaptar às suas novas formas de prestação laboral. De todos os envolvidos, seguramente os docentes foram os mais afetados, surgindo, inclusive, uma nova figura, a do tutor, e ao Direito interessa sobremaneira a questão dos docentes no teletrabalho.

Este artigo visa a contextualizar e discutir os aspectos principais que envolvem a docência e os direitos trabalhistas dos docentes, tanto professores quanto tutores, procurando evidenciar as singularidades que envolvem essa nova forma educacional, ainda em construção, especialmente ante a parca legislação específica e o afã exploratório próprio do sistema de mercado.

Nesse afã, o presente trabalho abordou a questão do trabalho e dos direitos do trabalhador na educação, a sua especialização e a sua contratação, com a abordagem da legislação sobre o tema, os conceitos e os desafios que o contrato de trabalho deve enfrentar, bem como a visão do judiciário sobre o tema.

O artigo se baseia em pesquisa teórico-bibliográfica e documental acerca do teletrabalho, partindo de seu histórico, discutindo a sua origem e sua difusão até a área educacional, de forma a contextualizar o teletrabalhador. Sob esse prisma, destaca-se a concentração em locais específicos de trabalho e a posterior desconcentração e dispersão dos trabalhadores para o cumprimento de tarefas fora da empresa como opção econômica das empresas empregadoras.

Ao final, foram apontadas, num contexto histórico, as formas de educação a distância visando a atrelar o teletrabalho de docência, especialmente motivado e viabilizado pela disponibilidade tecnológica que permite a interação e a quebra do espaço e tempo.

2. CONSIDERAÇÕES SOBRE A ORIGEM HISTÓRICA DO TELETRABALHO

A origem do teletrabalho remonta à década de 1970, tendo relação íntima com a crise do petróleo que afligiu o mundo. Como resposta à elevação dos custos do combustível e do transporte nele baseados, algumas empresas começaram a estimular o reverso de um movimento iniciado em fins do século XVI: o retorno dos trabalhadores ao domicílio.

Efetivamente, desde o fim do feudalismo até a crise do petróleo, o que se verificava nas relações laborais era o deslocamento dos trabalhadores aos centros produtivos que se tornaram verdadeiras cidades, nos quais se acumulava todo tipo de serviço visando à exploração máxima da mão de obra mediante o pagamento de salário (WOOD JUNIOR, 1992).

O indício que a prestação laboral in loco estava a mudar se deu com a crise dos combustíveis e a elevação do custo do transporte dos empregados, colocando em cheque o sistema produtivo baseado no fordismo e taylorismo, concentração de trabalhadores em uma local com funções simples e especializadas, e que recebeu o arremate final com as adoções do toyotismo japonês e do volvismo sueco, marcadas por técnicas de trabalho sofisticadas, resultados medidos e produção com custos mínimos sem desperdício, “no momento certo” aliado ao teletrabalho, que dispensava a presença do empregado na empresa. (WOOD JUNIOR, 1992).

Os conceitos de minimização de custos e maximização de lucros aliados, ao uso de tecnologia, ainda incipiente, como o telefone, fizeram com que as empresas estimulassem o teletrabalho de empregados, com economia de deslocamento e instalações das indústrias. Na década de 1980, com o uso do telefone e do fac-símile, verificou-se um estímulo ainda maior ao teletrabalho, que, na década de 1990, com o surgimento da internet ganhou de vez um lugar de destaque nas relações de trabalho, que, desde então, vem aumentando exponencialmente (DUARTE, 2008).

Dessa forma, verifica-se que, desde a origem, o teletrabalho é eminentemente uma medida econômica, e, apesar de um viés aparentemente sedutor para o empregado, representou uma opção dos empregadores para a diminuição de seus custos.

O teletrabalho, como toda medida economicamente válida, disseminou-se a partir do campo industrial e seu uso em outras áreas se mostrou tão ou mais vantajoso. Assim é que, inicialmente restrito a vendedores e representantes comerciais, rapidamente outros profissionais passaram a trabalhar remotamente, especialmente os profissionais de setores estratégicos, como técnicos qualificados, que passavam a efetuar seus trabalhos sem a necessidade de deslocamento (DUARTE, 2008).

Etimologicamente, a palavra Teletrabalho quer dizer trabalho de longe, da combinação do prefixo grego tele, longe, remoto e do latim tripalium, que originou a palavra trabalho, e trata-se de um antigo instrumento de tortura europeu, sendo que o trabalho era para escravos e pena, sofrimento, para os que eram escravizados (RIBEIRO; LEDA, 2004).

E, sob esse viés inicial, com a prática do teletrabalho, verificou-se que também o tempo seria economizado e passava-se a ser uma variável importante: o teletrabalho quebraria a barreira tempo e espaço, especialmente após o advento da internet.

A cada dia mais e mais atividades são disponibilizadas na internet, inicialmente a correspondência e transmissão de informação; posteriormente, os serviços bancários e, em seguida, o comércio eletrônico e serviços públicos, sendo que tudo, hoje, é feito pela internet. Acrescente-se que atualmente o teletrabalho é bastante utilizado em quase todas as atividades econômicas que envolvem o uso de tecnologia, geralmente por

profissionais capacitados, com destaque para profissionais de tecnologia da informação, consultores técnicos e empregados dos setores públicos e privados.

3. O TELETRABALHO E A EDUCAÇÃO

A educação é uma das atividades que aderiu ao teletrabalho e, seguramente, é uma das que tem maior possibilidade de aumentar seu alcance e atender seus objetivos de ensino e de demanda por alunos, tanto na área pública quanto na área privada. Ao adotar a telemática de forma maciça, investindo na construção de ambientes educacionais completos e complexos, a educação transforma-se e é um dos setores nos quais se tem avançado na disponibilização de serviços, na sua qualidade e no número de teletrabalhadores.

As administrações escolares já, há muito tempo, têm consciência de que a educação a distância é extremamente vantajosa. Com efeito, talvez seja o setor educacional o que mais tem a ganhar em termos de número de pessoas a deslocar e instalações a desativar, o que, para os empresários, é um grande filão.

A despeito das novas concepções, a criação de cursos de educação a distância é muito antiga e, aliada aos serviços postais, o que remonta ao século XIX. Na verdade, podem ser destacados alguns períodos de construção histórica da educação a distância, com um primeiro período iniciado em meados do século XIX e que se alongaria até 1960, caracterizado pelo ensino baseado em materiais impressos, enviados por correspondência (DUARTE, 2008).

A partir de 1960, são aliados de forma gradativa o uso de transmissão por rádio visando à educação e, posteriormente, são utilizadas fitas de áudio e vídeo e, ainda, a televisão. Após meados da década de 1980, o uso do telefone e do fax começa a promover alguma interatividade na educação, que, na década de 1990, torna-se ainda maior com o uso de internet.

O que se verificou, a seguir, foi o uso da internet de alta velocidade, aliada a todas as mídias eletrônicas, e-mail, chat, fóruns, que permitiram o acompanhamento cada vez mais acurado do ensino, em tempo real. Dessa forma, seu desenvolvimento parte do ensino por correspondência até o uso do computador e internet (MOORE; KEARSLEY, 2007).

A educação a distância atual é baseada na internet rápida, na base digital e em todos os recursos inerentes a essas tecnologias, fatos que acabaram por especializar tanto as instituições como o teletrabalho para a docência a distância.

As estruturas administrativas se desenvolveram para tratar a educação a distância e os trabalhadores e teletrabalhadores envolvidos nos cursos oferecidos pelas instituições educacionais foram especializados de forma totalmente voltada à educação a distância.

Os cursos oferecidos em educação a distância são normalmente preparados por uma equipe específica e ministrados num esquema de trabalho também em equipe. Esse trabalho envolve equipes de profissionais, num conceito denominado por Daniel Mill de polidocência (MILL; RIBEIRO; OLIVEIRA, 2010), que consiste num conjunto articulado de trabalhadores em função docente necessária à realização de atividades de ensino e aprendizagem.

A divisão é coerente com a forma atual de construção dos cursos e aponta para dois grupos principais: um grupo de profissionais que prepara o conteúdo e o material a ser disponibilizado nas aulas e um grupo que assessora a construção do conhecimento no ambiente virtual. O primeiro grupo é comumente conhecido como professores-conteudistas ou professores-autores e o segundo grupo são os tutores e os professores-formadores (MILL, 2012).

A divisão entre professores-autores e tutores e professores-formadores implica em reconhecer a especialização da condição dos trabalhadores envolvidos na educação a distância. Mas, por outro lado, implica também em reconhecer mais uma das divisões para produção que normalmente contrapõe os profissionais da mesma área, em típica ação administrativa-empresarial que visa a maximizar os resultados e lucros e diminuir despesas com profissionais.

E, assim, de um lado os professores-autores produzem o conteúdo, o programa e o material do curso ou disciplina e do outro os tutores e/ou professores formadores fazem a condução das turmas e o contato com os alunos, ministrando, efetivamente as aulas e todos os seus consectários, como acompanhamento dos alunos, resolução de dúvidas, aplicação de avaliação e provas e correção de trabalhos, além de rotinas de secretaria e administração.

Todos os docentes descritos na polidocência estão inseridos como trabalhadores, mas os docentes a distância ou teletrabalhadores são apenas os tutores e professores-formadores, em que pese serem também teletrabalhadores os muitos professores-conteudistas que atuam concomitantemente como tutores.

Muitas vezes este grupo de profissionais pode estar exposto a difíceis condições advindas do teletrabalho, tais como excessivo número de respostas a consultas via e-mail e chat, atividades extras ou fora do horário remunerado e diminuição do tempo de lazer e contato social com outros professores, que podem refletir em seu desempenho e, também, na sua vida pessoal. E a despeito da ausência de legislação específica, a atividade profissional exercida por essa força de trabalho encontra amparo na Legislação Trabalhista, devendo ser protegida.

4. CONSIDERAÇÕES SOBRE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

A educação a distância se notabilizou por aproveitar o avanço das tecnologias comunicativas recentes e sob esse aspecto criou a marca de baixo custo na educação aliada à economia de tempo. A escolha pelo apelo econômico foi uma aposta no melhor argumento contra os conservadores dirigentes das instituições que eram renitentes a educação a distância, e, também, na capacidade de convencer os professores mais influentes de centros importantes que eram seus críticos, tudo para se implantar a educação a distância.

Mas a pecha de baixa qualidade em comparação com a educação presencial, bem como algumas dificuldades técnicas iniciais, criou um histórico de dúvida sobre a educação a distância, amarrando-a ao baixo custo e a rapidez.

Ainda hoje se verifica que a viabilidade da educação a distância se dá, sobretudo, pelo custo financeiro, a despeito da qualidade dos cursos atuais, muitos em nada devendo a cursos presenciais, sendo até superiores, especialmente se encontrarem a receptividade de alunos aptos ao construtivismo.

A educação a distância se desenvolveu num binômio baixo custo para o aluno aliado à flexibilidade/economia de tempo. E, para alcançar esse baixo custo, soube especializar e reduzir sua força de trabalho, valendo-se, ainda, do teletrabalho em sua equipe de docentes, dentre outras mencionadas técnicas administrativas. Na verdade, remodelam-se as funções, aumentando o uso de tecnologia com diminuição dos empregados (NEVES, 2009).

O que se verifica é um aumento das exigências e da carga de trabalho, como ocorreu em todas as profissões que, aparentemente, apresentaram maiores facilidades pelos meios eletrônicos e tecnológicos e, na verdade, foram acompanhadas de um aumento de carga mais que diretamente proporcional a esse ganho (MILL, 2006).

O teletrabalho na educação, como de resto para todos os demais teletrabalhadores, também apresentou esse viés perverso, como se revela atualmente. A aparente sensação de liberdade e disposição de tempo é substituída pela sensação de trabalhar o tempo todo: literalmente ao invés de não ir para o trabalho, o trabalho para a casa do trabalhador.

Frequentemente, os docentes, sejam eles formadores ou tutores, são inicialmente atraídos por um projeto de liberdade e novidade, com possibilidade de uso de tecnologia de ponta e um campo de exploração absolutamente novo e fértil. A ampla gama de recursos que as mídias têm, bem como o trabalho remoto e previamente preparado, aliado a técnicas novas de pedagogia, podem, efetivamente, produzir bons frutos, mas, num segundo momento, após a contratação, o docente verifica as primeiras dificuldades.

É que a gravação das aulas e a preparação de atividades docentes, bem como a apresentação do plano de estudos e a sequência do material nem sempre têm a devida resposta por parte dos alunos e podem surpreender o docente-formador e deixá-lo à deriva (MILL, 2006).

Especificamente quanto aos tutores, as dificuldades vão se agigantando, pois, na maioria dos casos, não sabiam ou não lhes foi informado o número de alunos e são literalmente assoberbados com turmas inviabilizadoras de atuação, com até 500 alunos e inúmeras atividades, como dúvidas a sanar, comunicações a responder, provas e atividades a prestar, o que, de fato, transforma o sonho inicial em pesadelo, conforme destacado em estudo (CHAQUIME; MILL, 2016).

Isso se se considerar que professor-formador e tutor possuem um bom entrosamento e preparação de equipe, o que nem sempre é a tônica do trabalho, e causa um empobrecimento ainda maior nas aulas e dificuldades maiores aos dois grupos de docentes a distância.

A essas variáveis comuns ao trabalho a distância de ambos, tutores e professores formadores, some-se as dificuldades individuais, pois a reação ao trabalho a distância é significativa nas pessoas, que, invariavelmente, veem seu cotidiano desmoronar. O isolamento social, normalmente advindo do excesso de trabalho voltado à tela e as consultas *on line* acabam por sacrificar o convívio entre os docentes e lhes mina a resistência que o relacionamento social traz (CHAQUIME; MILL, 2016).

Ademais, o tempo livre se esvai ao invés de aumentar e a frustração aliada ao isolamento acaba por piorar a condição de trabalho do docente, que, muitas vezes, passa a trabalhar mais, dia a dia.

Por outro lado, tornando a situação ainda mais claudicante, verifica-se que as instituições ainda não conferiram o status devido ao ensino a distância, tornando sua remuneração e sua atividade, de certa forma, secundária em relação ao ensino presencial.

De fato, a educação a distância, por ter tido resistência do perfil conservador de muitos dos gestores e professores mais antigos e mais influentes nas instituições, de forma que, muitas vezes, vale-se de argumentos pouco louváveis, como diminuição do preço e o aumento do número de alunos e do seu alcance para ser aceita nas instituições, escondendo as suas reais vantagens e, principalmente, em detrimento do aumento do esforço dos docentes. O capitalismo mais uma vez transforma a dificuldade em vantagem e mais dinheiro se economiza, mas menos dinheiro o trabalhador ganha, em que pese as evidentes e inegáveis vantagens de um modelo educacional capaz de promover a inclusão de um contingente enorme de pessoas num contexto globalizado. A ética do empresário da educação e a atuação regulatória governamental podem ser decisivas.

A remuneração dos docentes a distância é quase sempre inferior ao que recebem os docentes presenciais e essa baixa remuneração dos professores formadores e, especialmente, a condição dos tutores (e sua frágil exigência qualificadora mínima), afetam decisivamente na qualidade do curso de educação a distância (MENDES, 2012).

Na verdade, essa condição leva a docência em EaD (Educação a Distância) a ser quase sempre encarada de forma marginal, como um segundo emprego, sendo efetivamente inferior (MILL, 2012).

Assim, e embora a educação a distância ofereça condições ainda mais exigentes ao docente, não parece que tem o devido respeito dos alunos, dos representantes dos demais tipos de educação e, principalmente, dos administradores escolares (CHAQUIME; MILL, 2016).

O quadro ora explicitado demonstra a degradação da condição do docente, num contexto no qual os agentes envolvidos devem tentar conhecer e se estruturar para se resguardar dos efeitos negativos advindos da sua atuação como docentes. À medida do possível, devem tentar fazer valer a sua posição quando da contratação, com o esclarecimento das atividades a serem prestadas, número máximo alunos e tempo dedicado, todos previamente delimitados.

5. PECULIARIDADES, CONSTRUÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TELETRABALHO

Entre suas inúmeras qualidades, a educação a distância tem a condição de ser altamente viável para a instituição, alunos e professores, dada a economia de recursos em diversos pontos, como transporte, tempo, deslocamento, material. Porém a construção, partindo da instituição e muitas vezes do sentido econômico, reduz as vantagens no que tange aos docentes e aos alunos.

Dessa forma, o que parece ser uma vantagem se torna um diferencial negativo para os docentes (e alunos), já que a opção clara das instituições privadas é oferecer cursos ao custo mais baixo possível, sacrificando todas essas vantagens em prol do lucro, fato que é o culpado pela parte negativa da imagem atual da educação a distância.

E do conjunto, o elemento humano é sempre o mais sacrificado em prol do lucro. Decorre que os alunos recebem um tratamento educacional, muitas vezes, com baixa qualidade (MILL, 2006) e os professores e tutores têm prejudicado diversos de seus direitos, a começar pela própria classificação subalterna que recebem de seus pares presenciais.

A relação de emprego na educação a distância começa prejudicada por questões que vão desde a contratação sem a devida definição do escopo de trabalho, passando pela distinção entre as funções de tutoria, docência direta e docência de conteúdo.

Cabe destacar que a condição do tutor é permeada de dúvidas, desde a sua função de magistério até a sua qualificação. De fato, a ausência de regulamentação decisiva e as poucas referências só fazem desqualificar a função, como está claro na Resolução nº 08/2010 do Conselho do FNDE, que define os requisitos dos tutores na Universidade Aberta do Brasil, e que abre campo para que o tutor não tenha uma formação didático-pedagógica e fragiliza a sua condição perante a própria universidade pública de ensino a distância (MENDES, 2012).

Na verdade, ante a ausência de regulamentação, a condição dos tutores situa-se entre o professor e o funcionário administrativo, de forma convidativa à exploração destes pelas instituições de ensino, que podem, convenientemente, exigir serviços entre as duas funções.

Nesse horizonte de desqualificação, a posição do professor-formador não é das mais confortáveis, pois, apesar de estar numa condição mais estável que o tutor, ainda assim são remunerados à menor, se comparados aos executores de funções similares presenciais, e exercem o seu trabalho em jornadas maiores e mais extenuantes, dadas às inúmeras funções que desempenham.

Some-se à baixa remuneração ao volume de trabalho representado por turmas com mais de 200 alunos, em média por tutor ou professor-formador (e o volume associado de consultas, dúvidas e atividades para aplicar e corrigir), e verifica-se o tamanho da exploração (BARROS, 2007; MAIA; RONDELLI; FURUNO, 2005).

De outro lado, os professores-formadores e tutores ainda são sujeitos a uma grande exposição pública nos encontros nos meios virtuais, mas, invariavelmente, não recebem os direitos autorais de suas produções. Os professores-autores também, em regra, não recebem direitos autorais, em que pese prepararem o material didático, exercícios e avaliações.

Ademais, há poucos profissionais que recebem por diversos serviços que executam no bojo da atividade de ensino, como a concepção da sistemática do curso, o trabalho de coordenação e de análise do desenvolvimento durante o curso, bem como do retorno dos alunos.

A contratação dos professores-formadores e tutores, no ensino a distância, dá-se, geralmente, por número de alunos matriculados no curso ou por número de horas-aula ministradas (MILL, 2012).

Há, ainda, a contratação para instituições públicas, como a Universidade Aberta do Brasil, mediante o pagamento de bolsa por número de horas semanais fixas. No caso dos professores-autores, a remuneração geralmente é pela quantidade de material produzido (tópicos tratados, páginas ou horas estimadas).

Dessa forma, quanto à remuneração, os reflexos das atividades não são contemplados, como, por exemplo, o tempo gasto com respostas a dúvidas de alunos

via chat, fórum ou e-mail, que são geralmente feitas fora do horário de aula, o que representa um grande prejuízo ao docente (não se pode deixar de considerar que o docente a distância trabalha fora do tempo e do espaço convencionais, o que representa mais tempo de trabalho).

Ademais, se se trabalha por número de alunos, quanto mais alunos mais remuneração, porém também mais trabalho extra com correção de atividades e resposta a dúvidas. Assim, o que se deve buscar nesse tipo de contrato é o escalonamento de demanda, que consiste na fixação de patamares mínimos de remuneração e de alunos atendidos, com valores proporcionalmente maiores e com um limite de alunos por professor-formador ou tutor. Tal limite deve ser estabelecido para manter a qualidade do serviço e a condição do profissional.

Se se trabalha por horas-aula, que é o regime de contratação similar aos professores presenciais, haveria que se estipular, dentre as horas, o tempo estimado com as atividades extras, prestadas a distância, e, principalmente, limitá-las contratualmente.

Se o trabalho é por volume de material, como no caso dos professores elaboradores de material didático, deveria ser fixado um marco, como número de páginas ou tópicos tratados ou mesmo o número de horas de produção, bem como a remuneração pelos direitos atinentes ao trabalho autoral, já que haverá divulgação do material, sua reprodução e uso.

A questão dos direitos autorais e dos direitos de imagem também deveria ser inserida na contratação, pois a criação da aula, a veiculação da imagem e sua reprodução devem ser consideradas na remuneração do profissional, em contrato a parte do contrato de trabalho, ou deveria haver a previsão da remuneração por exibição ou por acesso.

Todas as observações atinentes à prestação de serviço e remuneração dos docentes, feitas neste tópico, representam cerceamento de direitos civis e, principalmente, trabalhistas dos profissionais, devendo ser tuteladas com base na legislação, já que somente com a justa reparação os comportamentos exploratórios tendem a ser reduzidos (obviamente que aliados à autovalorização da classe docente).

6. ANÁLISE LEGAL DOS ASPECTOS CONTRATUAIS

A prestação laboral dos docentes a distância demonstra o afã econômico e espoliativo que marca o caminho da docência a distância, mas, apesar da manifesta necessidade de regulamentação específica, não necessariamente reflete o que a legislação dispõe sobre o tema. Ainda que de forma subsidiária, as normas trabalhistas referentes à educação permitem proteger os docentes de ensino a distância, de forma que o desafio maior é exercitar essa proteção conforme destacado a seguir.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o trabalho consiste na prestação de serviço por pessoa física, com subordinação, de forma não eventual e mediante salário, sendo que os docentes de instituições educacionais se enquadram perfeitamente neste tipo. E os docentes a distância também se enquadram, sendo, efetivamente, trabalhadores os professores-autores e professores formadores e ainda os tutores.

Com efeito, mesmo antes da chamada Lei do Teletrabalho, como ficou conhecida a Lei 12.551/11, já se entendia que o trabalho a distância era modalidade de relação de emprego e seria contemplada com toda a proteção que a CLT dava a esse tipo de relação, entendendo que os controles realizados a distância bastavam para evidenciar a prestação laboral.

Como trabalhadores, a CLT resguarda as consagradas normas trabalhistas e por serem profissionais da docência, também merecem a proteção advinda da categoria professor, que a CLT regulamenta nos seus artigos 317 a 323.

O estabelecimento do vínculo trabalhista e as especificidades da condição de professor são, indiscutivelmente, garantias aos professores, tanto formadores quanto autores, que ao prestarem seu trabalho, mesmo a distância, têm a proteção dos supracitados artigos, mas há dúvidas quanto à condição do tutor, vez que ele possui todas as atribuições do professor, porém não detém, necessariamente, a formação acadêmica necessária do professor (condição subjetiva) e tampouco exerce apenas a função docente, mas também a administrativa (condição executiva).

Se há alguma dúvida quanto à condição perante as instituições de ensino ou mesmo perante os seus pares (há, por incrível que pareça professores que tem essa dúvida), por parte da legislação do trabalho não há, eis que inequívoca a paridade das funções.

O tutor é o principal trabalhador do ensino a distância, sendo o responsável pelo relacionamento direto com os alunos, que forma a turma do curso, e, também, do relacionamento destes com instituição de ensino e, ainda, responde pela forma como o planejamento e desenvolvimento do curso se dará. Sua função administrativa é muito aquém de sua função docente, pois é quem organiza a turma, tem encontros virtuais e presenciais, aplica avaliações e exercícios; enfim, exerce, de fato, a função do professor, se considerada nos moldes presenciais (MENDES, 2012).

Todas essas atribuições funcionais são aliadas, normalmente, à exigência de um perfil mínimo para seu exercício, ou seja, o tutor é, invariavelmente, uma pessoa preparada para a docência, normalmente com formação de graduação e treinamento em atividade pedagógica para que efetue exatamente o trabalho acima informado. Mesmo a supracitada norma da Universidade Aberta do Brasil, a Resolução nº 08 do FNDE ressalta a função de magistério do tutor.

A tutoria se subdivide em virtual e presencial, sendo a primeira condizente com as

funções do teletrabalho (acompanhamento dos alunos no ambiente virtual, chat, e-mail e consultas e esclarecimentos via internet) e a segunda é marcada pela atuação no local da prestação da atividade da turma, como aplicação de atividades e avaliações (MACHADO, 2012).

Por todos esses motivos, é incontroverso que a função do tutor é a de um professor, pois é inerente ao magistério, sendo que a doutrina trabalhista é uníssona nesse sentido.

A ausência de regulamentação e já malfadada exploração que permeia a administração das empresas brasileiras levou a Justiça do Trabalho a enfrentar diversos desses casos, sendo os julgamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho - TRT's de todo o país e o do próprio Tribunal Superior do Trabalho – TST, no sentido do reconhecimento da paridade.

Um julgado do TRT da 3ª Região abordou a questão de forma esclarecedora com o arcabouço legal disponível, de forma exemplar¹:

O artigo 1º do Decreto 5622/2005 (que regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional), é enfático ao fixar que:

"para os fins deste Decreto, caracteriza-se a educação a distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos."

A Lei 11.180/05 que instituiu o programa de Educação Tutorial estabelece, em seu artigo 12:

"fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, o Programa de Educação Tutorial - PET, destinado a fomentar grupos de aprendizagem tutorial mediante a concessão de bolsas de iniciação científica a estudantes de graduação e bolsas de tutoria a professores tutores de grupos do PET" (destaquei).

Por sua vez, as convenções coletivas firmadas entre o SINPRO e o SINDEPE/DUDESTE são esclarecedoras na definição da função de Professor, como sendo o "profissional responsável pelas atividades de magistério (...) que tenha como função ministrar aulas práticas ou teóricas ou desenvolver, em sala de aula ou fora dela, as atividades inerentes ao magistério" (CCT 2014/2016, p. 2, Id 6f1c038).

Inferre-se dos textos do regulamento, das leis (em sentido amplo) e da norma coletiva que o Tutor é um Professor (vide novamente o teor do regulamento, acima transcrito) que acompanha, orienta, dá apoio, presencialmente, a estudantes de uma turma remota que recebe as aulas ministradas a distância, pelo sistema EaD (Ensino a distância).

Apesar da legislação não definir a questão, o entendimento é facilmente colhido

¹ Julgado do TRT 3ª Região em Recurso Ordinário nos autos do processo eletrônico PJe de nº: 0010118-69.2016.5.03.0065 (RO) publicado em 28/09/2016 julgado pela Primeira Turma - Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr. consultado <https://as1.trt3.jus.br/consultla-unificada> em 18/10/2016 as 16:27.

da legislação disponível, conforme esclarece um julgado do TST¹ ao aduzir que a função de tutor:

Extrai-se da contestação que do tutor a distância é exigido graduação na área do conhecimento do curso e dentre algumas funções lhe compete: interagir com os alunos por mensagens no tocante a leituras, esclarecimentos sobre pontos principais, discussões sobre questões apresentadas e sínteses e debates; orientar quanto ao comportamento esperado dos alunos; estimular a discussão; monitorar grupos de estudo; acompanhar os alunos para que não se ausentem do espaço virtual por mais de uma semana; analisar o desempenho dos alunos e propor procedimentos que melhorem o seu rendimento, quando necessário; estudar previamente o material didático relacionado às respectivas teleaulas, etc. (f. 77/78).

Infere-se que as funções desenvolvidas pela reclamante exigiam conhecimento e preparação para o estímulo de discussões e esclarecimento de eventuais dúvidas, questões ou debates, colaborando, assim, com a construção do conhecimento dos alunos, sendo de natureza eminentemente docente.

Salienta-se que a função docente não se restringe à regência de classe, sendo composta de inúmeras atividades que a caracterizam.

Efetivamente, não há dúvidas quanto à condição de docente do tutor, que é, na verdade, um trabalhador especializado na docência a distância, dadas as próprias condições nas quais exerce sua função.

Dessa feita, tanto professores-formadores e professores-autores, como os tutores, estão amparados pelos artigos 317 a 323, pelo que são injustas as diversas distorções nos contratos que merecem destaque, conforme adiantado anteriormente.

E cabe a aplicação das normas trabalhistas quanto ao número de aulas ministradas e horas trabalhadas, conforme a previsão da CLT, no art. 318 e 319, associados aos conceitos de hora-aula, sendo comum aos tutores, por serem erroneamente considerados trabalhadores administrativos, ministrarem jornada de oito horas de docência, sem adicional de horas extras, rigorosamente em afronta ao art. 318 da CLT e legislação disciplinadora (MENDES, 2012; MILL, 2012).

A remuneração é, talvez, o grande desafio quando da contratação na docência para o teletrabalho na educação a distância. A CLT estabelece, no art. 320, § 1º, que a remuneração será pelo número de aulas semanais, o que pode ser interpretado como uma determinação de remuneração em função do número de aulas ministrado.

Ocorre que, nesse ponto, a CLT não previu (e nem poderia) as peculiaridades do teletrabalho na educação a distância, pelo que o modelo celetista talvez não seja o adequado.

¹ Julgado TST em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nos autos do Processo: Ag-AIRR - 68000-96.2006.5.02.0087- Data de Julgamento: 14/09/2016, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016, consultado em <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada> em 18/10/2016 às 15:10.

É que o docente de educação a distância, especialmente o tutor virtual, desempenha um trabalho efetivo também fora de “sala de aula”, que não se resume ao já elevado trabalho de correção de provas e preparação de aula, mas envolve o atendimento a consultas e dúvidas por chat, fórum e e-mail (MENDES, 2012).

Esse trabalho, que, literalmente, demonstra que o tempo e o espaço foram rompidos na Educação a distância, apresenta grande dificuldade de ser mensurado ou mesmo estimado para fins e remuneração e, por outro lado, por romper com as barreiras do tempo e do espaço, literalmente acompanha o docente nas 24 horas de seu dia.

Nesse caso, a ausência de regulamentação pode ser atenuada pela contratação bem elaborada e pela limitação por empregado e por empregador dos horários de resposta, bem como pode constar uma remuneração específica em horas-aula para esse trabalho, que é de suma importância à Educação a distância.

Mas a remuneração dos docentes dificilmente contempla esse tipo de trabalho, sendo muito comum a mesma forma de remuneração do docente em Educação a distância do docente presencial, com um agravante, em valores inferiores a estes últimos e sem a previsão de remuneração das atividades advindas do teletrabalho.

É preciso destacar que a remuneração deve condizer com as atividades prestadas e com a especificidade que a Educação a distância representa, destacando-se que a função do tutor é especializada aos fins da Educação a distância e tratando-se de um magistério diferente, o de ministrar a aula preparada por outrem, bem como coordenar turmas e resolver dúvidas, consultas, chat e e-mail, constituindo-se numa docência completa e específica.

Os professores-autores normalmente celebram um contrato de prestação de serviço de elaboração dos materiais, mas nem sempre são orientados sobre a questão dos direitos autorais, que deve também constar na remuneração objeto do contrato e, com a elaboração e entrega do material, adimplem a obrigação, nada impedindo que continuem na equipe como professores-formadores. Obviamente que nesse caso passam a ter a mesma remuneração e direitos acima descritos.

A questão dos direitos autorais é controversa em diversos pontos, na relação trabalhista, com diversas posições na doutrina e na jurisprudência, quando mais quando se trata de empregado-autor.

Ao se aplicar à educação a distância é ainda mais controvertida a questão dos direitos autorais, tanto do material quanto das vídeo-aulas. Dessa forma, acaba sendo muito comum os professores gravarem as aulas e a instituição as transmitirem, remunerando apenas a hora aula, o que representaria um ganho considerável para a instituição de ensino em função do trabalho do professor, caso, por exemplo, essa aula fosse comercializada ou retransmitida a outra turma.

Dessa forma, há que se autorizar o uso da imagem, o que é comum, mas também

prever a remuneração extra, por retransmissão das aulas em outras turmas ou, ainda, um adicional por número de alunos fora da turma, que nem sempre são considerados. A cessão dos direitos, de forma total ou parcial, deve ser objeto de contrato diferente do contrato laboral, pois a hora-aula remunerada era destinada a uma única e específica turma e não pode ser usada pela instituição, indiscriminadamente, sem a remuneração do professor.

De outro lado, o material didático produzido deve ser limitado em tiragem e tempo, também por meio de cessão de direitos, total ou parcial, pois a produção de material efetivamente se esgota com a entrega, mas há uma arte em preparar o material, que não pode ser reproduzido indiscriminadamente pela instituição de ensino sem a devida remuneração do professor-autor.

CONCLUSÃO

As condições contratuais e de remuneração dos professores e tutores, no teletrabalho da educação a distância, são um reflexo da forma como as instituições de ensino tratam a educação a distância, que é inferiorizada em relação à educação presencial, bem como é edificada sobre uma base exclusivamente econômica, visando baixo custo dos cursos.

Historicamente, a educação a distância encontrou resistência nas instituições e profissionais da educação mais conservadores e influentes, e de certa forma, os cursos por Educação a Distância tiveram, necessariamente, que ser menos onerosos que os cursos presenciais para a sua formação, o que afetou a sua qualidade, quando visado ao lucro e, especialmente, desvalorizou os professores.

Essa opção exclusivamente econômica para o estabelecimento da Educação a distância explica a diferenciação das condições contratuais dos profissionais que trabalham na docência a distância e as diversas violações dos direitos trabalhistas desses profissionais, especialmente se comparados aos seus pares presenciais, em que pese serem ambos docentes e com cargas de trabalho similares (ou maiores no caso da Educação a distância).

Na verdade, a especialização que os professores e tutores devem ter na Educação a distância demonstra serem profissionais diferenciados e que deveriam ter uma carreira própria, pois formam um conjunto docente singular, merecendo não só uma regulamentação normativa pública como uma condição de respeitabilidade como profissional.

Ocorre que o estereótipo dos cursos de Educação a distância aliado à institucional desvalorização dos profissionais em educação cria um ambiente diferente, no qual a singularidade desses profissionais, especialmente dos teletrabalhadores, é explorada.

A docência em Educação a distância apresenta inicialmente uma impressão de liberdade e vantagens tecnológicas que escondem uma realidade bem diferente, que é

de trabalho árduo e incessante. A figura construída pelas próprias instituições de que o curso a distância é mais versátil, dinâmico e muito mais “barato”, podendo ser concluído em menor tempo e com horários flexíveis fez com que se montasse um ideário de tranquilidade, de menor labor dos docentes e dos discentes, quando, na verdade, seria o contrário.

Ao que parece, estabelece-se um ciclo doloso de má qualidade, que contamina também o aluno, formando um tripé interessante e favorável ao capital: alunos pouco exigentes, professores pouco exigentes e cursos pouco exigentes, com custos baixos e lucros altos, que pode redundar numa fábrica de diplomas e maus profissionais.

A condição na qual se forma o contrato e se remunera o docente em educação a distância é totalmente dominada pela instituição, e, invariavelmente, representa uma condição de exploração do profissional e de inferiorização da educação a distância, servindo ao estabelecimento de marketing de rapidez, comodidade e baixo preço que acompanha o ensino a distância.

Considera-se importante, a partir das reflexões aqui realizadas, que sejam estabelecidos parâmetros para que as instituições que oferecem cursos a distância não persigam o objetivo de auferir a maior quantidade de inscritos a qualquer preço, sacrificando, conseqüentemente, as condições dos trabalhadores envolvidos na docência em favor, apenas, do lucro.

A proteção por uma legislação trabalhista específica aliada a contratos trabalhistas claros em suas obrigações pode impactar positiva e significativamente na melhoria da condição dos docentes e, conseqüentemente, na qualidade do ensino a distância.

REFERÊNCIAS

BARROS, Verônica Altef. **O trabalho do docente virtual**: análise jurídica das condições de trabalho decorrentes do sistema de educação a distância. Manaus: Anais do Conpedi, 2007.

BRASIL. Recurso Ordinário nos autos do processo eletrônico PJe de nº: 0010118-69.2016.5.03.0065 (RO) publicado em 28/09/2016, julgado pela Primeira Turma - Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr, **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, 2016a. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 18 out. 2016.

_____. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nos autos do Processo nº Ag-AIRR - 68000-96.2006.5.02.0087- Data de Julgamento: 14/09/2016, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016, Pesquisa de Jurisprudência, **Tribunal Superior do Trabalho**, 2016b. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 18 out. 2016.

CHAQUIME, Luciane Penteado; MILL, Daniel. Dilemas da docência na educação a distância: um estudo sobre o desenvolvimento profissional na perspectiva dos tutores da Rede e-Tec Brasil. **Rev. Bras. Estud. Pedagog.**, v. 97, n. 245, p. 117-130, 2016.

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-66812016000100117&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 abr. 2018.

DUARTE, Leonardo Gulart. Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. **Âmbito Jurídico**, v. 11, n. 59, 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em: 20 abr. 2018.

MACHADO, Líliliana Dias. **O papel da Tutoria em Ambientes de educação à distância**. Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2004, p. 10.

MAIA, Carmem; RONDELLI, Elizabeth; FURUNO, Fernanda (org.). **A educação à distância e o professor virtual em 50 temas e 50 dias on-line**. São Paulo: Anhembi Morumbi, 2005.

MENDES, Valdelaine. O trabalho do tutor em uma instituição pública de ensino superior. **Educ. rev.**, v. 28, n. 2, p. 103-132, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982012000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 abr. 2018.

MILL, Daniel; RIBEIRO, Luis Roberto Camargo; OLIVEIRA, Márcia Rozenfeld Gomes de (Org.). **Polidocência na Educação a Distância: múltiplos enfoques**. São Carlos-SP: EdUFSCar, 2010

MILL, Daniel. **Docência virtual: uma visão crítica**. Campinas-SP: Papyrus, 2012.

_____. **Educação à distância e trabalho docente virtual: sobre tecnologia, espaços, tempos, coletividade e relações sociais de sexo na Idade Mídia**. 2006. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

MOORE, Michael G.; KEARSLEY, Greg. **Educação à distância: uma visão integrada**. São Paulo: Thompson Learning, 2007.

NEVES, Inajara Viana de Salles. **Condições de trabalho do docente na rede privada na educação à distância em nível superior**. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2009.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesquis. psicol.**, v. 4, n. 2, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 abr. 2018.

WOOD JUNIOR, Thomaz. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Rev. adm. empres.** [online], v. 32, n. 4, p. 6-18, 1992. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901992000400002>>. Acesso em: 20 abr. 2018.