

**TRABALHO COLETIVO E COLETIVO DE TRABALHO NA EDUCAÇÃO A
DISTÂNCIA VIRTUAL: ORGANIZAÇÃO SOCIAL E TÉCNICA
DOS TRABALHADORES NA IDADE MÍDIA**

**COLLECTIVE WORK AND COLLECTIVE OF WORK IN DISTANCE
EDUCATION (E-LEARNING): SOCIAL AND TECHNIQUE ORGANIZATION OF
WORKERS IN THE MEDIA AGES**

MILL, Daniel¹
FIDALGO, Fernando²

RESUMO

A tese deste texto é simples: em termos trabalhistas e de formação, como os benefícios evidentes no trabalho coletivo da educação presencial podem ser observados no teletrabalho docente? Tendo como fonte de pesquisa informações sobre tutores virtuais e dirigentes sindicais, tentamos levantar as perdas e ganhos da realização do trabalho pedagógico por meio de tecnologias. Tentamos explorar as capacidades comunicacionais das tecnologias de informação e comunicação para, depois, analisar suas possibilidades como ambiente de trabalho coletivo. Como pano de fundo das análises, tínhamos sempre uma frase: *Teletrabalhadores de todo o mundo: uni-vos!!!*

Palavras-chave: Trabalho coletivo, coletivo de trabalho, educação a distância, docência, sindicato.

ABSTRACT

The thesis of this text is simple: in laboring and educational terms, how evident benefits in collective work in traditional education can be observed in teacher's telecommuting? Information on virtual tutors and labor union leaders was a source of information for this survey, which tried to raise questions about gains and losses in the realization of pedagogical work by means of technologies. We also have tried to explore the communicational capacities of information and communication technologies, in order to analyze their possibilities as a collective work environment. We have always kept a sentence in mind as an analysis background: *Telecommuters of the world: get together!!!*

Key-words: Collective work, collective of work, long distance education, Internet, labor unions.

¹ Doutor em Educação; Professor Adjunto da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), onde atua como Coordenador da Unidade de Educação a Distância e do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação a Distância.

² Doutor em Educação, Professor do Programa de Pós-graduação em Educação e Pesquisador do CNPq.

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES: A TUTORIA COMO TELETRABALHO DOCENTE

Com o advento da educação a distância (EaD), o processo de trabalho docente foi alterado e ficou ainda mais fragmentado do que já era (MILL e FIDALGO, 2004). Nesse contexto de fragmentação do trabalho do educador, surgem figuras desconhecidas do trabalho docente tradicional. O trabalho que era realizado por apenas um profissional da educação é distribuído, agora, entre um grupo de trabalhadores. Como demonstram Belloni (2001) e Mill (2002), mais do que nunca, a organização do trabalho docente pode ser caracterizada como taylorista-fordista (apesar do trabalho na EaD poder ser, paradoxalmente, organizado segundo o modelo flexível de produção). Todos os princípios da administração científica de Taylor ou a lógica da linha de montagem podem ser observados no processo de trabalho docente desses tempos midiáticos. Vivemos, pois, uma época em que implicações previstas e já percebidas no trabalho de base taylor-fordista são aplicáveis ao teletrabalho do educador. Antes, no trabalho docente tradicional, ainda podiam minimamente ser aproximados ou comparados aos artesãos, que dominam grande parte (ou o todo) das etapas necessárias à elaboração do seu trabalho. Agora, no teletrabalho docente, essa realidade é, necessariamente, inexistente. A “totalidade” do trabalho docente foi dividida tecnicamente em várias parcelas e atribuídas a trabalhadores distintos, de modo interdependente. Como observou Mill (2002 e 2006), essa equipe “colaborativa”³ de trabalhadores da docência da educação a distância foi denominada de **polidocência**.

Caracterizar o teletrabalhador docente nos leva à conclusão de que existe uma equipe de trabalhadores na docência da EaD; porém, apenas um deles realiza, de fato, suas atividades a distância. Trata-se do **tutor virtual**. Todos os outros membros da equipe colaborativa realizam suas atividades de forma presencial, sejam eles lotados na sede da instituição (coordenadores de disciplina, monitores etc.) ou nos pólos de atendimento presencial (quando existem).

Feitas essas duas pequenas precisões, fica claro que nossas análises serão direcionadas para um docente em especial (tutor virtual) e que seu trabalho é apenas uma pequena parte de um todo educacional, que é realizado por um docente coletivo (polidocência). Sendo assim caracterizado, preocupa-nos compreender as condições de trabalho a que esse tutor virtual está submetido, bem como sua concepção sobre associações de defesa dos direitos do trabalhador e sobre a legislação trabalhista para o teletrabalhador. Interessa-nos, neste texto, portanto, estudar como está configurado o coletivo de trabalho⁴ dos tutores virtuais

³ As aspas são apenas para chamar a atenção para a concepção de colaboração e cooperação que circula entre os teletrabalhadores.

⁴ Neste texto, utilizaremos as concepções de coletivo de trabalho e trabalho coletivo apresentadas por Rosanvallon e Troussier (1987, p.12-5), para quem trabalhador coletivo pode ter um sentido mais geral (os trabalhadores de um país, por exemplo) e outro mais restrito. De forma restrita, a expressão trabalhador coletivo designa o pessoal de uma mesma unidade de produção (empresa ou estabelecimento). Assim compreendido, fica mais fácil compreender as implicações que uma mutação tecnológica pode trazer ao grupo de trabalhadores. Na EaD, o trabalhador coletivo é constituído pela polidocência, isto é, tutores virtuais e presenciais, monitores, coordenadores de disciplina (conteudista), auxiliares técnicos e administrativos e demais gestores. Como sugerem os autores, num sentido restrito, o grupo de trabalhadores da EaD que nos interessa nesta pesquisa (os tutores virtuais) serão denominados de coletivo de trabalho.

em função da flexibilidade espaço-temporal em função da sua relação com associações representativas (sindicatos).

SOBRE POLIDOCÊNCIA, TELETRABALHO, ISOLAMENTO E COLETIVIDADE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Os teletrabalhadores correm riscos de isolamento no tempo e no espaço em relação aos outros trabalhadores, o que exigiria deles autodisciplina para controle do tempo e espaço de trabalho, bem como da intensidade com que realiza seu trabalho. Este é o posicionamento de Rossel et al. (1998, p. 280): “O isolamento inerente ao teletrabalho, no espaço e no tempo, demanda do teletrabalhador uma forte dose de autodisciplina e de autonomia.” Nesse sentido, vale lembrar que, segundo Rosanvallon e Troussier (1987, p. 24), “as “novas” tecnologias forçam-nos a reconsiderar a autonomia já conquistada pelo grupo de trabalhadores que vai utilizá-las.”

O isolamento e outras tantas implicações do teletrabalho, são decorrentes das modificações pelas quais a nossa percepção de empresa passou recentemente.

O trabalho a distância permite contornar dois limitantes organizacionais: o tempo e o espaço. Ele modifica nossa percepção de empresa, até aqui definida por um lugar, um tempo, uma função e uma equipe de trabalho. Este desaparecimento de unidade de lugar, que representava fisicamente a empresa ou a descentralização do escritório onde ficariam os trabalhadores, põe em questão a noção de empresa e de sentimento de pertencimento por parte dos trabalhadores. A empresa torna-se virtual (imaterial) e, assim, perde seu espaço definido e também seu reconhecimento real e simbólico por todos (ROSSEL et al., 1998, p. 274).

Essa desmaterialização da empresa, provocada pelo rompimento das limitantes horário (tempo de trabalho) e lugar (espaço de trabalho), destrói o sentimento de pertencimento à empresa ou ao grupo de trabalhadores, como acontece no processo de trabalho tradicional. Dentre as decorrências do não-pertencimento, emergem problemas de participação coletiva... Em sua maioria, são problemas localizados no centro do coletivo de trabalho. De alguma forma, pode-se dizer que, no trabalho docente da educação a distância, estão se configurando formas identitárias distintas daquelas do trabalho docente presencial. Isso parece seguir uma tendência mais geral, como afirmam Demazière e Dubar (2006):

Não se trata mais de forma alguma de classes de indivíduos ‘idênticos’, mas de modalidades de identificação que coexistem e podem se atualizar em função de um contexto e de um ponto de vista. Potencialmente, um indivíduo qualquer pode ser identificado, nomeado, designado por seu ‘grupo cultural de pertença’ (étnico, religioso etc.), por seu ‘grupo estatutário de vinculação’ (classe etc.), mas também por sua ‘categoria de referência’ (por convicção) e mesmo pela ‘rede informal de relações’ da qual ele faz (provisoriamente) parte (DEMAZIÈRE e DUBAR, 2006, p. 185).

De fato, isso pode ser observado no teletrabalho docente. Como afirmaram Rosanvallon e Troussier (1987, p. 7), parte da mutação que vem ocorrendo no seio do coletivo de trabalho deve-se à evolução e às inovações técnicas. Existe, necessariamente, uma determinação das técnicas, entre as outras que determinam as formas de organização do trabalhador coletivo da EaD e, mais especificamente, do *coletivo de trabalho*. Esses autores chamam a atenção para as influências que

essa dimensão técnica exerce, por exemplo, sobre a dimensão coletiva da qualificação no trabalho.

A forma de teletrabalho virtual seduz, sobretudo, porque traz consigo falsas promessas (MILL, 2006). A principal promessa não atendida pelo teletrabalho é o aumento do tempo livre. Há expectativas de que, com a (auto) organização dos tempos e espaços de trabalho pelo próprio trabalhador, haja a liberação de mais tempo para dedicar à família, ao lazer, à reprodução. Parte das esperanças de mais tempo para o ócio é alimentada pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (especialmente a Internet). Ao menos na educação a distância, foram elas as responsáveis pela expansão dos cursos de formação a distância em todos os níveis. Também no teletrabalho da EaD, os motivos de sedução passam pela flexibilização dos espaços e dos tempos de trabalho. Jamais outra tecnologia possibilitou tamanha flexibilidade nos tempos e espaços de trabalho. Arriscaria a dizer que, quando realizado pela Internet, o trabalho na educação a distância configura-se, ao mesmo tempo, como taylor-fordista (fragmentação e produção em massa) e como toyotista (modelo flexível). Isso também constitui elementos de sedução para o trabalhador.

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação permite cada vez mais o rompimento de limitações temporais e espaciais. Muitos são aqueles que, graças a esta flexibilidade de nossa relação com o tempo e com o espaço, sonham com uma sociedade organizada com uma nova distribuição dos horários de trabalho, deixando a parte bela da vida ao lazer e à família (ROSSEL et al., 1998, p. 267).

Na prática, não é bem isso o que acontece. A teoria do ócio criativo não parece facilmente implementável, ao menos no âmbito do teletrabalho docente, pois não foi essa a realidade observada configurando-se no processo de trabalho docente da EaD. Recentemente, o Sindicato dos Professores de São Paulo (SINPRO-SP) realizou um Seminário sob o título *Avaliação Crítica da Educação a Distância*, e, entre as reflexões do evento, estava a constatação de que as condições de trabalho do teletrabalhador docente não são adequadas.

A atividade docente nos processos de EaD é a da prontidão permanente, com plantões de dúvidas e de atendimento aos alunos que se estendem em horários de trabalhos indefinidos e invariavelmente sobrecarregados de tarefas das mais diversas. Além disso, são poucas as escolas que disponibilizam equipamentos e cursos de qualificação que permitam ao professor dar conta dos desafios que as novas tecnologias trazem consigo. (...) o que se percebe são situações em que a atividade docente perde sua natureza educacional e se configura à perspectiva da técnica como fetiche (SINPRO-SP, 2006, p. 4).

Para fundamentar uma reflexão sobre essas questões, levantamos dados referentes ao teletrabalho na perspectiva de diretoras e diretores sindicais e outros dados sob a ótica dos docentes da EaD (tutores virtuais). Pelo posicionamento dos tutores virtuais e diretores sindicais, o teletrabalho docente constitui um campo de trabalho ainda em construção, carente de reflexões sobre sua organização e implicações diversas para o trabalhador. Trata-se, também, de uma forma de organização do trabalho ainda carente ou despida de legislações trabalhistas (SINPRO-SP, 2006).

O TELETRABALHO NA PERSPECTIVA DOS SINDICATOS: ELEMENTOS PARA REFLEXÃO

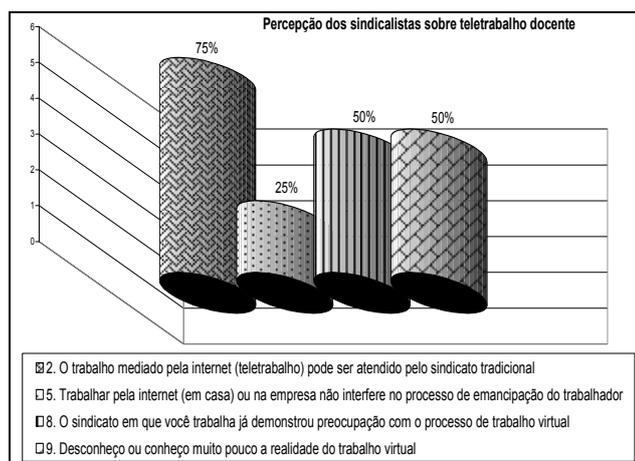
Também consultamos algumas instâncias de defesa dos direitos do trabalhador docente presencial. Convidamos diretoras e diretores sindicais de instâncias representativas dos docentes de universidades públicas e particulares brasileiras para se pronunciarem sobre o assunto. Do ponto de vista qualitativo, os dados coletados revelaram alguns elementos essenciais à nossa investigação.

A partir de uma lista de nove itens, foi solicitado às representações sindicais que indicassem as questões consideradas verdadeiras. O Quadro 1 apresenta a relação de itens da questão. Em seguida, a Figura 1 representa graficamente o resultado das informações fornecidas pelos sindicalistas participantes da investigação.

Quadro 1. Relação de itens sobre sindicatos virtuais apresentada aos representantes dos docentes da educação superior brasileira

1. Você já pensou ou já ouviu falar em sindicato virtual (sindicato para o trabalhador virtual)
2. O trabalho mediado pela internet (teletrabalho) pode ser atendido pelo sindicato tradicional
3. O sindicato brasileiro está preparado para atender às mudanças introduzidas pelas tecnologias digitais nas relações de trabalho
4. A informática (internet, por exemplo) não influencia os direitos trabalhistas
5. Trabalhar pela internet (em casa) ou na empresa não interfere no processo de emancipação do trabalhador
6. A legislação trabalhista brasileira é adequada ao trabalho virtual
7. A legislação do trabalho no Brasil já contempla atividades de teletrabalho (trabalho pela internet)
8. O sindicato em que você trabalha já demonstrou preocupação com o processo de trabalho virtual
9. Desconheço ou conheço muito pouco a realidade do trabalho virtual.

Figura 1 - Percepção dos representantes sindicais dos docentes do ensino superior a respeito do teletrabalho docente.



Parece sensato começar a análise pelos itens que não foram escolhidos pelos participantes. Primeiramente por uma questão quantitativa, pois, dos nove itens, cinco não foram escolhidos — mais da metade, portanto. Segundo, porque, qualitativamente, as opções não escolhidas não podem ser consideradas menos importantes do que as demais. Em primeira instância, esta não-escolha indica que os sindicatos tradicionais parecem conscientes de que a legislação trabalhista brasileira não é adequada para atendimento ao teletrabalhador docente. Não escolhendo o primeiro item, os sindicalistas demonstraram que os sindicatos virtuais (sindicato para o trabalhador virtual) nunca estiveram no centro de suas preocupações. Eles demonstraram também que, direta ou indiretamente, a informática (Internet, por exemplo) pode influenciar os direitos trabalhistas.

Se, por um lado, ninguém indicou que *o sindicato brasileiro está preparado para atender às mudanças introduzidas pelas tecnologias digitais nas relações de trabalho*, por outro, a maioria dos participantes da pesquisa fez opção pelo item *o trabalho mediado pela internet (teletrabalho) pode ser atendido pelo sindicato tradicional*. Pelos comentários que seguem mais adiante, esta questão fica mais clara: não consideram os sindicatos incapazes de atender ao teletrabalhador virtual, porém admitem que haja certa nebulosidade em torno dessa forma de organização dos trabalhadores. Essa “insegurança” em admitir que os sindicatos tradicionais estejam em condições adequadas para atender ao teletrabalhador docente tem suas bases nas lacunas da legislação trabalhista e no desconhecimento das reais implicações que o teletrabalho aporta ao docente. Esse primeiro aspecto é demonstrado quando nenhum dos participantes da pesquisa indica estar de acordo com o item *a legislação trabalhista brasileira é adequada ao trabalho virtual*. O segundo aspecto é evidenciado quando mais da metade das diretoras ou dos diretores sindicais consultadas/os afirmam *desconhecer ou conhecer muito pouco a realidade do trabalho virtual*, mesmo que *o sindicato em que trabalham já tenha demonstrado alguma preocupação com o processo de trabalho virtual*.

Ao final dessa questão havia um campo aberto para comentários espontâneos dos representantes sindicais participantes da pesquisa. Os comentários deixados concentraram-se nos argumentos de que a legislação trabalhista brasileira é inadequada para atender aos teletrabalhadores (Comentários A, B e C), ainda que os sindicatos sintam-se preparados para defender seus direitos. O Comentário B destaca que as demandas jurídicas do teletrabalho ainda não chamaram a atenção dos *Operadores do Direito*. O Comentário C indica que os sindicatos ainda não estão muito envolvidos com essa discussão, seja por falta de conhecimento de suas implicações ou por não considerarem uma temática tão importante assim.

Não há ainda lei trabalhista que contemple satisfatoriamente essa forma de trabalho (Comentário A).

Entendo que não houve ainda um debate entre os Operadores do Direito sobre o tema, de forma a se levantar demandas jurídicas específicas. Acho que a legislação trabalhista atual carece de elementos para regulamentar os eventuais conflitos no mundo do trabalho virtual (Comentário B).

Apesar de o trabalho docente já estar bastante informatizado, esta discussão ainda é incipiente no sindicato. Conheço bem a realidade do nosso trabalho, porém desconheço a legislação a este respeito (comentário C).

De fato, questões como trabalho extracontrato, invasão de privacidade ou tripla jornada de trabalho constituem aspectos ainda não previstos na legislação do trabalho no Brasil. De todo modo, há que se refletir sobre tais aspectos

(Comentários D e E). Não são poucas as especificidades do teletrabalho docente que podem trazer implicações negativas ao trabalhador.

Fiquei imaginando como deveria ser um contrato de trabalho para um dos nossos docentes que trabalhe na educação a distância. Se compreendo bem o que seja teletrabalho, tem aspectos como os problemas familiares ou a sobrecarga de trabalho que nem sei se tem como dizer que é “culpa” do patrão. Será que o patrão virtual pensou nisso tudo? Bom, acho que já é hora de refletir nisso tudo (Comentário D).

Embora esse Sindicato não tenha feito reflexões sobre o assunto, o trabalho virtual é uma realidade cujas implicações na vida do trabalho deve fazer parte da pauta de discussões (Comentário E).

Os sindicatos que já incluíram o teletrabalho em suas discussões sugerem adequações na legislação (Comentário F):

O SINPRO-RS vem fazendo uma série de discussões sobre o assunto, e já introduziu algumas cláusulas na CCT acerca de EaD. Não sou contra essa forma de trabalho. Ela precisa ser regulamentada. Estamos nessa luta (Comentário F).

Foi posta a seguinte questão aos diretores e às diretoras sindicais: Em termos trabalhistas, o que você pensa sobre o trabalho realizado em casa, pela Internet (teletrabalho)? Nas respostas, surgiram argumentos interessantes: a Internet pode abalar a identidade profissional (Comentário G) e estimula ainda mais a apatia dos trabalhadores docentes (Comentário H).

O trabalho do professor mediado pela Internet está mudando a própria noção do que é ser professor, pois, à distância, há a possibilidade de um mesmo professor atender a um número imenso de alunos (...). Parece que esse trabalho da EaD descaracteriza o ser professor. Por isso penso que a legislação é carente, não atende (Comentário G).

Penso ser um trabalho, em termos trabalhista, dificultador de uma real organização de trabalhadores, levando em consideração o estado de apatia dos trabalhadores não virtuais (Comentário H).

Se a mobilização dos trabalhadores da docência presencial já tem demonstrado certa apatia nos últimos anos, o trabalho virtual surge para piorar bastante as coisas, pois o trabalho pela Internet, segundo os comentários, estimula o trabalho individualizado e isolado (Comentário I).

Se por um lado (o trabalho pela Internet) facilita evitando deslocamentos, possibilitando a permanência com a família, por outro pode levar ao isolamento e acentuação do individualismo que já marca nossa sociedade. Acreditamos que a tecnologia deve facilitar a realização da vida social e não apenas uma maneira mais produtiva de acumular riquezas (Comentário I).

Além da apatia e do isolamento (e individualismo, por decorrência), surgiu entre os comentários a preocupação com a questão da invasão da privacidade do trabalhador (Comentários J e K).

Acredito que o impacto principal se dê na invasão de sua privacidade, pois é cobrado de estar sempre conectado, respondendo as demandas não só dos alunos, mas também de outras estâncias (Comentário J).

Não é uma questão simples. Na verdade há benefícios, como não necessitar deslocar-se, concentrar seu material de trabalho num único lugar, etc., mas, ao mesmo tempo, há certa invasão da privacidade do professor, fora o fato de que acaba-se trabalhando mais do que o normal (Comentário K).

Vale salientar que, neste Comentário K, além da preocupação com a perda de privacidade do teletrabalhador, denuncia-se também a sobrecarga de trabalho (não-paga) decorrente da flexibilidade espaço-temporal. Houve quem estendesse essa sobrecarga de trabalho à questão do desemprego dos auxiliares de secretaria, dispensáveis com o repasse de suas atividades ao docente. Pelo Comentário L, subentende-se que a telemática (fusão das telecomunicações com a informática) acabou repassando a carga de trabalho dos assistentes administrativos para os docentes, de modo que o conjunto de atividades docentes abarcasse também atividades administrativas ou burocráticas (mais do que jamais houve no trabalho presencial). Entretanto, esse aspecto, com o desenvolvimento da telemática, atinge igualmente o trabalho docente presencial. É grande e crescente o número de professores com computador em casa e é visível a redução do quadro de trabalhadores técnico-administrativos nas secretarias dos cursos.

É uma realidade que, no caso dos professores, facilita para o lançamento de notas, a confecção de provas, trabalhos e a entrega desses, que não mais necessita ocorrer o deslocamento para isso, já que podem ser enviados por e-mail. Contudo, as pessoas que trabalhavam nas secretarias das escolas, muitas foram demitidas, pois o professor já faz o trabalho que elas fariam (Comentário L).

Também foi solicitado aos diretores e às diretoras participantes da pesquisa dar dicas a um sindicato que se disponha a atender aos teletrabalhadores. Praticamente todos os consultados sugeriram um estudo mais sistemático da problemática (Comentário M), com participação de profissionais diversos (Comentário N) e de teletrabalhadores docentes (Comentários O e P), visando conhecer melhor as implicações dessa nova forma de organização do trabalho.

Em primeiro lugar, buscar a definição do conceito de teletrabalhadores, e do teletrabalho. Qual a concepção e as implicações deste “tipo” de trabalho e que parte caberia ao sindicato atender? (Comentário M).

Debruçar-se sobre o tema, ouvindo a opinião dos mais diversos profissionais, desde professores até psicólogos, passando por sociólogos, economistas, advogados, etc. (Comentário N).

Se esses estudos possibilitarem a compreensão do que seja teletrabalho já será um bom começo. É interessante notar que a busca pelas especificidades dessa forma de organização do trabalho docente foi, na opinião da maioria dos sindicalistas, aprender com os teletrabalhadores docentes para, a partir daí, buscar leis adequadas à situação (Comentários O e P). Assim, a compreensão ou o conhecimento das condições de trabalho a que estão submetidos os teletrabalhadores docentes (Comentário Q) passaria pela escuta aos trabalhadores virtuais, em debates coletivos. Consideramos isso bastante interessante porque evidencia o fato de se tratar de uma problemática relativamente nova.

Creio que os sindicatos devam fazer como o nosso, marcar reuniões com trabalhadores que desenvolvem seu trabalho mediado pela Internet, para acumular informações quanto às características desse trabalho. Seus aspectos positivos e negativos para o trabalhador (Comentário O).

Ver com esses trabalhadores quais as reivindicações, lutar pela sua implementação e em nível de Estado exigir leis trabalhistas que contemple essa nova forma de trabalho (Comentário P).

Em primeiro lugar, verificar quais as condições de trabalho estão sendo colocadas à disposição dos teletrabalhadores docentes (Comentário Q).

Dentre as dicas dadas pelos representantes sindicais, percebe-se certa preocupação com o caráter social do trabalho, pois, antes de ser teletrabalho, trata-se de um trabalho realizado por trabalhadores com limitações e necessidades humanas; e, também, preocupações com o investimento na capacitação dos sindicalizados: sendo profissionais conscientes, lutarão pelos seus direitos!

Alguns comentários explicitam que os benefícios das tecnologias de informação e comunicação devem ser aproveitados. Seria necessário, obviamente, tomar certas precauções com suas implicações negativas (Comentários R e S).

O trabalho do Sindicato deve considerar os prós e os contras referentes às tecnologias digitais (Comentário R).

É certo que a Internet revolucionou o acesso ao conhecimento e criou muitos mecanismos que facilitaram o trabalho docente, porém o nível de exigência aumentou de uma forma que, ao invés de emancipar o trabalhador, continua a colocá-lo em uma situação de escravidão. Esta foi mais uma brecha encontrada pelo maleável capitalismo (Comentário S).

Nessas circunstâncias, apesar da crise que vive nos últimos tempos, sugere-se que o movimento sindical repense todas essas questões em função da qualidade de vida e da educação pública (Comentário T).

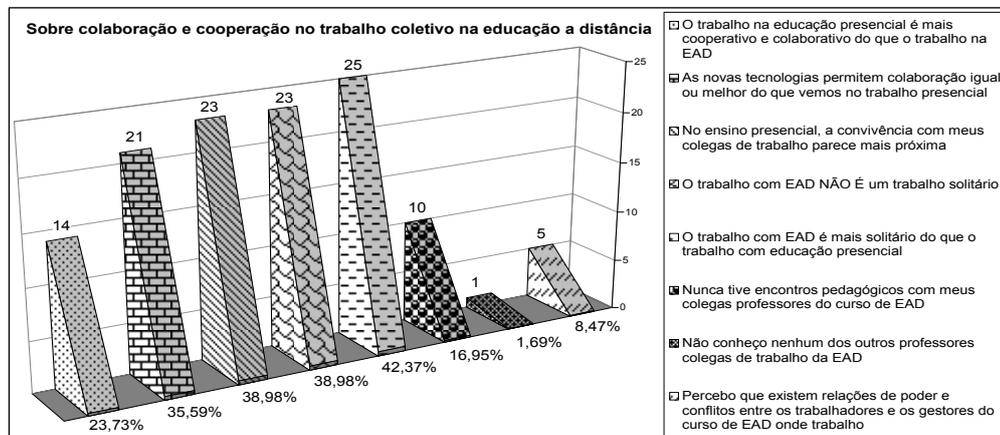
Creio que poucos sindicatos já pensaram nesta questão. O movimento sindical brasileiro passa por uma crise de reapresentação e precisa lutar por um projeto de sociedade onde o trabalho seja o ponto central. Precisa estudar sobre todas as formas de trabalho e lutar para que os trabalhadores tenham melhores condições de vida. E nós, que representamos a categoria de professores, devemos defender uma educação pública e de qualidade (Comentário T).

Se servir de consolo, apenas duas/dois sindicalistas consultadas/os indicaram que trabalhar pela Internet (em casa) ou na empresa não interfere no processo de emancipação do trabalhador. Infelizmente, como observou Mill (2006), ambos estão equivocados.

O TELETRABALHO NA PERSPECTIVA DOS DOCENTES: CONTRIBUIÇÕES PARA O DEBATE

Um dos mais importantes aspectos decorrentes da organização dos trabalhadores da educação a distância é a questão da coletividade no trabalho e coletivo de trabalho. Os docentes participantes desta investigação foram consultados sobre esse assunto e os dados sistematizados apresentam-se na Figura 2. Pelos dados desta figura, observa-se que 42,37% dos docentes acreditam que **o trabalho com EaD seja mais solitário** do que o trabalho com educação presencial. Ao contrário, um índice de docentes bastante próximo desse (38,98%) considera que **o trabalho com EaD não é um trabalho solitário**. O mesmo percentual de docentes da amostra (38,98%) afirma que, no ensino presencial, a convivência com seus colegas de trabalho parece mais próxima em relação ao ambiente virtual. Vale destacar a informação de que trabalho solitário não significa desconhecer os colegas de trabalho, pois apenas um teletrabalhador afirma não conhecer nenhum dos outros educadores do curso em que trabalha. A quantidade de docentes que nunca tiveram encontros pedagógicos com seus colegas de trabalho no curso de EaD não parece muito baixa (16,95%).

Figura 2 - Percepção dos trabalhadores da EaD sobre coletividade no trabalho



Trabalho & Educação – vol.16, nº 1 – jan / jun – 2007

Se por um lado os dados demonstram que 23,73% dos docentes consultados consideram o trabalho na educação presencial mais cooperativo e colaborativo do que o trabalho na EaD, por outro, um percentual ainda maior de docentes virtuais (35,59%) pondera que as tecnologias de informação e comunicação permitem colaboração igual ou melhor do que temos no trabalho presencial.

Alguns docentes (8,47% da amostra) já perceberam a existência de relações de poder e conflitos entre os trabalhadores e os gestores do curso de EaD onde trabalham. Indiretamente, essa informação pode demonstrar a existência de relacionamento entre os profissionais envolvidos no processo.

Em relação aos comentários espontâneos sobre essa temática, são poucos os que merecem destaque. Além de contraditórios, eles nos trazem poucos elementos para a análise. Tivemos vários comentários como o Comentário U, reforçando os dados apresentados no gráfico. O Comentário V é interessante porque ele considera que o caráter solitário do trabalho docente da EaD é passageiro. A preocupação do Comentário X é um problema que traz desdobramentos pedagógicos e trabalhistas, pois passa pela compreensão do todo e da participação na construção da proposta de trabalho do curso.

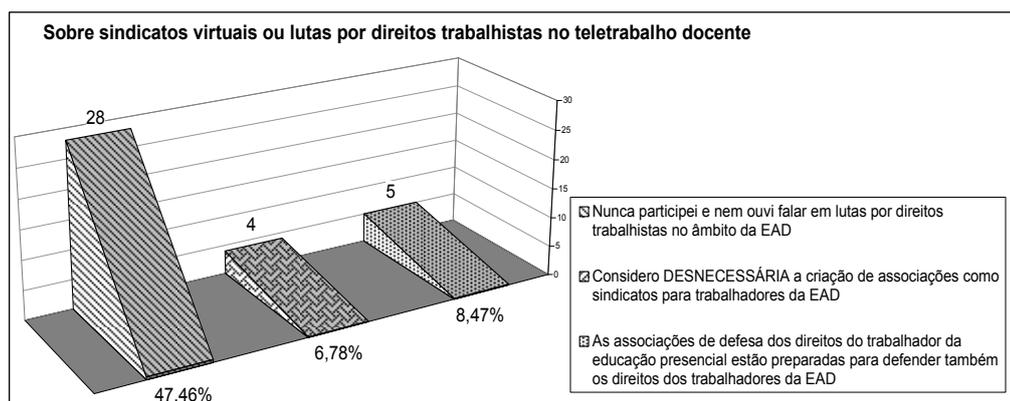
No ensino a distância o trabalho é mais colaborativo e em equipe (Comentário U). Não existe trabalho coletivo, é um trabalho muito solitário. Mas acho que isto é apenas passageiro, com o tempo este tipo de curso se torna mais comum e as pessoas começam a utilizar a tecnologia para se interagirem mais (Comentário V). Sinto falta de poder discutir a proposta integral de um curso, para que todos juntos possam definir rumos e padrões de avaliação (Comentário X).

Entretanto, apesar desta consideração de que o trabalho na EaD é solitário (mesmo que passageiro) e embora alguns possam sentir falta de conhecer e participar da construção da proposta do curso, é preciso fazer uma pequena precisão em relação a isto: nenhum dos teletrabalhadores docentes consultados nesta investigação fez opção pelo item “sinto falta da convivência presencial com meus colegas de trabalho de EaD”. Essa não-escolha indica uma contradição: A convivência presencial é uma

demanda típica dos trabalhadores da educação a distância? Pelo conjunto dos dados da pesquisa, a justificativa mais plausível para a não-escolha do item está no fato de essa convivência ser perfeitamente possível pelas tecnologias de informação e comunicação. Quase todas as necessidades de interação entre trabalhadores já podem ser atendidas por meios virtuais: até mesmo um movimento mais robusto, como uma greve geral, acredita-se.

O que os trabalhadores da EaD sabem ou pensam sobre sindicatos e associações representativas ou sobre lutas por direitos trabalhistas no teletrabalho docente? Tentando encontrar respostas para esta questão, os teletrabalhadores docentes foram consultados e chegamos aos dados da Figura 3. Quase metade dos participantes da pesquisa (47,46%) afirma nunca ter participado nem ouvido falar de nenhum movimento ou lutas por direitos trabalhistas no âmbito da EaD. Apesar disso, alguns deles (6,78%) consideram desnecessária a criação de associações como sindicatos para representar trabalhadores da EaD. Percentual semelhante (8,47%) afirma que as associações de defesa dos direitos do trabalhador da educação presencial estão preparadas para defender também os direitos dos teletrabalhadores docentes.

Figura 3 - Percepção dos trabalhadores da EaD sobre sindicatos ou lutas por direitos trabalhistas no teletrabalho docente



Dentre os comentários espontâneos referentes a esta questão, destaca-se o Comentário Y:

Não percebo leis que possam estipular valores de horas de trabalho e que regulamentem regras para EaD (Comentário Y).

Em outras questões, os docentes consultados deixaram outros argumentos que merecem ser destacados aqui. O movimento coletivo dos docentes na busca de uma forma de organização menos perversa ainda parece ser, segundo alguns docentes, a melhor saída para o resgate da autonomia dos docentes (Comentário Z).

A equipe de professores da nossa instituição já construiu uma forma de trabalho que resgatou a autonomia perdida no modelo inicial de Educação a Distância (Comentário Z).

No entanto, alguns outros docentes insinuem que cada teletrabalhador deve buscar se adequar às novas condições de trabalho (Comentário AA).

É impossível não termos implicações com o trabalho em casa. O tempo destinado, o acesso e o custo dele; o tempo destinado a outros e não a familiares, mas são problemas que podem ser amenizados dependendo da habilidade de cada um (Comentário AA).

Fizemos uma sondagem relacionada à troca de saberes entre os docentes virtuais. Partimos do princípio de que, no dia-a-dia da escola tradicional, os professores *aprendem muito* uns com os outros, pelo contato direto com seus colegas de trabalho... nos corredores, na sala de professores, na sala de aula, na biblioteca, por exemplo. A partir desse pressuposto, os seguintes questionamentos foram feitos aos tutores virtuais: *O que você pensa sobre a troca de saberes entre os educadores da EaD? A troca de conhecimentos é mais evidente na EaD ou no ensino presencial? Como podemos comparar esta troca de conhecimentos entre educação presencial e EaD?* Além de levantar possíveis estratégias de troca de saberes profissionais entre os membros do coletivo de trabalho virtual, o objetivo da questão era compreender como esses teletrabalhadores docentes organizam seu tempo coletivo em momentos informais, com vistas à colaboração e à formação da competência tácita.

Entre os comentários dos participantes, prevaleceu a idéia de que as trocas ocorrem em ambos os casos (trabalho presencial e trabalho virtual), somente o *meio de trocas* (o ambiente de trabalho) é que difere. Os ambientes virtuais de aprendizagem (AVA) simulam várias ferramentas (exemplo: bate-papo, mural, e-mail, videoconferência e fóruns de discussões) que tentam substituir os espaços de socialização e convivência dos docentes da educação presencial. Entretanto, foram recorrentes os argumentos de que as trocas virtuais não eliminam a necessidade e importância dos encontros presenciais e vice-versa (Comentários BB, CC e DD).

Parece haver, implicitamente, certo desejo de fusão entre os dois tipos de convivência, em que o ambiente virtual viria a enriquecer as possibilidades do ambiente de trabalho docente tradicional. Isso foi, por vezes, demonstrado explicitamente. Como no Comentário EE, há uma tendência de que os trabalhadores docentes da educação presencial façam uso dos ambientes virtuais para se encontrarem. Haveria, assim, um mesmo ambiente de convivência e troca de experiências, mas esse ambiente seria mesclado por convivências presencial e virtual.

A realidade e os tempos são outros... Mesmo no presencial, a NET deve auxiliar nas interações e trocas. Acredito que os educadores dos ambientes virtuais tendem a se encontrar no próprio ambiente virtual. Mesmo no ensino presencial, costumo encontrar os meus colegas mais por e-mail e fóruns de discussão do que pessoalmente (Comentário EE).

Considerando que muitos dos teletrabalhadores docentes são, antes, trabalhadores da educação presencial, parece fazer sentido essa tendência de fusão entre os dois ambientes. Isso evidencia, inclusive, a redução de rivalidades e preconceitos entre estes dois grupos de trabalhadores (docentes da educação presencial e docentes da EaD).

Em outros comentários percebe-se que, mesmo sem dispensar por completo a essência dos contatos presenciais, há quem defenda maior efetividade nas trocas de saber no trabalho docente virtual (Comentários FF, GG e HH). Nesse sentido,

consideramos interessante a menção à inteligência coletiva no trabalho virtual (Comentários FF e GG).

Na EaD aprende-se igualmente com colegas. Há trocas e calor humano. A inteligência coletiva é mais aguçada. Utilizamos as mais diversas ferramentas, disponibilizada numa plataforma específica para determinado curso. Fala-se muito da falta do contato humano, na virtualidade não é diferente; a meu ver, no virtual é até mais intenso, percebe-se um maior movimento no desenvolvimento do conhecimento (Comentário FF).

Inteligência coletiva pelo virtual é mais rica: as comunidades virtuais são essenciais e plenamente possível nos AVAs. Existe um foco maior no aprendizado por pesquisa e na leitura de artigos, entretanto, existe uma rica troca de experiências através de meio digital também. Por isso, acho melhor que o ensino presencial utilize as trocas virtuais e vice-versa (Comentário GG).

O ambiente virtual é mais rico pelo conteúdo e pelas atividades amplas que podemos visualizar. Minha experiência no presencial é outra: “nos corredores” aprendemos experiências tradicionais, professores desanimados, reclamações, fofocas, enfim coisas fúteis que não acrescentam em nada. Desculpe, é o que vivencio e que me decepção na educação (Comentário HH).

Não foram muito freqüentes, mas alguns argumentos evidenciam certa desnecessidade de encontros presenciais. O argumento do Comentário II defende o contato virtual como mais bem preparado e mais essencial ao trabalhador coletivo. O ambiente presencial seria, assim, dispensável à convivência social dos trabalhadores (salvo para fins sexuais, como destaca a professora).

O contato direto, o tal contato físico, ou contato presencial, só é importante se o interesse for sexual. Se não for para ter uma relação sexual, o contato carnal não é importante. Neste caso, então o telefone, vídeo, e-mail, mensagem instantânea, o bate-papo, ou várias outras tecnologias são tão ou mais importantes do que um encontro casual num corredor para o qual você não se preparou e ainda assim ocupará e será ocupado! Além de, num corredor, geralmente você não estará equipado para estabelecer a devida comunicação e registro (Comentário II).

Nesta fala não está presente a questão do isolamento virtual do trabalhador coletivo virtual. Entretanto, localizamos alguns argumentos sobre a necessidade de estratégias e esforços pessoais para que o coletivo de trabalho possa existir de fato no teletrabalho docente (Comentários JJ e KK).

No trabalho virtual, os professores ficam mais isolados, se não houver uma estratégia para que eles desenvolvam atividades em conjunto. É aconselhável dosar atividades presenciais (Comentário JJ).

Mais solitário e que se você não busca se comunicar com colegas que tenham certa afinidade e trocar experiências pode se tornar enfadonho e passível de erros na metodologia usada (Comentário KK).

Além de o caráter coletivo do teletrabalho docente estar, de certa forma, dependente das estratégias ou iniciativas individuais, percebe-se que as trocas de experiências só existem *em potencial*, o que não diferencia o trabalho virtual do trabalho tradicional (Comentário LL). Foi demonstrada, também, a preocupação com o empobrecimento pessoal e profissional do teletrabalhador docente (Comentário MM), em que acompanhou uma sugestão de intervenção dos gestores no processos educacionais da educação a distância.

Nem sempre há trocas no presencial. Na educação a distância ocorre a mesma coisa. O que existem são possibilidades e, aí, vai depender do grupo. Acho que existe uma outra relação com o conhecimento na EaD que é um “a mais” para o docente... tem muito mais bases de dados com informações disponíveis ao docente. Depende dele! (Comentário LL).

O professor que só trabalha com o ensino a distância tende a empobrecer pessoal e profissionalmente. Penso que o contato diário entre os colegas é de fundamental importância. A coordenação de EaD deve cuidar disso: reunir os professores com frequência, oferecer oficinas presenciais e em ambiente virtuais para debate e troca de experiências (Comentário MM).

COLETIVO DE TRABALHO E QUALIFICAÇÃO

Resgatando a questão da qualificação do coletivo de trabalho, Rosanvallon e Troussier (1987, p. 15) afirmam que a qualificação grupal do coletivo de trabalho pode ser caracterizada por quatro dimensões: *sinergia*, *solidariedade*, *imagem operativa coletiva* e *aprendizagem* seriam dimensões da qualificação coletiva a serem consideradas como resultantes da convivência praticada no seio do coletivo de trabalho. Apesar de o modelo de EaD mais aceito e vigente no Brasil possuir uma central de atendimento — um centro de referência geográfica para alunos e trabalhadores —, o tutor virtual não está necessariamente próximo dessa unidade de referência e, geralmente, realiza suas atividades de locais diversos. Há flexibilidade espacial e temporal. Pelos dados apresentados, o trabalho na EaD está organizado de uma forma dispersa ou distribuída, de forma que o trabalhador coletivo (polidocente) situa-se geograficamente de forma indefinida, mas geralmente distante de um núcleo de referência do grupo. Essa forma de organização flexível do trabalho docente foi possibilitada pela utilização das tecnologias de informação e comunicação.

A mediação técnica, ao possibilitar a flexibilidade nos horários e locais de trabalho, dificulta a convivência coletiva dos trabalhadores e, obviamente, também interfere no processo de qualificação destes. A falta de comunicação entre os membros do coletivo de trabalho impede o desenvolvimento e a prática das quatro dimensões da qualificação coletiva mencionadas por Rosanvallon e Troussier (1987). Dessa forma, *sinergia*, *solidariedade*, *imagem operativa coletiva* e *aprendizagem* podem ter níveis distintos de aplicação, dependendo do grau de mediação tecnológica das atividades. Rosanvallon e Troussier (1987, p. 19) alertam que *a evolução dos materiais, por exemplo, é sem dúvidas um poderoso fator de obsolescência dos saberes-tácitos (savoir-faire)*. Não há ruptura, claro. A substituição não é imediata, mas, paulatinamente, os antigos saberes-tácitos vão perdendo seu valor no processo e para a realização do trabalho.

Pensando no trabalho da educação a distância, isso tem que ser analisado sob dois ângulos: um deles, em relação ao trabalho presencial; e o outro, em relação ao grau de mediação tecnológica. Sabemos que o trabalho pedagógico na EaD faz uso mais intenso das “novas” tecnologias, especialmente da telemática (fusão de telecomunicações com informática). Por isso, sob o ângulo comparativo do trabalho presencial e virtual, poder-se-ia dizer que o antigo “elenco” de saber-fazer docente presencial passou por certa desvalorização e tende a perder ainda mais. Indício disso é a força com que o discurso tecnológico⁵ se impõe à educação nesses últimos anos. Não saber utilizar as tecnologias de informação e comunicação e não empregá-las no seu cotidiano de trabalho passou a ser considerado um pecado irreparável e sinal de incompetência. Portanto, mesmo não havendo ruptura, na transição do trabalho presencial para o trabalho virtual, percebe-se que a evolução

⁵ Sobre o discurso tecnológico, sugerimos consultar Favacho e Mill (2007).

da mediação tecnológica (considerando que a telemática é mais evoluída do que a escrita) levou os saberes do docente presencial a tenderem à obsolescência. Isso está na base dos argumentos de Maggio (2001): *um bom professor não é, necessariamente, um bom tutor*. Esta autora tece diversos argumentos destacando os saberes necessários a um tutor e a um professor presencial. Essa discussão também está presente na análise, feita por Mill e Fidalgo (2004), sobre as *relações de saber na educação a distância virtual*.

Na perspectiva do segundo ângulo (comparação entre tutores virtuais em função das tecnologias que utilizam), há que se chamar a atenção para a qualificação grupal do coletivo de trabalho (tutores virtuais). Esse grupo de trabalhadores, apesar de constituir um coletivo de trabalho (em prol de uma mesma atividade), apresenta dificuldades em relação àquelas quatro dimensões da qualificação coletiva a serem consideradas como resultantes da convivência praticada no seio do coletivo de trabalho. Pensar em *sinergia, solidariedade, imagem operativa coletiva e aprendizagem* no seio do coletivo de trabalho docente da EaD é um desafio. O fato de estarem dispersos, temporal e espacialmente, traz a esse grupo de trabalhadores algumas peculiaridades. Pelos dados coletados e apresentados nos itens anteriores, podemos resumir alguns dos argumentos (sobre as redes de interação e troca de saberes entre teletrabalhadores) da seguinte forma:

1. O ambiente virtual de trabalho docente tenta simular todos os espaços de troca de saberes dos trabalhadores.
2. Assim como no espaço presencial, as trocas de conhecimentos existem somente como possibilidade e não como fato.
3. A efetivação de interações entre os trabalhadores depende da iniciativa de cada trabalhador, mas a mediação tecnológica exige mais do teletrabalhador docente.
4. Docentes virtuais têm muito a ganhar com as interações presenciais.
5. Docentes presenciais têm muito a ganhar com interações virtuais.
6. A fusão dos ambientes de convivência (presencial e virtual) para trabalhadores docentes é uma tendência ou, ao menos, um desejo.
7. No ambiente virtual de trabalho docente, as possibilidades de isolamento do trabalhador são bem maiores.

Percebe-se que os Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA), em cursos de EaD, apenas simulam os espaços de troca de saberes dos trabalhadores. Todo o restante recai sobre as iniciativas individuais e, ou, coletivas dos teletrabalhadores.

Para não sofrer um empobrecimento pessoal e profissional, o teletrabalhador deve ter consciência de que contatos com colegas de trabalho são fundamentais. Se não for docente presencial em paralelo, o teletrabalhador deve buscar alternativas de convivência com outros trabalhadores da educação. Em geral, o teletrabalho docente é mais solitário e estimula o isolamento. É importante que o teletrabalhador tenha consciência da necessidade de troca de experiências com colegas, ainda que desconheça os benefícios diretos e indiretos dessa troca de saberes.

O intercâmbio de conhecimento entre docentes da educação a distância depende, em grande parte, da iniciativa do grupo e até mesmo do esforço de cada trabalhador em buscar se comunicar com os colegas de trabalho. As tecnologias de informação e comunicação possibilitam, mas não estimulam, tal comunicação. A motivação por

manter-se em contato com outros trabalhadores, relação essencial à qualificação do coletivo do trabalho, depende do poder de comunicação de cada trabalhador (característica pouco observável na maioria dos teletrabalhadores do sexo masculino⁶).

Rosanvallon e Troussier (1987, p. 21) fazem uma crítica ao fato de que, geralmente, a formação do trabalhador se dá descolada do cotidiano do trabalho. Segundo esses autores, *via de regra, a formação ignora a dimensão coletiva do trabalho. O princípio implícito que guia as políticas educativas e as ações de formação é que o trabalho é um fazer individual*. Eles exemplificam a importância da dimensão coletiva do trabalho dizendo que, quando encontramos uma exceção, são significativos os resultados: *a aprendizagem pelo método de resolução coletiva de problemas proposto nos círculos de qualidade é também uma formação*. É por isso que o coletivo de trabalho precisa configurar-se como algo para além da coexistência. *É por isso que convém estar atento à composição dos coletivos que realizam atividades por meio das tecnologias de informação e comunicação*. Atenção à comunicação e à heterogeneidade desse coletivo!

O CIBERESPAÇO EM PROL DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA: TECNOLOGIA E DEMOCRACIA

No início de dezembro de 2005, em Paris, foi realizado um Seminário⁷ para discussão da temática democracia e dispositivos eletrônicos. O evento teve como um dos seus desdobramentos a relação entre o desenvolvimento tecnológico e os movimentos de militantes. A referência a esse evento deve-se à menção, feita em mais de uma palestra, em que a Internet e outras tecnologias digitais ou eletrônicas não traziam, em si mesmas, potencialidades democráticas ou democratizantes. Esse forte argumento assenta-se numa idéia de que todas as tecnologias são, por natureza, excludentes. É verdade: todas as tecnologias nascem com um total aproximado de 100% da população excluída do seu uso⁸. Aqueles pesquisadores que pensam dessa forma e que admitem existir benefícios no uso social das tecnologias acreditam que é a perspectiva de democracia e de participação social que torna uma inovação tecnológica disponível a um crescente grupo de pessoas. O que inclui é a preocupação social, traduzida na inclusão do maior número de pessoas (aquelas portadoras de necessidades econômicas, em especial) no grupo que usufrui os benefícios dessa tecnologia. Enfim, toda tecnologia nasce como objetivação da exclusão, ou seja, ela é a exclusão. Por força de desejos sociais é que ela tende à inclusão. O movimento é, portanto, de um nível 100% excludente ⇔ tecnologia nula ⇔ 100% inclusiva⁹. Vale lembrar que nulo não quer dizer neutralidade. Jamais uma tecnologia pode ser considerada neutra, como também

⁶ Em Mill (2006), veja o capítulo sobre tecnologia, EaD e relações sociais de sexo.

⁷ O evento foi organizado pelos órgãos franceses: Ministère de la Recherche e CNRS – Centre National de Recherche Scientifique, com início no dia 7 de dezembro, sob o título: *Démocratie et dispositifs électroniques: regards sur la décision, la délibération et le militantisme*.

⁸ Argumentos desta natureza podem ser encontrados nas páginas finais do livro *Cibercultura*, de Pierre Levy (1999), embora possam ser encontrados, anteriormente, em textos de Derrick de Kerckhove ou Bertold Brech. Este último tratou a temática nos anos 30, quando do nascimento do rádio como meio de comunicação de massa.

⁹ Apesar de não-dicionarizado, preferíamos o uso do termo *includente a inclusiva*. Este último não parece abarcar o sentido que queremos dar ao termo, pois não soa como antônimo a excludente. Em todo caso, optamos por utilizá-lo.

jamais atingirá a inclusão objetiva. Em outras palavras, numa escala progressiva e para decepção de muitos tecnófilos¹⁰, uma tecnologia nasce, necessariamente, como o *conceito de exclusão* e **tende** para a inclusão, mas jamais atingirá o posto de *conceito de inclusão*.

Esse é um fato geralmente (e “ingenuamente”) ignorado pela maioria dos agentes sociais que desenvolvem atividades ou programas de inclusão social. Pelo esquema “100% exclusão ⇔ tecnologia ⇔ inclusão 100%” e numa concepção ampliada de tecnologia, pode-se dizer que *não há inclusão efetiva sem domínio efetivo de tecnologias*, assim como também *não há inclusão absoluta com o domínio das tecnologias*.

Dito isso, retomemos o evento sobre *democracia e Internet* e também a idéia de que tecnologias como a Internet não carregam consigo potencialidades democráticas ou democratizantes. Dentre argumentos e contra-argumentos levantados em torno do caráter democrático da Internet como espaço de representação coletiva, podem ser destacados os seguintes:

- A Internet muda a relação representante-representados.
- Na Internet se desenvolvem novas formas de organização militante, como democracia representativa.
- Efetivamente, na Internet não há movimentos participativos de organização representativa.
- Movimentos de participação no ciberespaço são, antes, movimento de aglutinação.
- As ações coletivas na Internet, além do caráter de aglutinação, estão entre a reação e a proação (tecnoativismo).

A Internet muda a relação representante-representados. Essa relação, no cenário tradicional, é marcada pela conferência ou delegação de poderes a um representante para que este exerça, em nome de quem o elegeu, algumas funções. No ciberespaço, essa relação se transforma por diversos motivos, havendo a dispersão geográfica e de interesses dos “interessados”, o surgimento do sentimento de solidão ou de desamparo por falta de um coletivo, diversificação do foco de interesse e perda de identidade como grupo político ou classe etc. Exatamente por ocorrer essa dispersão de interesses no grupo, há maior dificuldade de se pensar em representação desse grupo. Por isso, afirma-se que os *movimentos de participação no ciberespaço são, antes, movimento de aglutinação*. É possível a participação, mas não tão “fácil” como no cenário do espaço não-virtual. É difícil ocorrer uma efetiva participação, no sentido de “ter parte em” alguma coisa, porque, logo de início, o *motivo* pelo qual o ciberparticipante é convocado a tomar parte de algo surgiu sem o seu conhecimento e, em geral, esse *motivo* não o afeta em (quase) nada. O participante de um movimento de luta no ciberespaço é convidado a **aderir** ao movimento. Há, pois, um movimento de aglutinação de pessoas virtuais em prol de um *motivo*, onde se unem num todo e se perdem como

¹⁰ Especialmente nos últimos tempos, a literatura sobre *tecnologia e sociedade* contou com diversos estudiosos do fenômeno de endeusamento ou endemoninhamento de artefatos tecnológicos. Estamos adotando, respectivamente, as terminologias *tecnofilia* e *tecnofobia* por serem mais recorrentes, mas há outros termos para os mesmos fenômenos (integrados e apocalípticos, de Umberto Eco, por exemplo).

sujeito (se é que ele existiu). Antes de haver uma organização na lógica representante-representado, ocorre um agrupamento de interessados. Elementos distintos se unem e integram, formando um todo em que dificilmente se reconhecem as partes originais. Nesse processo, ocorre a perda de identidade (o que também pode ocorrer nos movimentos de lutas tradicionais).

No desenrolar dos movimentos coletivos virtuais desenvolvem-se novas formas de organização militante, como democracia representativa. Efetivamente, pensando a Internet em si e por si, não há movimentos participativos de organização representativa, pois a Internet seria apenas um invólucro para “coisas” nascidas dentro dela... coisas essas geralmente supérfluas e fantásticas (irreais). Não é nesse sentido que direcionaremos a análise, pois não é essa peculiaridade da Internet que nos interessa. Nosso foco está na Internet enquanto ciberespaço, como espaço de interatividade entre pessoas com interesses reais e comuns para além da vida virtual; como espaço de luta, onde podem se desenrolar movimentos coletivos virtuais em prol de objetivos da vida cotidiana. Nesse sentido, podemos dizer: na Internet desenvolvem-se novas formas de organização militante, como democracia representativa. Nesse sentido, as ações coletivas na Internet, apesar do caráter de aglutinação, estão entre a reação e a proação. É perceptível que a maior parte dos movimentos nascidos na Internet tange ou passa pelo *tecnoativismo*. Há exagerada atenção a questões tecnológicas. Para além dessas questões, chama-se a atenção para o potencial do ciberespaço como suporte a movimentos coletivos de reação e proação: usar a Internet como espaço coletivo para reagir a um problema existente e para proagir a um problema vindouro. Ou seja, chama-se a atenção para as ricas potencialidades, jamais pensáveis ou realizáveis na arena tradicional, em termos *reativos* (ação a partir de um problema posto) e *proativos* (ação para antecipar e evitar um problema; ação planejada para mudar o futuro).

Estamos tentando dizer que, sendo o trabalho na educação a distância e outras formas de organização do trabalho neste século XXI marcados pelo uso intensivo do ciberespaço, há que se pensar que é nesse novo espaço de militância que algumas ações representativas devem tomar corpo. Dizendo isso, estamos afirmando que é ingênua e pretenciosa toda tentativa de enquadrar os problemas vividos pelo teletrabalhador virtual na mesma “grade” de soluções tradicionais dos sindicatos. Assim, novas iniciativas de representação do trabalhador estão por nascer.

Pensemos o ciberespaço pelo esquema do nosso argumento anterior: toda tecnologia nasce excludente e, não necessariamente, morre inclusiva (includente), embora obedeça sempre a esse movimento exclusão-inclusão (Quadro 2).

Quadro 2 - Relação entre desenvolvimento tecnológico e processos de inclusão

Nascimento		tecnologia		morte
100% exclusão	↔	(nula)	↔	inclusão 100%

Resumindo: dissemos que a inclusão numa tecnologia é fruto da *preocupação social* traduzida na inclusão do maior número de pessoas no grupo que usufrui dos benefícios dessa tecnologia. Por isso, objetivamente, toda tecnologia é exclusão e, por força de desejos sociais, tende a tornar-se inclusão. Completamos o argumento com a conclusão de que *não há inclusão efetiva sem domínio efetivo de tecnologias*, assim como também *não há inclusão absoluta com o domínio das tecnologias*. Por fim, consideramos que o ciberespaço possui peculiaridades diversas, dentre as quais destacamos a seguinte: apesar de a Internet constituir-se num invólucro de coisas alheias à realidade objetiva, ela também pode constituir-se numa arena de luta coletiva, com possibilidades especiais de interatividade entre pessoas com interesses reais e comuns para além da vida virtual. Ou seja, potencialmente, há no espaço da Internet grande fertilidade para novas formas de organização militante, com ações reativas e proativas. Por isso, discordamos do argumento reapresentado no Seminário sobre Democracia e Dispositivos Eletrônicos: acreditamos que *a Internet e outras tecnologias digitais ou eletrônicas trazem consigo potencialidades democráticas ou democratizantes*. Há que explorá-las.

Se o ciberespaço possui tempos e espaços de natureza diversa daqueles da arena tradicional, há que pensar em possíveis usos deles em favor de um grupo específico: no caso, os teletrabalhadores docentes. Não são poucos os argumentos em favor desse investimento no ciberespaço: trata-se de uma tecnologia excludente, como todas as outras, e sedenta por ser inclusiva; ela é o principal meio de trabalho (o próprio campo de trabalho) do docente da educação a distância virtual; traz prejuízos diversos para o teletrabalhador docente; e, entre outros tantos argumentos, trata-se de uma tecnologia que, como várias outras, emergiu no contexto capitalista e, portanto e certamente, está sendo utilizada para exploração do trabalhador e acumulação do capital.

A sugestão é que as associações de representação dos direitos trabalhistas não subestimem o processo de criação, desenvolvimento e utilização dos objetos ou artefatos. Para além disso, sugere-se que sejam pensadas em formas de uso “militantista” do espaço cibernético e que se aproveite da fertilidade aí latente. Estamos reclamando para o desejo de incluir e para a esperança de ser incluído, ainda que, por vezes, falso, malicioso e ingênuo. De todo modo, vale uma pequena precisão: *a ingenuidade dos tecnófilos é proporcional à ignorância dos tecnófobos*.

Enfim, para quem quiser aprofundar essa discussão, basta retomar a teoria marxista sobre os elementos constitutivos do trabalho: sujeito, meios e objeto do trabalho. Tendo o ciberespaço como meio de trabalho, questiona-se: Qual foi mesmo a importância atribuída, por Marx, aos meios de trabalho? Não ofereceremos resposta a tal questionamento. Apenas traremos à tona o posicionamento de Gorz (1973). É uma citação longa, mas apropriada.

Se o comunismo deve ter lugar, é preciso que os produtores diretos se apropriem e mudem completamente as técnicas, a organização do trabalho, o modo de emprego das máquinas, a disposição dos lugares de trabalho, a relação com o saber e com a instituição (escola) que o transmite. Isto é necessário porque os 'meios de produção' não são somente instalações e máquinas; são igualmente as técnicas, a ciência incorporada nas máquinas e instalações, e que dominam os trabalhadores como uma potência produtiva independente do trabalho. Além disso, a ciência e as técnicas devem igualmente ser revolucionadas e reconquistadas pelo proletariado, reapropriadas coletivamente, como poder comum a todos, para a reunificação do trabalho manual e intelectual, para uma completa reformulação tanto da organização do trabalho quanto da instituição escolar (GORZ, 1973, p. 14 e 15).

COLETIVIDADE NO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO SINDICAL NA IDADE MÍDIA

Especialmente após os anos 70, as associações sindicais entraram num movimento de perda do seu poder de representar o trabalhador. Também o capitalismo viveu crise semelhante na mesma época¹¹. De um período de pleno emprego caminhou-se, aos poucos, para uma sociedade do não-trabalho. Já nos anos 90, a crise econômica leva as empresas a repensarem suas despesas. *Em particular no domínio dos serviços, o teletrabalho é apresentado como um dos meios de aliviar o orçamento e de satisfazer à demanda por flexibilidade no trabalho* (ROSSEL et al., 1998, p. 280). Tendo por base o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, estes autores apresentam um elemento importante para a crise dos sindicatos:

O trabalho conhece uma crise socioeconômica e cultural que transforma suas modalidades. Daí resulta uma nova relação entre trabalho e lazer, entre esferas doméstica e profissional, virtualização de uma parte das trocas sociais e econômicas e, paradoxalmente, possibilidade de revalorização da interação face-a-face (ROSSEL et al., 1998, p.281).

Entre as estratégias capitalistas de estímulo ao desaparecimento das representações dos trabalhadores por luta de direitos trabalhistas está o usufruto do desenvolvimento tecnológico a seu favor. Desde o pós-guerra, já era evidente a força das tecnologias no dismantelamento do coletivo de trabalho: *a transformação do padrão tecnológico e organizativo nas indústrias no pós-guerra alterou as bases dos contratos coletivos de trabalho* (CATTANI, 2000, p.227). Desde o nascimento das tecnologias digitais, os capitalistas apropriaram de suas possibilidades de expropriação de mais valor do trabalho, percebendo bem cedo o potencial da telemática (fusão de telecomunicações com informática) para a extração da mais-valia relativa, absoluta e extraordinária. No bojo dos movimentos maiores de globalização e da forma de organização flexível do trabalho, essas tecnologias de informação e comunicação ganham importância súbita e extrema. O movimento capitalista foi não somente de apropriação dessas tecnologias, mas também de estímulo ao seu desenvolvimento constante. Isso explica em muito o fato de toda tecnologia ter um caráter excludente e, em parte, explica também o ganho de força que tiveram os programas sociais pela inclusão em tudo e de todas as naturezas. Incluir torna-se palavra de ordem, mesmo que, em geral, seja desconhecido o fato de ser impossível uma inclusão integral e efetiva. Nesse processo, desenvolve-se um discurso tecnológico extremamente sedutor. Essa sedução funda-se numa mística da possibilidade do acesso a tudo. Como afirma Castels (2003), passamos a viver a *Era do Acesso* numa *sociedade do consumo*.

Essa questão do discurso tecnológico numa *era do acesso* ganha espaço quando associada às potencialidades das tecnologias de informação e comunicação em *acessar a todos* sem que todos se reúnam. Favacho e Mill (2006) analisam as origens desse poder sedutor do discurso tecnológico, tendo por base a idéia de Negroponte (1995) em relação à Era do Acesso mencionada por Castells e outros autores da área. Negroponte analisa a bidirecionalidade das tecnologias de informação e comunicação, que as diferem de tecnologias como a televisão e o rádio, e diz que agora é possível atingir a menor partícula da sociedade, a célula da

¹¹ Sobre esta discussão, ver DUARTE (2000).

sociedade, ou seja, uma pessoa. O autor denomina esse sujeito individual de *unidade demográfica*.

Assim, no ciberespaço, o capitalista pode acessar a unidade demográfica do trabalho ao mesmo tempo em que dificulta contatos entre esses trabalhadores e possíveis movimentos reivindicativos. Contando com a sedução do discurso tecnológico, ainda vende a idéia de que os sindicatos incomodam não somente o patrão, mas também os próprios trabalhadores. Cada trabalhador, individualmente, atuando como gestor das próprias competências, passa a negociar sua força de trabalho. Em outras palavras, com base nos dados coletados para esta pesquisa e nas análises supracitadas, pode-se dizer que as tecnologias de informação e comunicação possibilitam ou estimulam três novas realidades:

- O capitalista sabe onde e como encontrar o trabalhador, esteja ele onde estiver e quando estiver. Isso vale para convocá-lo ao trabalho e, principalmente, para estimulá-lo ao consumo. Associadas às tecnologias organizacionais de base flexível, o capitalista não tem exatamente nada a perder com isso.
- Cada trabalhador passa a negociar sua própria força de trabalho e, assim, dispersam-se. A maioria das implicações trabalhistas daí decorrentes é maléfica e diversa, a exemplo da perda do poder de barganha e das precárias condições de trabalho.
- Estando em crise e, talvez, desatento ao desenvolvimento tecnológico, os sindicatos perdem as unidades demográficas. Ao contrário dos benefícios por parte do capitalista, as associações sindicais só têm a perder com essa nova situação. As tecnologias de informação e comunicação provocam a pulverização dos trabalhadores, estimulando a perda de identidade como categoria de trabalho.

Se assim o é, por que o sindicalista não pode fazer uso das mesmas estratégias capitalistas, isto é, capilarizar a sociedade num processo de colonização da subjetividade do trabalhador? Tecnicamente, isso parece plenamente possível, pois é exatamente o que o capitalista tem feito: usar as tecnologias de informação e comunicação para acessar *subjetividades*. Ao tratar de uma possível relação comunista com o desenvolvimento tecnológico, Gorz (1973) afirma que deveriam ser mantidos os usos que fazemos das tecnologias, mas sob uma ótica de socialização dos desdobramentos. Dessa forma, o problema estaria na escolha política e não nas técnicas ou na organização produtiva.

Tudo poderia continuar como no capitalismo, desde que os benefícios da produção fossem direcionados para finalidades sociais “democráticas”. “Tudo o que é produtivo do ponto de vista capitalista deve continuar produtivo (deve tornar ainda mais produtivo) nesta fase de transição para o socialismo”. Haveria aí uma fusão política para uma aliança de todos os trabalhadores, o que constituiria o “trabalhador coletivo produtivo” (GORZ, 1973, p. 251-2).

Para finalizar, nos valeremos do alerta de Rossel et al. (1998), quando afirmam que o teletrabalho traz alguns inconvenientes para os trabalhadores.

No plano profissional: redução das oportunidades de carreira, dificuldade de se motivar por estar fora da dinâmica coletiva, perda do interesse se realiza um trabalho repetitivo ou monótono, bem como a degradação de suas competências resultante do seu isolamento social (perda de contato com outros trabalhadores e com a vida da empresa) (ROSSEL et al., 1998, p. 280).

ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NA IDADE MÍDIA: CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar os dados desta pesquisa, algumas questões podem e devem ser levantadas em torno das condições de trabalho do teletrabalhador docente, pois se resumem na crença de crescente precarização do trabalho. Salvo raras exceções, as condições de trabalho na educação a distância têm se configurado da seguinte forma:

- Carga horária alta e com dupla jornada de trabalho (no caso de mulheres, trata-se de uma terceira jornada de trabalho, pois os afazeres domésticos já ocupam o lugar de segunda jornada).
- Elevado número de alunos por docente, variando de 15 a 200 alunos para uma carga horária média de 10 a 20 horas de trabalho semanal.
- O teletrabalho tende a ser realizado à noite ou em horários de tempo livre para o descanso, pois é visto como “bico” ou fonte complementar da renda do grupo familiar.
- Os contratos de trabalho na EaD, quando existem, são vagos, temporários, de tempo parcial e, às vezes, pagos na forma de bolsas de trabalho (o que evita a criação de vínculo empregatício e dispensa a obrigatoriedade de benefícios como 13º. salário).
- Os ganhos salariais são, em média, baixos para configurar a principal fonte de renda do grupo familiar, além dos problemas inerentes ao recebimento do salário em forma de bolsas de estudos ou bolsas de trabalho.
- Há despreocupação com as despesas do trabalhador com equipamentos e serviços (energia elétrica, conexão à Internet etc.), o que gera condições de trabalho inadequadas (exemplo: mobiliário e espaços inadequados).
- Os espaços e os tempos dedicados ao trabalho são flexibilizados em função da responsabilidade, autonomia e necessidades diversas: trabalho de tempo parcial, realizado no tempo de reprodução, no espaço familiar, de descanso, com recebimento por uma carga horária inferior àquela negociada em contrato.
- Há dificuldades do teletrabalhador docente em gerir seu próprio tempo e espaço de trabalho no contexto familiar e de vida privada, o que torna tempo e espaço de descanso e lazer em horário e local de trabalho. Ignoram-se os perigos à saúde pessoal e familiar daí decorrentes.
- Faltam informações e suportes para orientação (de associações sindicais, por exemplo) em relação a direitos e deveres peculiares ao teletrabalho. Acrescentam-se, ainda, lutas por legislação mais adequada e orientação para capacitar os teletrabalhadores em função de seus direitos.

Essas podem ser consideradas questões simples, mas com repercussões inevitáveis às condições adequadas de trabalho. Por isso, merecem atenção.

“Pra não dizer que não falei das flores” é preciso reafirmar que existem pontos positivos inerentes a esse processo de trabalho virtual. Não cabe nos objetivos desse texto levantar os diversos argumentos a favor do teletrabalho¹²; mas uma prova de positividade no teletrabalho docente é o entusiasmo com o qual ingressam

¹² Sobre esse aspecto, sugerimos consultar Mill (2006), especialmente os capítulos 4 e 7 assim como o Anexo E.

e trabalham os docentes da modalidade de EaD. Como conclusão, podemos dizer que existem aspectos positivos em questões como flexibilidade dos espaços e tempos de trabalho, autonomia para organizar os próprios locais e horários de realização das atividades, possibilidade de letramento digital, possibilidade de tempo mais livre, aumento das possibilidades de a mulher ingressar no mercado de trabalho remunerado enquanto acompanha a educação e o crescimento dos filhos... Se positividade alguma habitasse aí, tenderíamos a concluir que a forma de organização dos trabalhadores virtuais de modo geral (e dos teletrabalhadores docentes em particular) seria uma nova forma de autoflagelo docente, alguma espécie de masoquismo. Sinceramente, não foi isso que percebemos nas linhas e entrelinhas dos dados coletados.

Para finalizar, retomamos uma observação feita em SINPRO-SP (2006, p. 22): *as negociações coletivas estabelecidas pelos sindicatos poderiam garantir a tutela de proteção necessária. O grande desafio é garantir regras de proteção que sejam efetivamente respeitadas e cumpridas.* O problema está posto. **Aos sindicatos da educação** pediríamos *atenção às especificidades* do trabalho docente quando realizado sob forma de teletrabalho; e, **aos docentes**, solicitaríamos *tomada de consciência* em relação às implicações trabalhistas, especialmente àquelas de médio e longo prazo, em termos individuais e coletivos. A ambos desejamos sucesso em suas iniciativas!

Teletrabalhadores de todo o mundo, Uni-vos!!!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BELLONI, Maria Luiza. **Educação a Distância**. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.
- CASTELLS, M. **A galáxia da Internet**: reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- CATTANI, A.D. Sindicatos – sindicalismo. In: CATTANI, A.D. (org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. Petrópolis, RJ: Vozes, p.225-231, 1997.
- DEMAZIÉRE, D.; DUBAR, C. Trajetórias profissionais e formas identitárias: uma teorização. In: GUIMARÃES, N.A.; HIRATA, H. **Desemprego**: trajetórias, identidades, mobilizações. São Paulo: SENAC. 2006, p.165-187.
- DUARTE, A. A crise do fordismo nos países centrais e no Brasil. **Trabalho e Educação**, n.7, p.48-61, NETE/FAE/UFMG, Belo Horizonte, 2000.
- FAVACHO, A.M.P.; MILL, D. Funções do discurso tecnológico na sociedade contemporânea. **Proposições**, UNICAMP, 2006 (no prelo).
- GORZ, A. (org.). **Critique de la division du travail** Paris: Éditions du Seuil, 1973.
- LEVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Ed.34, 1999.
- MAGGIO, M. O tutor na educação a distância. In: LITWIN, E. (org.). **Educação a distância**: temas para o debate de uma nova agenda educativa. Porto Alegre: Artmed, 2001.
- MARX, K. **Capital y Tecnologia** – Manuscritos Ineditos (1861-1863). México: Terra Nova. 1980. p.161-164 (Trad.: Elídio Marques).
- MARX, Karl. **O Capital**. Edição resumida por Julian Borchardt. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
- MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I, Vol.1, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968, p. 201-233.
- MILL, D.; FIDALGO, F. Processo de trabalho na educação a distância virtual: contribuições para o debate. **Vertentes**, n.24, p.21-32, 2004.

MILL, Daniel. **Educação a distância e trabalho docente virtual**: sobre tecnologia, espaços, tempos, coletividade e relações sociais de sexo na Idade Mídia. 2006. 322f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG), Belo Horizonte, 2006.

MILL, Daniel. **Estudos sobre processos de trabalho em educação a distância mediada por tecnologias da informação e da comunicação**. Belo Horizonte: FAE/UFMG. 2002. 193p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais.

NEGROPONTE, N. **A vida digital**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

ROSANVALLON, A.; TROUSSIER, J.F. **Travail collectif et nouvelles technologies**. Grenoble: Université des Sciences Sociales de Grenoble (IREP-D), 1987.

ROSSEL, P.; BASSAND, M.; ROY, M. Au-delà du laboratoire: **les nouvelles technologies à l'épreuve de l'usage**. Lausanne: Presses Polytechniques, 1998.

SINPRO-SP – Sindicato dos Professores de São Paulo. **Avaliação crítica da educação a distância**, São Paulo: SINPRO-SP, 2006, 26p. (livreto).

(*) Texto resultante de trabalho de tese de doutorado, realizada com o apoio das Agências de Fomento FAPEMIG e CAPES.