

# TELETRABALHO E PRECARIZAÇÃO – CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO DOCENTE EM EAD<sup>1</sup>

## *Teleworking and precariousness – teaching in e-learning work settings*

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes<sup>2</sup>

FREITAS, Lêda Gonçalves de<sup>3</sup>

### RESUMO

O presente artigo objetiva analisar o trabalho docente no contexto da educação a distância com vistas a evidenciar possíveis indicadores de precarização na organização do trabalho docente nesta modalidade de ensino. Para tanto, neste estudo foi aplicado um questionário com 13 questões enfocando titulação, tipo de vínculo, jornada e condições de trabalho. Participaram da pesquisa 115 docentes, sendo 10 graduados (8,7%), 63 especialistas (54,8%), 29 mestres (25,2%) e 13 doutores (11,3%) distribuídos nas funções de professor, tutor e conteudista, em instituições públicas (30,4%) e privadas (69,6%). Mais de um terço desses profissionais (37,4%) exercem as atividades sem vínculo formal de trabalho com as instituições, nas públicas como bolsistas e nas instituições privadas como autônomos. O trabalho em educação a distância é feito, por um lado, como modo de complementação de renda e com uma refinada divisão do trabalho, e por outro, com grandes discrepâncias salariais e de garantia de direitos trabalhistas. Assim sendo, o trabalho docente, no contexto das novas tecnologias, aponta para uma intensificação da precarização, fragmentação da categoria e a fragilização das relações formais de trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho Docente. Teletrabalho. Condições de Trabalho.

### ABSTRACT

This article aims to analyze the teaching work in the context of distance education to highlight possible indicators of precariousness in the organization of teaching work in this kind of teaching. Therefore, in this study, a questionnaire was applied with 13 questions focusing on academic degree, type of bond, working day and working conditions. A total of 115 professors participated, of which 10 were graduates (8.7%), 63 postgraduates (54.8%), 29 with master degree (25.2%) and 13 with doctorate (11.3%). Public institutions (30.4%) and private institutions (69.6%). More than a third of these professionals (37.4%) carry out activities without a formal employment relationship with the institutions, in the public as a scholarship recipient, and in private institutions as autonomous ones. The work in distance education is done as a way of complementing income and with a refined division of labor, on the one hand, and on the other, by large wage discrepancies and guarantee of labor rights. Thus, teaching work in the context of new technologies points to an intensification of precariousness, fragmentation of the category, and the weakening of formal work relations.

**Keywords:** Teacher Work. Telecommuting. Work Conditions.

<sup>1</sup> Pesquisa realizada com recursos próprios e resultante da integração entre o Programa de Pós-Graduação em Psicologia e o Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Católica de Brasília.

<sup>2</sup> Mestrando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), Graduado em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Professor da Universidade Católica de Brasília (UCB). E-mail: <carlos.lope@ucb.br>.

<sup>3</sup> Doutora em Psicologia Social e do Trabalho pela UnB. Professora Titular da UCB. E-mail: <ledag@ucb.br>.

## INTRODUÇÃO

A expansão da Educação a Distância (EAD), no contexto brasileiro, é um fenômeno que vem sendo investigado por vários aspectos, notadamente quanto ao processo ensino-aprendizagem e em sua dimensão de democratização do acesso à educação, mas em menor grau quanto às condições e relações de trabalho em que professoras e professores têm se inserido nesta modalidade de ensino.

No último censo da EAD, divulgado pela Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED), em 2015, foram realizadas 5.048.912 matrículas em cursos totalmente a distância ou semipresenciais, incluindo cursos livres, de formação inicial e continuada, técnicos e superiores de graduação e de pós-graduação, empregando 29.380 tutores e 18.769 professores (ABED, 2016), podendo estes números ser bem maiores, uma vez que a referida pesquisa é de participação voluntária por parte das instituições de ensino. Especificamente no ensino de graduação, o Censo da Educação Superior de 2014, conduzido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Instituto (INEP), indicou haver 1.365 cursos na modalidade EAD distribuídos entre instituições públicas (31,3%) e privadas (68,7%), compreendendo 37,7% das vagas totais em cursos de graduação no país, o que significa 3.042.977 vagas nesta modalidade de ensino, sendo 97,7% destas vagas ofertadas por instituições privadas (INEP, 2016).

Apesar da dimensão que a EAD assumiu no cenário educacional brasileiro, as condições de trabalho dos profissionais que nela atuam ainda continuam pouco conhecidas. Quando abordadas, o são de forma genérica, limitando-se, por exemplo, no caso dos censos realizados pela ABED (2016), em informar o quantitativo, uma descrição das atividades realizadas e, somente a partir de 2014, com a inclusão das faixas salariais, mas sem detalhamento.

Assim, esta pesquisa objetivou identificar as condições materiais de trabalho e das relações trabalhistas a que professoras e professores estão submetidos na EAD e identificar dados que possam indicar um possível processo de precarização destas condições. A seguir é realizada uma breve contextualização do teletrabalho e da EAD; seguida do detalhamento do método, da apresentação dos resultados obtidos, sua análise e discussão.

## TELETRABALHO E TRABALHO DOCENTE EM EAD

Definir teletrabalho constitui-se, por si só, tarefa árdua, dada a diversidade de arranjos possíveis para as atividades laborais desenvolvidas fora do ambiente de trabalho formal, uma vez que estes arranjos criativos refletem as formas de organização contemporânea do modelo de acumulação flexível capitalista resultando em infinitas combinações, desde o trabalho totalmente executado fora da organização, de maneira autônoma, até o trabalho feito em casa após o expediente para adiantar o trabalho a ser realizado na empresa (ROSENFELD; ALVES, 2011a, 2011b).

No campo deste estudo interessa o trabalho executado e mediado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), contexto no qual a Organização Internacional

do Trabalho (OIT, 2011) apresenta o teletrabalho como o trabalho realizado distante do local de trabalho ou mediado pelas TICs, incluindo aquele realizado no espaço domiciliar. Mello (1999) define o teletrabalho como um processo que tem como característica fundamental levar o trabalho até os funcionários, em vez de o funcionário ir ao trabalho. Portanto, é um trabalho flexível, já que o “teletrabalhador” tem horário e local flexíveis para desenvolver as suas atividades.

Essa forma de trabalho realizado e mediado pelas TICs e fora do local tradicional de trabalho encontra-se em um cenário mais amplo da reestruturação produtiva, da descentralização e da produção enxuta e flexível, onde as organizações resumem suas atividades ao mínimo necessário, delegando (terceirizando, quarteirizando...) tudo aquilo que não fizer parte do cerne do “negócio” a outras organizações e a prestadores de serviços, em busca de formas mais rentáveis de produção. Assim, em uma perspectiva mais otimista, o teletrabalho se configura como uma alternativa por permitir uma forma de produção flexível, que não demanda espaço físico, com potencial de redução do absenteísmo, resultando em “uma força de trabalho mais eficiente e confiável”, além de proporcionar melhor qualidade de vida para trabalhadoras e trabalhadores (GOULART, 2009).

Identifica-se que a precarização do trabalho sempre esteve presente na relação trabalho-capital. O que há de novo no contexto de organização de trabalho flexível é a intensificação da precarização do trabalho, com vistas ao atendimento das necessidades do capitalismo de mais lucro com maior produtividade. Assim, Padilha (2009) aponta as principais características do trabalho precário, com advento do trabalho flexível, quais sejam: a) flexibilização dos direitos trabalhistas; b) processo de legalização de trabalhos temporários, parciais e informalizados; c) a terceirização e ainda a quarteirização, compreendida pelo autor como a terceirização em cascata; d) a intensificação do trabalho; e) a acumulação de funções pelos trabalhadores, a partir da ideia de polivalência; f) o aumento da instabilidade no emprego juntamente com a redução de salários; g) a redução da organização sindical que fragiliza as resistências neste contexto de maior exploração da força de trabalho.

Em uma perspectiva crítica, por sua vez, o teletrabalho reconfigura e operacionaliza uma nova divisão do trabalho entre concepção e execução, um “infotaylorismo” (BRAGA, 2009a, 2009b) e criação de “cybertariado” (HUWS, 2004), que se evidencia nas condições diferentes de trabalho, por exemplo, quanto à autonomia, ao controle e à subordinação a que estão sujeitos os trabalhadores com maior ou menor qualificação (ROSENFELD; ALVES, 2011a), ou na invasão do espaço e tempo pessoal e familiar pelo trabalho (DEGOY; LUQUE, 2013).

Ainda de uma forma crítica, a falta de regulamentação do teletrabalho enseja possibilidades de estabelecimento de relações de trabalho, com anulação de direitos e garantias. No Brasil, o teletrabalho não possui uma regulação específica, apesar de equiparado ao trabalho realizado no “estabelecimento do trabalhador”, em que “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, equiparação esta promovida pela Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 2011). Essa alteração, no entanto, definiu apenas critérios para reconhecimento da relação de trabalho, mas não apresentou critérios objetivos

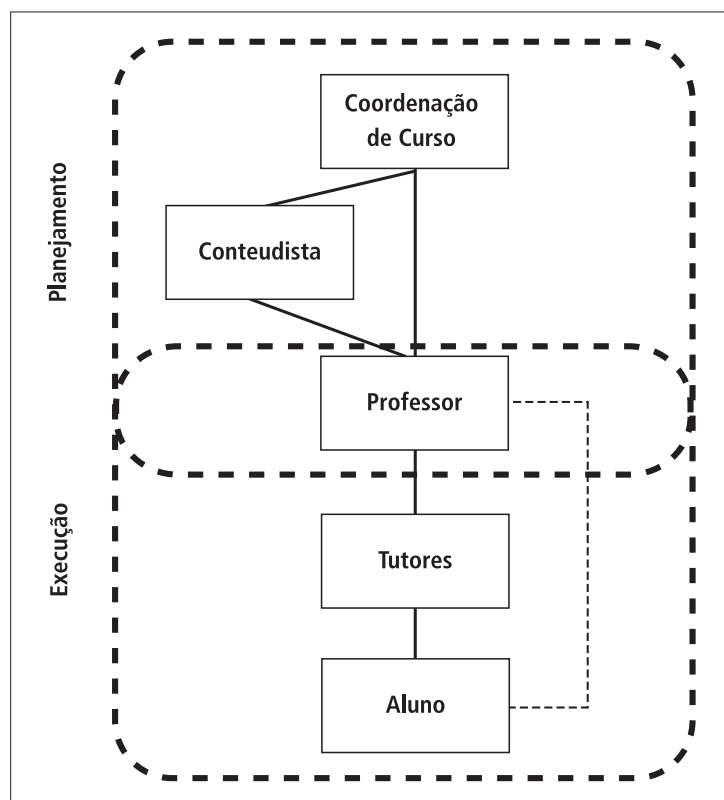
quanto a condições de trabalho ou demais direitos trabalhistas no teletrabalho, ficando estas questões livres para interpretações e analogias com o trabalho realizado nos estabelecimentos físicos.

Considerando a EAD mediada pelas TICs como espécie e o teletrabalho como gênero, suas características conservam as mesmas idiossincrasias, uma vez que as instituições de ensino estão inseridas no mesmo modo de produção, compartilhando a mesma lógica da produtividade e competitividade (BOSI, 2007; DIAS SOBRINHO; BRITO, 2008), ora por imposição externa, ora por concordância expressa com a lógica mercantil que impregna as práticas pedagógicas e de gestão (BALL, 2005; CHAVES, 2010).

Relativamente independente se vista como ferramenta para democratização da educação ou como oportunidade de negócios, o fato é que essa modalidade de ensino apresentou, nos últimos anos, um ritmo de crescimento constante e com tendência à interiorização (ABED, 2016). Programas como a Universidade Aberta do Brasil (UAB) e Universidade para Todos (PROUNI), aliados à expansão das instituições privadas, contribuem sobremaneira para esta expansão da EAD no país (SEGENREICH, 2009).

Lapa e Pretto (2010), ao analisarem a UAB, apontam para alguns achados comuns ao “infotaylorismo” no teletrabalho, como a especialização do papel de professores e tutores, formas “alternativas” de contratação, baixa remuneração e intensificação do trabalho docente. Conclusões similares são apontadas por Del Pino, Grützmann e Palau (2011) analisando o trabalho docente na UAB e na Escola Técnica Aberta do Brasil (e-TEC Brasil), em linhas gerais uma versão da UAB para o ensino técnico e profissional.

**FIGURA 1**  
**Organização básica das funções em EAD**



Fonte: Elaborado pelos autores.

A divisão das atividades em EAD se concretiza na delimitação de atividades entre professores, tutores e conteudistas, em linhas gerais, sendo os professores responsáveis pela concepção da disciplina, suas atividades e dinâmica; o tutor, dedicado à interação com os alunos e à mediação do processo de aprendizagem dentro do concebido pelo professor; e o conteudista, responsável pela elaboração do material didático que será utilizado na disciplina (MILL, 2012). Assim, conteudistas e professores atuam na área de planejamento e tutores, na execução (FIGURA 1), sendo que professores exercem atividades de orientação e supervisão dos tutores, como os gerentes na concepção taylorista tradicional. Em alguns modelos de EAD podem interagir com alunos em menor grau, mas na maioria das vezes a interação é feita com os tutores.

Desta forma, o trabalho dos tutores inicialmente se mostra de maior duração e restrito à execução do projeto da disciplina:

O trabalho de tutoria é composto por atividades didáticas circunscritas ao atendimento aos alunos: [...] o tutor realiza um trabalho de acompanhamento mais ou menos intenso dos estudantes, para o que deve mobilizar determinado tipo e certa quantidade de saberes, recebendo proventos de acordo com a configuração deste trabalho. (MILL, 2012, p.271)

Nessa linha, Dal Rosso *et al.* (2011), em um estudo sobre a intensidade e o ritmo do trabalho de tutores bolsistas de uma universidade pública, apontam para ganhos positivos para o trabalho intelectual dos tutores, mas também para a intensificação “predatória” deste mesmo trabalho intelectual, revelando as “contradições em relação ao potencial de alienação/emancipação do trabalhador na luta pelo controle do ritmo do trabalho, tanto individual, quanto coletivo” (DAL ROSSO *et al.*, 2011, p.142). Quanto à falta de autonomia e invasão dos tempos de não trabalho, a EAD se assemelha ao teletrabalho em geral, pela forma de organização do trabalho e pelas exigências de interatividade contínua, afirmação corroborada pelos achados de Freitas (2012) com professores que atuam em EAD em uma instituição privada de ensino superior.

Outra questão relevante no teletrabalho é a dificuldade de avaliação das condições de saúde e segurança do trabalho realizado fora das organizações, seja em relação aos riscos ambientais e ergonômicos, seja no acompanhamento da saúde dos trabalhadores (FINCATO, 2009). Essa situação prejudica a identificação dos riscos e dos benefícios do teletrabalho, como exemplo os riscos relacionados à intensidade, à duração do trabalho e ao isolamento social, e os benefícios à saúde mental (FONSECA; PÉREZ-NEBRA, 2012; MONTREUIL; LIPPEL, 2003). Especificamente quanto à saúde docente em EAD, agravos comuns à docência presencial, relacionados à voz, por exemplo, parecem ser diminuídos, mas outros relacionados a distúrbios osteomusculares tornam-se mais comuns no trabalho em EAD (MILL; SANTIAGO; VIANA, 2008), situação que traz implicações a trabalhadores e empregadores, aos primeiros por necessitarem assumir uma postura preventiva mais ativa, e aos últimos por precisarem garantir as condições de saúde e segurança em um ambiente fora de seu domínio.

Ainda com relação às consequências sobre a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores, Gajendran e Harrison (2007), em uma extensa meta-análise, identificaram efeitos positivos e negativos do teletrabalho, sendo os efeitos negativos, normalmente de curto prazo e quando o teletrabalho é intenso, relativos ao conflito trabalho-família. Por outro lado, os efeitos positivos, mediados pela percepção de maior autonomia, incluíam maior satisfação no trabalho, menor intenção de saída do emprego e redução do estresse.

Mantendo a similitude com o teletrabalho, o trabalho docente em EAD, no tocante a sua regulamentação, não possui uma legislação ou norma específica quanto a condições, jornada ou relações de trabalho, ficando aqueles que possuem relações de trabalho formais regidos pela legislação específica de seu enquadramento funcional, no caso dos docentes da rede privada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os da rede pública pelo regimento específico da esfera administrativa que a instituição integra. Ressalva-se que esse panorama deixa em aberto a situação dos tutores, que estão excluídos dessas normas, por estes não serem uma categoria profissional a exemplo dos professores.

Conjugando a expansão do ensino em EAD, os apontamentos das pesquisas sobre trabalho docente nesta modalidade de ensino e a desregulamentação da área, a necessidade de aprofundar o entendimento das condições materiais de trabalho e das relações trabalhistas a que professoras e professores estão submetidos assume relevância.

## MÉTODO

Para este estudo foi utilizado um questionário em formulário eletrônico composto de 13 (treze) questões de múltipla escolha com opção de inclusão de comentários ao final. A parte inicial do formulário continha apresentação inicial da pesquisa com seus objetivos e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com a opção de concordância ou discordância. Em caso de discordância o formulário era encerrado. O questionário foi enviado por *e-mail* e divulgado em duas redes sociais e listas de discussão sobre trabalho docente e sobre EAD.

As questões foram organizadas em 4 (quatro) partes. A primeira com foco na titulação, na função exercida em EAD e em que tipo de instituição e nível de ensino esta função é exercida. Especificamente no caso da função exercida, utilizaram-se as categorias arbitrárias de professor, tutor e conteudista, pelo uso corrente, mais que pela exatidão conceitual. A segunda parte foi destinada à avaliação da jornada de trabalho, sua extensão e forma de controle. A terceira com perguntas sobre remuneração e adicionais. A quarta parte com questões sobre o local de exercício das atividades e equipamento.

A amostra espontânea, portanto não probabilística, constituiu-se de 120 respondentes iniciais, sendo que 5 (cinco) foram excluídos por não exercerem funções de qualquer espécie em EAD. Foram analisados apenas 115 questionários, dos quais 56 respondentes exerciam suas atividades em instituições públicas e 59 em instituições privadas.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Do presente estudo participaram 115 docentes, sendo 10 graduados (8,7%), 63 especialistas (54,8%), 29 mestres (25,2%) e 13 doutores (11,3%), distribuídos nas funções de professor, tutor e conteudista, com uma tendência de as funções de professor e conteudista serem delegadas a mestres e doutores, indicando uma propensão na divisão das atividades de concepção e execução em função da titulação como disposto na Tabela 1.

**TABELA 1**  
**Participantes por titulação, tipo de IES, tipo de vínculo e função exercida em EAD**

Titulação	Privadas						Públicas					
	Celetista			Autônomo			Servidor Público			Bolsista		
	P	T	C	P	T	C	P	T	C	P	T	C
<b>Graduação</b>	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
<b>Especialização</b>	4	30	1	-	7	1	-	-	-	-	20	-
<b>Mestrado</b>	9	-	8	-	-	4	4	1	-	2	1	-
<b>Doutorado</b>	1	-	1	-	-	6	2	-	3	-	-	-

P - Professor; T - Tutor; C - Conteudista

Fonte: Elaborado pelos autores.

Em consonância com as pesquisas de Lapa e Pretto (2010), de Del Pino, Grützmann e Palau (2011) e de Dal Rosso *et al.* (2011), observou-se a prevalência de bolsistas nas instituições públicas de ensino, condição que evita a geração de um vínculo formal de trabalho com a instituição, sem garantias ou direitos trabalhistas. Vale destacar o comentário inserido por um respondente mestre e servidor público ao questionar a forma que seu trabalho em EAD é enquadrado pela instituição de ensino: “Embora a condição primeira para a atuação como Tutor na área em que atuo seja ser ‘Servidor Público’, não há vínculo empregatício no trabalho EaD que realizo. Bem, pelo menos, é isto que diz a administração!” (Participante).

Nas instituições privadas, o trabalho regulado formal representado pelos celetistas é exercido, em sua maioria, por especialistas, sendo a função de professor concentrada nos mestres, por conseguinte, com maior valor de remuneração, e para função de conteudista a preferência é por doutores contratados como autônomos, em função da prática de elaboração de conteúdos originais para o início dos cursos. Os docentes com especialização concentram-se na atuação como tutores bolsistas nas instituições públicas e como tutores celetistas nas organizações privadas (TABELA 2).

**TABELA 2**  
**Distribuição de participantes por titulação, tipo de instituição de ensino e vínculo de trabalho**

Titulação	Pública				Privada			
	Servidor Público		Bolsista		Celetista		Autônomo	
	n	%	n	%	n	%	N	%
<b>Graduados</b>	-	-	2	1,7%	8	7,0%	-	-
<b>Especialistas</b>	-	-	20	17,4%	35	30,4%	8	7,0%
<b>Mestres</b>	5	4,3%	3	2,6%	17	14,8%	4	3,5%
<b>Doutores</b>	5	4,3%	-	-	2	1,7%	6	5,2%
<b>TOTAL</b>	10	8,7%	25	21,7%	62	53,9%	18	15,7%

Fonte: Elaborado pelos autores.

A jornada de trabalho é controlada em 32% dos casos pelo registro de acesso aos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA), e em apenas 2% dos casos por relógio de ponto, caso restrito aos que fazem parte de suas atividades em EAD na própria instituição de ensino. No restante dos casos não há registro de início ou término da jornada diária de trabalho ou dos intervalos entre uma jornada e outra. Nesse quesito, 69% dos participantes informaram trabalhar até 4 horas diárias, 13% mais de 4 horas e até 6 horas diárias. Em além das 8 horas diárias encontraram-se 18% dos respondentes, o que pode ser explicado pelo fato de apenas 15% informar que a totalidade de seus rendimentos provém do trabalho em EAD, e para os demais se tratar de uma atividade de complementação de renda. Celetistas e servidores públicos acumulam as funções na EAD com outras funções administrativas e/ou docentes nas instituições às quais estão vinculados, sendo a remuneração pelo trabalho em EAD incorporada ao salário, no caso dos celetistas, e paga como uma bolsa para os servidores públicos; estes últimos, por serem mestres e doutores, exercem as funções de professor ou conteudista.

Se considerarmos que 85% dos profissionais informaram exercer outras atividades remuneradas, sendo o trabalho em EAD um complemento de renda, podemos então pensar que a soma das horas trabalhadas por dia pode chegar facilmente a 12 ou até 16 horas, adentrando nos momentos de descanso e convívio familiar, principalmente pela facilidade de acesso remoto aos ambientes virtuais. Mesmo para os que trabalham exclusivamente em EAD, esse quadro também é facilitado pela ausência de mecanismos de controle da jornada de trabalho, principalmente para limitação da jornada diária ou do tempo de descanso intrajornada, por exemplo, o limite de 6 horas diárias dedicadas a aulas no mesmo estabelecimento ou o intervalo mínimo de 11 horas de descanso entre o fim de uma jornada de trabalho e o início da outra, estabelecidos pela CLT.

Apesar de 47% dos docentes afirmarem realizar suas atividades no período noturno (contra 26% no matutino e 28% no vespertino), apenas 2% informou receber adicional noturno ou adicional de horas-extras (33% realizam mais de 6 horas diárias – limite diário para docência em um mesmo estabelecimento), o que, novamente, se dá pelo não registro formal da jornada de trabalho, para celetistas e servidores públicos, já que bolsistas e autônomos não fariam jus a este adicional. Aliás a preferência pela utilização de bolsistas e autônomos parece refletir uma estratégia de redução de custos, principalmente pela economia em encargos trabalhistas, como horas-extras, adicionais noturnos, adicionais por quantidade de alunos por turma (previsto em algumas convenções coletivas), gastos com previdência entre outros.

Quanto ao local de trabalho, 85% dos docentes trabalham no espaço doméstico (74% utilizam majoritariamente este espaço) e com equipamento próprio; apenas 9% trabalha nas dependências e com equipamento da instituição de ensino – em sua maioria mestres e doutores servidores públicos. Essa intrusão do trabalho no ambiente doméstico e sem controle do tempo aponta para as condições materiais, anteriormente citadas por Freitas (2012), sobre suas condições de trabalho docente em EAD. Esse dado aponta para o problema emergente no teletrabalho relativo às condições de saúde e segurança no trabalho, principalmente com a possibilidade de se trabalhar em condições ergonomicamente inadequadas, fato comum no



teletrabalho em geral (MONTREUIL; LIPPEL, 2003) e repetido na docência em EAD (MILL; SANTIAGO; VIANA, 2008), implicando a necessidade de ação conjunta de empregados e empregadores na abordagem desse problema em potencial.

Sobre os rendimentos, bolsistas e celetistas recebem remuneração fixa mensal, para estes últimos a remuneração é calculada sobre o valor de hora-aula estimado por turma/disciplina. Destaque deve ser dado à remuneração via bolsa, pois teoricamente os valores destas bolsas, no momento da coleta de dados, eram de R\$ 765,00 mensais por uma jornada de 20 horas semanais para tutores, e de R\$ 1.300,00 para professores e conteudistas conforme a Resolução FNDE/CD nº 008/2010 (BRASIL, 2010). Considerando a jornada de 20 horas, a hora de trabalho dos bolsistas da UAB seria de R\$ 6,95 para tutores e de R\$ 11,82 para professores, valores muito inferiores aos valores pagos nas instituições privadas na mesma época, em média de R\$ 30,00 e R\$ 45,00 respectivamente (ABED, 2016). Tal discrepância se torna maior ao se considerar todos os benefícios sociais que estão agregados no caso dos celetistas (Previdência Social, Fundo de Garantia, Férias, 13º Salário, por exemplo) e até com os autônomos, em que há o recolhimento para Previdência Social.

Entre autônomos prevalece a remuneração por módulos, e em casos raros (3% do total) os autônomos são remunerados pela quantidade de alunos matriculados. A remuneração por módulos implica uma variabilidade de renda em função do início e fechamento de módulos, bem como da oferta e formação de turmas para os módulos. A oferta de módulos de acordo com a demanda de mercado reflete a aplicação de princípios de gestão contemporânea, especificamente o just in time, em um indício de mercantilização da educação (BALL, 2005; BOSI, 2007; CHAVES, 2010; PADILHA, 2009).

Os dados analisados apontam na direção da constituição de um infotaylorismo na EAD, separando os que planejam (conteudistas e professores) dos que executam (tutores) com base na qualificação (titulação) e no que Huws (2004) identificou como “cybertariado”, um contingente de trabalhadores, notadamente do setor de serviços, à margem da regulação formal. Entretanto, esse caminho apontado necessita de uma investigação mais profunda ante a variedade de arranjos de trabalho que foram encontrados neste estudo exploratório.

As relações de trabalho estabelecidas em sua maioria (bolsistas, autônomos) e encontradas podem ser entendidas como indícios de precarização do trabalho docente, além de naturalizarem a perda de direitos historicamente conquistados como a jornada de trabalho reduzida.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo, antes de definir um perfil único para o trabalho dos professores na EAD, indica uma forma refinada de divisão do trabalho que, por sua vez, implicam formas atípicas de estabelecimento de relações entre trabalhadores e capital, mesmo que este seja personificado pelo Estado, no caso das instituições públicas de ensino, com forte tendência à precarização ou à redução de direitos, pela forma com que o trabalho se organiza.

Destaca-se, por um lado, a refinada divisão do trabalho e, por outro, o forte estabelecimento do teletrabalho que é realizado pelos docentes com menor formação, menor remuneração e, na sua maioria, exercido em domicílio pela tutoria, nova e importante função desenvolvida pelos professores em cursos a distância, a qual tem o contato direto com os estudantes e realiza uma parte essencial do processo de ensinar e aprender.

Assim sendo, o trabalho docente no contexto das novas tecnologias aponta para uma intensificação da precarização, tendo em vista a intensa divisão de funções no cerne do fazer docente, assim como a fragilidade dos contratos de trabalho e o elevado trabalho em domicílio, em outras palavras, percebe-se a reconfiguração e operacionalização de uma nova divisão do trabalho entre concepção e execução, um “infotaylorismo” (BRAGA, 2009a, 2009b) que se evidencia nas condições diferentes de trabalho, por exemplo, quanto à autonomia, ao controle e à subordinação a que estão sujeitos trabalhadores com maior ou menor qualificação (ROSENFELD; ALVES, 2011), ou na invasão do espaço e tempo pessoal e familiar pelo trabalho (MONTREUIL; LIPPEL, 2003).

Pela diversidade de dados gerados pela amostra e por seu caráter não probabilístico, não nos é possível generalizações ou conclusões abrangentes, mas os dados encontrados nos permitem identificar algumas frentes onde trabalhos futuros podem ser frutíferos, como, por exemplo, o aprofundamento no estudo das condições materiais e de organização do trabalho de professores, tutores e conteudistas; a realização de estudos que focalizem o trabalho docente em EAD na rede privada de ensino, por esta ter maior vulto na EAD e maior contingente de trabalhadores, mas proporcionalmente menor número de estudos. Além disso, as repercussões das contingências sobre a saúde e segurança desses profissionais, especialmente em relação a questões ergonômicas e de fatores de risco psicossociais merecem ser investigadas, principalmente pelos indícios de continuidade da expansão dessa modalidade de ensino.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - ABED. **Censo EAD.BR**: Relatório Analítico da Aprendizagem a Distância no Brasil 2015. Curitiba: Intersaberes, 2016.

BALL, Stephen J. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, v.35, n.126, p.539-564, 2005.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.28, n. 101, p.1503-1523, 2007.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: ANTUNES, Ricardo L. C.; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009a. p.59-88.

\_\_\_\_\_. Trabalho e fluxo informacional: nossa herança (info)taylorista. In: NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. **Retratos do trabalho no Brasil**. Uberlândia: Edufu, 2009b. p.79-110.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Resolução FNDE/CD nº 8**, de 30 de abril de 2010. Altera os incisos I a V do art. 9º, o § 1º do art. 10 e o item 2.4 do Anexo I da Resolução CD/FNDE nº 26/2009, que estabelece orientações e diretrizes para a concessão de bolsas de

estudo e de pesquisa a participantes da preparação e execução dos cursos dos programas de formação superior, inicial e continuada no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB). 2010. Disponível em: <[https://www.fnnde.gov.br/fndelegis/action/UrlPublicasAction.php?acao=getAtoPublico&sgl\\_tipo=RES&num\\_ato=00000008&seq\\_ato=000&vlr\\_ano=2010&sgl\\_orgao=CD/FNDE/MEC](https://www.fnnde.gov.br/fndelegis/action/UrlPublicasAction.php?acao=getAtoPublico&sgl_tipo=RES&num_ato=00000008&seq_ato=000&vlr_ano=2010&sgl_orgao=CD/FNDE/MEC)>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1)>. Acesso em: 8 jan. 2014.

CHAVES, Vera Lúcia Jacob. Expansão da privatização / mercantilização do ensino superior brasileiro: a formação dos oligopólios. **Educação & Sociedade**, v.31, n.111, p.481-500, 2010.

DAL ROSSO, Sadi *et al.* Crise e trabalho no Distrito Federal. In: DAL ROSSO, Sadi (Org.). **Trabalho na Capital**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. p.124-149.

DEGOY, Emilse; LUQUE, Leticia Elizabeth. El rol docente ante las adiciones tecnológicas: ¿factor de protección o de riesgo? **Revista Iberoamericana de Educación**, v.61, n.4, p.1-10, 2013. Disponível em: <<http://www.rieoei.org/deloslectores/5395Degoy.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2014.

DEL PINO, Mauro Augusto Burkert; GRÜTZMANN, Thaís Philipsen; PALAU, Roberta de Carvalho Nobre. A educação a distância nas instituições federais de ensino: novas relações no processo de trabalho docente. **Cadernos de Educação**, v.38, p.235-257, jan.-abr. 2011.

DIAS SOBRINHO, José; BRITO, Márcia Regina F. de. La educación superior en Brasil: principales tendencias y desafíos. **Avaliação**, v.13, n.2, p.487-507, jun. 2008.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Direitos Fundamentais & Justiça**, v.3, n.9, p.101-123, 2009.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.15, n.2, p.303-318, 2012.

FREITAS, Lêda Gonçalves de. Organización del trabajo de los profesores que actúan en un ambiente virtual: perspectiva de la psicodinámica. **Praxis: Revista de Psicología**, v.14, n.21, p.65-75, 2012.

GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. **The Journal of Applied Psychology**, v.92, n.6, p.1524-1541, 2007.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Senac-DF, 2009.

HUWS, Ursula. **The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World**. Nova Iorque: New York University Press, 2004.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **Resumo técnico: Censo da educação superior 2014**. Brasília: INEP, 2016.

LAPA, Andrea; PRETTO, Nelson De Luca. Educação a distância e precarização do trabalho docente. **Em Aberto**, v.23, n.84, p.79-97, nov. 2010.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

- MILL, Daniel. **Docência virtual**: uma visão crítica. Papirus, 2012.
- MILL, Daniel Ribeiro; SANTIAGO, Carla Ferreti; VIANA, Inajara de Salles. Trabalho docente na educação a distância: condições de trabalho e implicações trabalhistas. **Revista extra-classe**, v.1, n.1, fev. 2008.
- MONTREUIL, Sylvie; LIPPEL, Katherine. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. **Safety Science**, v.41, n.4, p.339-358, June 2003.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Manual de buenas prácticas en teletrabajo**. Buenos Aires: OIT/Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/Unión Industrial Argentina, 2011.
- PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.7, n.3, p.549-563, 2009.
- ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v.54, n.1, p.207-233, 2011a.
- ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p.417-418.
- SEGENREICH, Stella Cecília Duarte. ProUni e UAB como estratégias de EAD na expansão do ensino superior. **Pro-posições**, Campinas, v.20, n.2, p.205-222, maio-ago. 2009.

**Data da submissão:** 24/06/2016

**Data da aprovação:** 01/05/2017