

TUTORIA E AS CONDIÇÕES DO TELETRABALHO
TUTORING AND TELEPHONE CONDITIONS

Jeter Liano Silva^{1*}

RESUMO

Este trabalho científico tem o propósito de apresentar uma análise do funcionamento dos cursos de educação a distância no Brasil bem como questões relacionadas à execução de atividades de tutoria. O estudo visa compreender as condições do trabalho às quais os profissionais da Educação à Distância (EaD) estão subordinados no Brasil. Além disso, busca compreender os reflexos sociais que o teletrabalho traz para os tutores, instituições de ensino, meio ambiente e sociedade. Neste trabalho, constatou-se que o Teletrabalho é uma nova modalidade, com vantagens não apenas ao empregado, mas também à empresa contratante e à economia em geral. Por fim, essa pesquisa demonstra que o Teletrabalho no Brasil necessita da criação de uma legislação mais bem específica, onde devam ser asseguradas as garantias consolidadas ao trabalhador. Pois esse tipo de trabalho possui reflexos sociais, econômicos e ambientais.

Palavras-chave: Educação à distância. Teletrabalho. Tutoria.

ABSTRACT

This scientific work has the purpose of presenting an analysis of the functioning of distance education courses in Brazil as well as issues related to the execution of mentoring activities. The study aims to understand the working conditions to which distance education professionals are subordinate in Brazil. In addition, it seeks to understand the social reflexes that teleworking brings to tutors, educational institutions, the environment and society. In this work, it was verified that Telework is a new modality, with advantages not only to the employee, but also to the contracting company and to the economy in general. Finally, this research demonstrates that Telework in Brazil needs the creation of a more specific legislation, where the consolidated guarantees to the worker must be guaranteed. For this kind of work has social, economic and environmental consequences.

Key words: Distance education. Telecommuting. Mentoring.

¹ *Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. jeterliano@gmail.com.

Recebido em: 16/04/2018. Aceito em: 19/04/2018.

INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho- OIT conceitua o teletrabalho ou a Educação a Distância (EaD), como a modalidade de ensino que consente que o estudante, o tutor e o professor estejam separados no tempo e espaço, ou seja, não há necessidade de estar fisicamente presentes em um ambiente formal de ensino-aprendizagem, assim, admitindo que o aluno faça seu auto estudo em tempo distinto. Ainda segundo Duarte (2008) a interligação entre os docentes e os alunos se dá por meio de tecnologias, principalmente da internet.

Na EAD, o aluno deve se comportar de forma independente dos docentes, ou seja, o estudante deve organizar e planejar sua aprendizagem de maneira autônoma. O tutor estimula a autonomia do estudante através de algumas ações, como a sugestão de fontes alternativas de pesquisa, realização de *feedback* em tempo hábil, esclarecimentos das dúvidas, orientação e apoio ao aluno durante os estudos. Essas ações baseiam o processo de ensino e aprendizagem na EaD e também caracterizam o tutor como um mediador do processo (OLIVEIRA, 2012).

Esse estudo visa compreender as condições do trabalho às quais os profissionais da Educação à Distância (EaD) estão subordinados no Brasil. Além disso, busca compreender os reflexos sociais que o teletrabalho traz para os tutores, instituições de ensino, meio ambiente e sociedade. Objetiva salientar que a falta de legislação trabalhista específica para a educação a distância colabora para a precarização das condições de trabalho do docente virtual no país.

O assunto discorrido tem relevância, visto que a educação a distância se desenvolveu no Brasil há 20 anos, particularmente no ensino superior e nas pós-graduações da iniciativa privada. Além de tudo, em decorrência da ampliação da educação a distância e da falta de regulamentação para esse modelo de docência, faz notar-se uma precarização das condições de trabalho.

Destacamos que a insuficiência de regras jurídicas deve ser inteirada pelos princípios gerais do direito do trabalho referentes a relação de emprego em geral e do trabalhado domiciliar. E essa escassez de normas trabalhistas específicas para regulamentar os diversos aspectos do Ensino a Distância trouxe grandes dificuldades para os estudos do tema.

Trata-se de um estudo qualitativo por meio de revisão literária buscando informações em textos técnicos científicos e legislação aplicada aos profissionais da EaD.

Revisão de literatura

Normas gerais de saúde e segurança no trabalho – doenças e acidentes de trabalho

Para trabalhadores celetistas, que são amparados pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, existem normas e regulamentos predefinidos, que os resguardam diante das diferentes formas de trabalho. A Lei Federal nº 8213/91 traz em seu artigo 19 a definição legal sobre acidente de trabalho como sendo:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Além disso, segundo a Lei nº 8213/91, os acidentes de trabalho podem ser classificados como típico, que ocorre no próprio ambiente laboral, ou de trajeto, que é aquele ocorrido durante no percurso da residência do trabalhador até o local de trabalho ou vice-versa. A Portaria 3214/78 traz em seu escopo 36 normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho. Estas normas definem os procedimentos mínimos para resguardar a saúde e segurança do trabalhador (BRASIL, 1977). Conta-se também para tal com legislações e procedimentos do Sistema Único de Saúde – SUS, que define procedimentos e estabelece fluxogramas e instancias responsáveis pela saúde do trabalhador. Dentre estes, citam-se as atribuições da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST.

Dentre as ferramentas da RENAST existem os CEREST's que são responsáveis pelas ações no âmbito do SUS em saúde do trabalhador. O CEREST é o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador; sendo de âmbito Estadual, Regional ou Municipal, criado pela Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - RENAST. É também uma unidade do Sistema Único de Saúde (SUS) especializada na atenção a problemas de saúde relacionados ao trabalho tendo como principal objetivo a prevenção de doenças e acidentes de trabalho (SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS (2011).

Os CEREST's têm importante papel na articulação da atenção à Saúde do Trabalhador, como centros de referência se tornam fundamentais suprimindo a ausência de atendimentos especializados em saúde do trabalhador na atenção primária, secundária e de alta complexidade da saúde. Conforme a Portaria MS/GM nº 1679/2002:

Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador devem ser compreendidos como polos irradiadores, no âmbito de um determinado território, da cultura especializada subentendida na relação processo de trabalho/processo saúde/doença, assumindo a função de suporte técnico e

científico, deste campo do conhecimento. Suas atividades só fazem sentido se articuladas aos demais serviços da rede do SUS, orientando-os e fornecendo retaguarda nas suas práticas, de forma que os agravos à saúde relacionados ao trabalho possam ser atendidos em todos os níveis de atenção do SUS, de forma integral e hierarquizada. Em nenhuma hipótese, os CRST poderão assumir atividades que o caracterizem como porta de entrada do sistema de atenção (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2002, p.7).

Conforme a Portaria MS/GM nº 2437/2005, que dispõe sobre a ampliação e o fortalecimento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST no SUS, “[...] o Cerest tem por função o provimento de retaguarda técnica para o SUS, nas ações de prevenção, promoção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e vigilância em saúde dos trabalhadores urbanos e rurais [...]” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2005, p.3).

Condições de saúde e segurança no teletrabalho

Mil (2006) citado por Oliveira (2012) conceitua as telemáticas como sendo o resultado da junção das tecnologias de informática com as de comunicação. Oliveira (2012), diz ainda que essa junção permitiu um grande progresso no ramo da Educação e impulsionou várias mudanças do papel do tutor na educação a distância.

Manâs (2004) traz que, diante das reivindicações do mercado econômico mundial, emergiram modalidades de trabalho vinculadas a recentes telemáticas, oportunizando alguns ramos das atividades clássicas de labor a serem supridas ou complementadas pelo teletrabalho. Ainda enfatizou que o teletrabalho é uma modalidade que ressalta do trabalho intelectual sobre o manual e sem a presença física do empregador no mesmo ambiente laboral.

Conforme Melo (2010) citado por Oliveira (2012), a discussão conceitual do teletrabalho é definida por três elementos: é um trabalho, é executado a distância e se faz através das telemáticas.

Conforme Souza (2010) a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1996 criou a Convenção número 177 sobre o trabalho a domicílio, essa analisa os teletrabalhadores a domicílio e determinou os cuidados que os empregados e empregadores deveriam ter para evitar problemas de segurança e saúde. No item 20 está elencado que cabe ao empregador informar os riscos do trabalho e informar as precauções a serem tomadas. Por outro lado, cabe ao empregado respeitar as regras de segurança e saúde. O item 21 permite o empregado a não realizar suas obrigações se tivesse algum motivo que representasse perigo a sua saúde ou sua

segurança. A pesquisadora completa, que nessa recomendação da OIT alguns direitos dos teletrabalhadores são citados como férias, repouso semanal, licenças médicas etc.

Dentro da organização do trabalho, o teletrabalho é uma forma alternativa, porém não menos importante que a tradicional. Já que o destaque nessa modalidade de trabalho é para o que faz, quando faz e o local da atividade. Uma evidência da importância do assunto é o número de profissionais remotos que chega a 3,5 milhões e o crescimento médio atinge 10% ao ano, dados de um estudo da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - Sobratt (SOUZA, 2010).

Para o sistema jurídico brasileiro, a relação de emprego é uma espécie do gênero na relação de trabalho, que necessariamente exige a existência de figuras específicas, como o exemplo da subordinação. Outro ponto, diz respeito ao conteúdo do contrato de trabalho, onde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz sua correspondência com a relação de emprego no artigo 442: "Contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego." Dessa maneira, a relação de emprego é uma forma de relação de trabalho, que se origina através de um contrato de trabalho e que deve contemplar as características específicas como pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade (SCOTTINI, 2012).

Para Delgado (1999) a relação de emprego prevista na consolidação das leis do trabalho (CLT) tem cerne econômico. Essa afirmativa é evidente na EaD, pois os docentes assumem centenas até milhares de alunos no processo de ensino, demonstrando o componente econômico como estimulante do estabelecimento desta espécie de processo educacional. Nessa modalidade de teletrabalho, a economia do tempo para os empregados e empregadores e a diminuição de emissão de poluentes, são algumas vantagens do teletrabalho, especialmente para as instituições (SCOTTINI, 2012).

Faz necessário analisar a questão da saúde e da segurança do teletrabalhadores. Percebe-se com relação à saúde que ocorreu um grande aumento de estresse do trabalho e doenças causadas pelo esforço repetitivo, com a inserção de novas tecnologias nos ambientes de trabalho. No caso dos teletrabalhadores que trabalham em residências, um excesso de horas trabalhadas, assim como uma diminuição das pausas para descanso. Ademais, como dificilmente o ambiente de trabalho do teletrabalhador a domicílio passa por uma fiscalização do empregador, pode haver inobservância dos padrões ergonômicos, fadiga ocular, exposição a ruído e a temperaturas inadequadas.

Mill (2006) pondera que as problemáticas que mais se destacam na EaD são: a sobrecarga de trabalho (excesso de atividades e do número de alunos por docente), baixo

valor hora-aula, exigência de dominância de várias tecnologias. Ainda diferentes problemas de organização do trabalho: variados sistemas de remuneração e de sistemas de controle do trabalho, agravos à saúde relacionados ao trabalho, responsabilização unilateral dos assalariados e supressão de postos assalariados em favor de trabalhadores independentes. Scottini (2012) apresenta também na organização do trabalho há falta de atenção pedagógica.

Oliveira (2012) na reflexão do adoecimento durante o desenvolvimento das atividades do teletrabalho, atenta que a maioria dos teletrabalhadores aumentam a produtividade e o ritmo de trabalho sem perceber, isso devido a maleabilidade de espaço e tempo inerentes as atividades laborais do teletrabalho. Além disso, Barros (2007) completa que os contratos de trabalho na EaD, quando existentes 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).

Scottini (2012) diz que a realidade da precarização do trabalho dos docentes na educação a distância são em todas as instituições brasileiras privadas ou públicas. Sendo que a valorização do tutor é necessária, já que o tutor é o profissional que irá acompanhar o aluno no decorrer dos estudos. Então esse profissional é o elo entre os alunos e a instituição de ensino.

Assim, observa que a tutoria não recebeu reconhecimento necessário e essencial na mediação pedagógica nos cursos à distância. Até mesmo do próprio Ministério da Educação, através da Universidade Aberta do Brasil que paga o profissional como bolsa, sem direitos trabalhistas ou previdenciários (SCOTTINI, 2012).

Completa a autora que, os tutores algumas vezes têm uma queda no desempenho na execução das atividades porque são desvalorizados e mal-remunerados. Com essa situação há uma rotatividade dos tutores em detrimento as más condições de trabalho e da fragilidade de uma legislação protetiva trabalhistas para estes profissionais.

Conclusão

Scottini (2012) destaca que mesmo que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 9.394/96), que consentiu avanços no conceito de educação não presencial em todos os níveis; do Decreto 5.622, de 19/12/2005, regulamentador da EAD no país e do Decreto 5.000, de 8/06/2006, que instituiu o Sistema Universidade Aberta do Brasil – UAB, a legislação trabalhista ainda possui falhas no âmbito dos direitos dos docentes.

Essa pesquisa demonstra que a organização do teletrabalho proporciona ao trabalhador uma forma alternativa de economizar o tempo, de ganhar na qualidade de vida, amplia as chances de emprego para especialistas de maior e menor grau de especialização na EaD. Neste estudo, constatou que o Teletrabalho é uma nova modalidade do trabalho com vantagens não apenas ao empregado, mas também à empresa contratante e à economia em geral. Ocorrem vantagens da aplicação pela ótica do meio ambiente e em relação à economia: o trabalhador não precisa se deslocar até o ambiente tradicional de trabalho e há uma flexibilização para desempenhar suas funções habituais; a empresa, gastando menos em infraestrutura; esta modalidade, também pode ser uma grande alternativa de emprego aos portadores de necessidades especiais, pois, em geral seu ambiente domiciliar, já é adaptado conforme suas necessidades específicas.

Desvantagens que devem ser observadas nessa modalidade: o isolamento total do empregado com a empresa levando a desmotivação do empregado e, por consequentemente a diminuição da produtividade; em geral o ambiente do teletrabalhador, é a residência, e esse ambiente deve ser adequado pelas regras da saúde e segurança no trabalho, pois poderá acarretar doenças e diminuição das metas de produtividade por vezes impostas. Por fim, essa pesquisa demonstra que o Teletrabalho no Brasil necessita da criação de uma legislação específica, condizente com os formatos de trabalho e contratos praticados na EaD, onde se assegurem as garantias consolidadas ao trabalhador, pois esse tipo de trabalho possui reflexos sociais, econômicos e ambientais. Além disso, um modelo de trabalho mal regulado e mal regulamentado pode levar os trabalhadores às relações e processos de trabalho opressores na própria residência.

Destaca-se, que a partir desse estudo constatou-se que são escassas as discussões sobre as condições de trabalho na docência na EaD. Mas essa situação motivou mais os pesquisadores sobre o tema estudado, pois acreditamos que através das pesquisas possam instigar o ordenamento jurídico brasileiro a criar regras mais específicas para os docentes da educação a distância.

O objetivo deste trabalho não foi apenas abordar aspectos críticos suscitados pela análise mais profunda desta modalidade de ensino. Almejou-se, destacar que são emergenciais as melhorias nas condições de trabalho dos docentes. Já que as melhorias ajuizarão vários benefícios como uma melhor qualidade no ensino praticado, menos adoecimentos, diminuição das evasões de tutores e de alunos durante os cursos.

Referências

BARROS, Verônica Altesf. **O trabalho do docente virtual: análise jurídica das condições de trabalho decorrentes do sistema de educação a distância.** Manaus: Anais do Conpedi, 2007, p. 3272.

BRASIL. Lei 6514 de 22 de dezembro de 1977. Da segurança e da medicina do trabalho. Brasília, 1977.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Brasília, 1996.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília-DF, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Contrato de trabalho: caracterização, distinções, efeitos.** São Paulo: LTr, 1999, p. 22.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, Código de Processo Civil, Legislação trabalhista e processual trabalhista, Legislação Previdenciária e Constituição Federal.** Organização Nelson Mannrich. – 9 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008. p. 24.

GULARTE DUARTE, Leonardo. Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 59, nov 2008. Disponível em:
<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em 24 out 2016.

JUNIOR, J.S.O. Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade. São Paulo, 2013.

MANÃS, Cristian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem econômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Curitiba, n. 24, p. 21-32, 2004.

MILL, Daniel Ribeiro. **Educação a distância e trabalho docente virtual: sobre tecnologia, espaços, tempos, coletividade e relações sociais de sexo na Idade Mídia.** Tese (Doutorado

em Educação) — Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG), Belo Horizonte, 2006.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria 1679/GM de 19 de setembro de 2002. **Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências**, Brasília-DF, 2002.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 2437/GM de 7 de dezembro de 2005. **Dispõe sobre a ampliação e o fortalecimento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - RENAST no Sistema Único de Saúde - SUS e dá outras providências**, Brasília-DF, 2005.

OLIVEIRA, Ramony Maria da Silva Reis. **A Tutoria no Contexto da EAD**. Montes Claros: Unimontes, 2012.

SCOTTINI, Debora Tiemi. Aspectos trabalhistas na educação a distância. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11656>. Acesso em 24 out 2016.

SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS. Cartilha “Saúde do Trabalhador”, Belo Horizonte-MG, 2011.

SOUZA, Anadélia Viana. Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro.. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403>. Acesso em 24 out 2016