

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: ELEMENTOS PARA PENSAR A VALORIZAÇÃO DA DOCÊNCIA VIRTUAL

Braian Garrito Veloso¹
Daniel Mill²

Resumo

O objetivo deste artigo é discutir as características do trabalho contemporâneo e suas implicações à docência na Educação a Distância (EaD) no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB). Para atender ao escopo do estudo, foram coletados dados, por meio de questionários virtuais, de 677 docentes que atuam ou já atuaram no âmbito do Sistema UAB. Posteriormente, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com oito desses profissionais. Por meio da pesquisa, identificamos algumas características que permeiam a atividade docente exercida no Sistema UAB, como a flexibilização, o trabalho em tempo parcial, a fragilização dos vínculos entre docentes e universidades, etc.

Palavras-chave: Educação a Distância; Precarização do Trabalho Docente; Sistema Universidade Aberta do Brasil.

Precarization of Teaching Work in Distance Education: elements to think about valorization of the virtual teaching

Abstract: The objective of this article is to discuss the characteristics of contemporary work and its implications for teaching in Distance Education within the scope of the

1 Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

2 Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

Universidade Aberta do Brasil system (UAB). In order to meet the scope of the study, data were collected through virtual questionnaires of 677 teachers who work or have already worked under the UAB System. Subsequently, semi-structured interviews were conducted with 8 of these professionals. Through the research, we identified some characteristics that permeate the teaching activity carried out in the UAB system, such as flexibilization, part-time work, the weakening of links between teachers and universities, etc.

Keywords: Distance Education; Precarization of Teaching Work; Universidade Aberta do Brasil system.

INTRODUÇÃO

Este artigo traz uma análise diretamente enfocada no trabalho docente exercido na Educação a Distância (EaD). Mais especificamente, pretende-se analisar as relações de trabalho dos docentes que atuam no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB). Parece-nos que, atualmente, a EaD se mostra permeada por tendências estritamente relacionadas ao trabalho contemporâneo. Sendo assim, ao compreendermos que as novas relações de trabalho podem significar perversidades aos trabalhadores, interessa-nos observar possíveis implicações desse processo sobre a docência exercida nos cursos a distância. Sob esse entendimento, discutiremos aspectos como a reestruturação produtiva e a precarização do trabalho.

O foco desta investigação é o Sistema UAB, pois este é um dos principais responsáveis pelo crescimento da EaD no Brasil. Além disso, consideramos que, sob a forma como ele foi estruturado, cria-se um terreno fértil para o desenvolvimento de características iminentes à reestruturação produtiva. Portanto, analisamos dados coletados com profissionais docentes que atuam ou já atuaram em cursos a distância oferecidos por meio do Sistema UAB à luz de discussões teóricas enfocadas na reestruturação produtiva e no pós-fordismo, tendo em vista suas diversas implicações ao trabalho contemporâneo.

No que se refere à estrutura do texto, inicialmente abordamos aspectos que tangenciam a reestruturação produtiva, trazendo algumas das tendências que têm influenciado as novas relações de trabalho e as possíveis implicações daí decorrentes. Em seguida, enfocamos as características do Sistema UAB para, posteriormente, analisarmos a docência na EaD sob a perspectiva das novas relações que permeiam o trabalho contemporâneo. De sorte que buscamos validar ou falsear as nossas hipóteses por meio dos dados coletados nos questionários virtuais e nas entrevistas realizadas com docentes que atuam ou já atuaram no âmbito do Sistema UAB.

SOBRE O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

As Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) têm trazido implicações diversas ao trabalho contemporâneo. Por um lado, elas têm possibilitado benefícios aos trabalhadores, como a flexibilidade quanto aos locais e horários de trabalho – pois entendemos que esse aspecto pode ser profícuo ao trabalhador, dependendo da perspectiva de análise. Por outro, também é por meio dessas tecnologias que o capital, alicerçando-se nas tendências pós-fordistas, tende a flexibilizar os processos de produção com o objetivo perverso de aumentar a extração de mais-valia e precarizar o trabalho. Nas palavras de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 230), a “precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões”. Ainda para os autores:

A flexibilização das relações de trabalho diluiu a nítida linha de separação entre incluídos e excluídos. Através da terceirização e da desregulamentação social, produziu-se a desestabilização do mundo do trabalho que atingiu, inicialmente, os trabalhadores industriais e depois todos os assalariados, afetando, hoje, todos os que vivem do trabalho” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231).

Com a discussão trazida pelos autores, vale fazer a ressalva de que não se pode culpar somente as TDIC pelas precariedades do trabalho contemporâneo – embora elas estejam diretamente relacionadas a aspectos como a flexibilização. Para além delas, o processo de precarização do trabalho está intimamente relacionado com a reestruturação produtiva que, por sua vez, relaciona-se com as tendências do modelo de produção pós-fordista.

Mas, o pós-fordismo, embora concernente ao trabalho na contemporaneidade, refere-se a uma nova forma de produção

que decorre de um modelo que o antecede, o fordismo. Este termo, originário das concepções de Henry Ford, designa um modelo de produção que procura evitar, ao máximo, o desperdício e reduzir, ao mínimo, o ciclo de transformações (CANTANHEDE, 1973). Ele caracteriza-se como prática de gestão na qual se observa a separação entre concepção e execução, baseando-se esta no trabalho fragmentado e simplificado, por meio de ciclos operatórios muito curtos, o que requer pouco tempo para formação e treinamento dos trabalhadores (LARANGEIRA, 1997).

O modelo de produção fordista, tendo seu surgimento e ápice durante as primeiras décadas do século XX, passa por significativas mudanças a partir da década de 1970 “em razão de pressões competitivas, causadas, principalmente, pela concorrência japonesa” (LARANGEIRA, 1997, p. 91). A crise pela qual o fordismo passa é responsável por significativas reestruturações, que imprimem novas formas de organização ao trabalho na contemporaneidade. Essas mudanças apresentam aspectos negativos, como:

[...] os altos índices de desemprego, o crescimento do trabalho em tempo parcial e do trabalho temporário ou subcontratado, a ausência ou ganhos modestos de salários reais e o enfraquecimento do poder de barganha dos sindicatos. Junto a isso, são apontados: o rápido crescimento da economia informal mesmo em países industrialmente avançados; o retorno do trabalho doméstico familiar artesanal, que implicaria o ressurgimento de práticas mais atrasadas de exploração; o solapamento da organização dos trabalhadores (LARANGEIRA, 1997, p. 93).

Nesse sentido, o modelo pós-fordista incorre, por vezes, em perversidades aos trabalhadores. Dentre os aspectos negativos cita-se o trabalho em tempo parcial, a fragilidade (ou inexistência) dos vínculos empregatícios, a flexibilização,

a terceirização etc. São estas, pois, algumas das características que perpassam as relações do trabalho contemporâneo. Acreditamos que a docência na EaD, na medida em que se mostra assentada nas tendências da contemporaneidade, apresenta-se envolta em problemáticas que decorrem da reestruturação produtiva. Por conseguinte, os docentes que atuam em cursos a distância se encontram sujeitos às perversidades do modo de produção capitalista que, via de regra, almeja a maximização dos resultados sem preocupações com as condições trabalhistas.

A título de exemplo, docentes são contratados temporariamente ou em regime parcial, isso quando são, efetivamente, contratados, pois são comuns os profissionais que recebem outros tipos de auxílio que não um salário. Essa flexibilidade, no que diz respeito à contratação, acaba por esfacelar os direitos trabalhistas, estabelecendo uma insegurança e imputando aos trabalhadores a culpa, por exemplo, pelo desemprego. De acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 232): “Consolida-se no imaginário social a noção de descartabilidade das pessoas, de naturalidade da insegurança e da competição de todos contra todos, ancorada na fragilização dos vínculos, nas rupturas de trajetórias profissionais, na perda da perspectiva de carreira”.

O trabalho docente na EaD, portanto, ao se mostrar sobremaneira complexo, demanda uma análise aprofundada. Porém, antes de partirmos à apreciação dos dados coletados com profissionais que atuam ou já atuaram no âmbito do Sistema UAB, discutiremos alguns aspectos relacionados a esta política pública. Acreditamos que descortinar alguns dos elementos que constituem a docência na EaD ofertada em instituições públicas é ponto nevrálgico no que respeita à análise sobre o trabalho docente nessa modalidade.

SOBRE O SISTEMA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL

A EaD tem crescido vertiginosamente na sociedade contemporânea. No Brasil, a modalidade tem sido fomentada, há aproximadamente uma década, pelo Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB). Criada em 2006, esta política pública tem como finalidade expandir e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior no País (NEVES, 2016). Arquetizado sob o modelo de universidades abertas estrangeiras, o Sistema UAB foi constituído de um modelo em que Instituições Públicas de Ensino Superior (IPES), com atuação regular no ensino presencial, credenciam-se no Ministério da Educação (MEC) e aportam TDIC para o desenvolvimento e a oferta de cursos a distância (FERREIRA; MILL, 2014).

Após aproximadamente uma década de existência, o Sistema UAB atingiu dimensões de grande relevância ao contexto educacional brasileiro (FERREIRA; MILL, 2014). Corroborando sua significância à EaD no País, dados obtidos em maio de 2014 ilustram os seguintes quantitativos: 104 IPES integrantes, 1.103 cursos e 575 Polos de Apoio Presencial, atendendo a um número total de mais de 470 mil alunos (FERREIRA; CARNEIRO, 2015). No entanto, embora considerada a mais evidente e vultosa política pública de educação superior a distância no Brasil (FERREIRA; CARNEIRO, 2015), o Sistema UAB foi estruturado sob controvérsias, em especial no que concerne à concessão de bolsas a tutores e professores, imprimindo instabilidade ao exercício da docência virtual que se desvela pela fragilização dos vínculos entre universidades e docentes. Segundo Belloni (2013, p. 257), a “atual política economiza justamente na remuneração e na organização do trabalho docente, um dos pontos mais complexos e cruciais para a qualidade do ensino oferecido”.

Mas, para além da precarização – intrínseca à maneira como o Sistema UAB foi constituído – a docência na EaD, por si só, possui características concernentes às novas relações de trabalho, como a divisão e fragmentação das funções. Na modalidade, não apenas um, mas vários profissionais docentes devem atuar em consonância para garantir o processo de ensino-aprendizagem. Para Mill (2014), esse conjunto articulado de trabalhadores, necessário para a realização das atividades na EaD, denomina-se *polidocência*. Considera-se, contudo, que este termo não é a própria docência, mas sim uma forma de analisá-la em suas particularidades (MILL, 2014).

Sob o entendimento de Mill (2014), a docência na EaD refere-se à existência de vários profissionais, incluindo aqueles *não-docentes*. Porém, neste estudo, interessa-nos somente os membros que compõem o coletivo de trabalhadores e que são considerados, de fato, docentes. “Geralmente, o docente-autor, o docente-formador e os docentes-tutores são tipicamente educadores. Os outros são profissionais que participam da polidocência e influenciam a qualidade do ensino-aprendizagem, mas não são docentes” (MILL, 2014, p. 37). Portanto, neste artigo, discutimos as características que perpassam o trabalho na EaD à luz de suas implicações aos docentes que atuam na modalidade. Nossas apreciações se concentram em dados coletados com profissionais que atuam ou já atuaram no âmbito do Sistema UAB. Entendemos que esta política pública tem participação estratégica no crescimento da EaD no Brasil. Consideramos, ainda, que ela foi estruturada sob problemáticas, criando um terreno fértil para o desenvolvimento de características diretamente relacionadas à reestruturação produtiva e às novas relações de trabalho.

METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é um recorte da dissertação de mestrado intitulada de “*Organização do Trabalho Docente na Educação*”

a Distância: implicações da polidocência no contexto da Universidade Aberta do Brasil (UAB)”. Trata-se de um estudo desenvolvido no âmbito do Grupo Horizonte (Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Inovação em Educação, Tecnologias e Linguagens) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Portanto, concerne aos esforços deste mesmo Grupo no que diz respeito à compreensão da EaD e aos meandros que perpassam as propostas de ensino-aprendizagem na modalidade.

Para atendermos ao objetivo precípua da pesquisa, isto é, *analisar as implicações do trabalho contemporâneo à docência exercida no âmbito do Sistema UAB*, utilizamos os métodos quantitativo e qualitativo, pois ambos podem combinar-se de diferentes formas numa mesma investigação (DUARTE, 2009). A essa combinação de múltiplos métodos para estudar um mesmo problema de pesquisa, denomina-se triangulação metodológica (DUARTE, 2009). Sendo assim, Romanelli e Biasoli-Alves (1998, p. 18) consideram que:

A relação desejada entre o quantitativo e o qualitativo pode ser considerada complementar. Ou seja, enquanto o quantitativo se ocupa de ordens de grandezas e as suas relações, o qualitativo é um quadro de interpretações para medidas ou a compreensão para o não quantificável.

As considerações supramencionadas permitem-nos inferir que a convergência entre os métodos qualitativo e quantitativo pode ser profícua na medida em que permite uma abordagem multifacetada do fenômeno a ser investigado. Para Duarte (2008), ambos os métodos podem ser utilizados lado a lado ou simultaneamente. Acreditamos, pois, que os métodos qualitativo e quantitativo são fundamentais à nossa pesquisa. Por um lado, preocupamo-nos em obter dados fidedignos e quantificáveis, considerando a grande envergadura do objeto de análise (Sistema UAB). Por outro, não desconsideramos a complexidade do fenômeno da pesquisa e a necessidade de

inquirir qualitativamente as experiências dos entrevistados e seus elementos subjacentes.

No tocante aos procedimentos metodológicos, primeiramente elaboramos um questionário virtual por meio do *software Limesurvey*. Trata-se de uma ferramenta digital que possibilita o desenvolvimento e o envio de questionários diretamente pelo sistema, a partir da criação de uma base com e-mails aos quais foram enviados os convites à pesquisa. Dessa forma, para construir a base de dados, utilizamos contatos de profissionais relacionados à EaD e ao Sistema UAB. Estes foram obtidos em fontes variadas, como: Listas do Grupo Horizonte, participantes de eventos científicos da área, cursos e listas sobre EaD das quais participamos etc. Após a constituição da base de e-mails e os processos de filtragem, enviamos convites à pesquisa a exatamente 25.408 contatos que possivelmente atuam ou já atuaram no âmbito do Sistema UAB. Destes, 677 indicaram possuir experiência como docente neste Sistema e responderam a todas as perguntas do questionário virtual.

Posteriormente, realizamos entrevistas semiestruturadas com alguns profissionais que participaram da primeira etapa da pesquisa. Selecionamos os docentes com base em sua experiência na EaD e no âmbito do Sistema UAB. Ao todo, foram realizadas e transcritas 8 entrevistas.

FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO?

Com a finalidade de analisar o trabalho docente na EaD à luz das novas relações de trabalho presentes na contemporaneidade, apreciamos os dados provenientes dos questionários virtuais e das entrevistas realizadas com diversos profissionais docentes que atuam ou já atuaram no âmbito do Sistema UAB. Acreditamos que, nessa modalidade, o trabalho docente é amplamente influenciado pela reestruturação produtiva e pelas concepções pós-fordistas que permeiam a sociedade contemporânea, o que acaba gerando problemáticas passíveis de serem analisadas.

Preocupando-nos, primeiramente, com a flexibilização como possível sinônimo de fragilização dos direitos dos trabalhadores, questionamos os participantes dos questionários virtuais a respeito de seus regimes contratuais. Interessou-nos compreender de que maneira são instituídas as relações de trabalho entre universidades e docentes, além da existência ou não de vínculos empregatícios. A Figura 1 quantifica os dados obtidos.

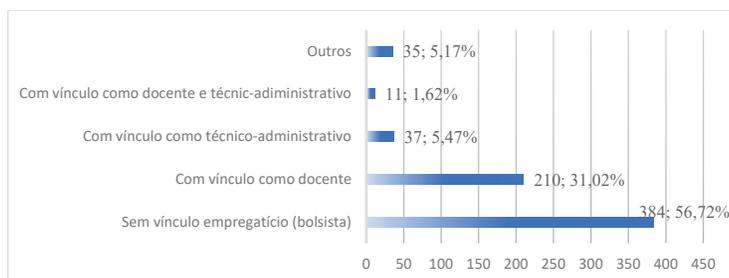


Figura 1. Tipos de vínculos estabelecidos entre universidades e docentes. Fonte: Autoria própria.

Dos 677 respondentes dos questionários virtuais, 384 informaram *não* possuir vínculo empregatício com a instituição. Em contrapartida, 210 entrevistados indicaram possuir vínculo como docente, seguidos de 37 com vínculo técnico-administrativo, 11 vinculados a ambas as categorias e 35 possuindo outros tipos de contratação, das quais constatamos, por meio de respostas abertas, que 6 também se enquadram como bolsistas. Esses dados corroboram a assertiva de que a flexibilização se relaciona com processos de precarização, sobretudo ao fragilizar os direitos dos trabalhadores. Na perspectiva de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), a precarização instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragilizando os vínculos e impondo perdas dos mais variados tipos (de direitos do emprego, da saúde e da vida) para todos os que vivem do trabalho. Os autores ainda afirmam que uma das dimensões do processo de precarização refere-se justamente à desestabilização e à perda dos referenciais de proteção social do trabalho (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Com vistas a elucidar quais são os docentes mais atingidos por essa precarização relacionada à fragilização dos vínculos entre universidade e trabalhadores, discriminamos os dados entre os diferentes tipos de docência. Para tanto, buscamos agrupar aqueles profissionais que informaram possuir experiência em *apenas* cada uma das figuras docentes. Considerando-se que a grande maioria dos participantes atua ou já atuou em mais de uma das funções, selecionamos aqueles que, ao contrário, possuem experiência exclusivamente em cada um dos perfis. Primeiramente, utilizamos os dados dos 138 participantes que informaram possuir experiência *apenas* como docente-tutor virtual e dos 67 que disseram possuir experiência *apenas* como docente-tutor presencial. Os resultados dessa filtragem estão presentes nas Figuras 2 e 3.

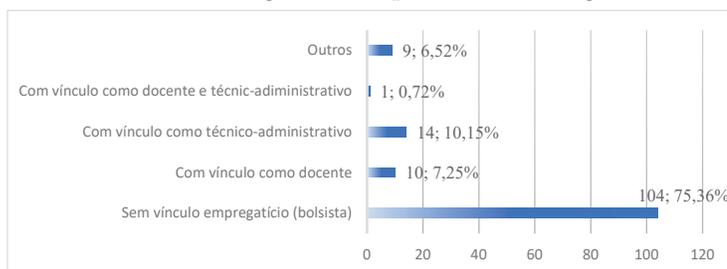


Figura 2. Tipos de vínculos estabelecidos entre universidades e entrevistados que possuem experiência apenas como docentes-tutores virtuais. Fonte: Autoria própria.

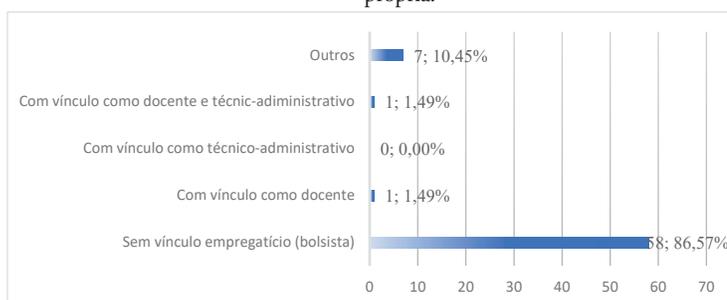


Figura 3. Tipos de vínculos estabelecidos entre universidades e entrevistados que possuem experiência *apenas* como docentes-tutores presenciais. Fonte: Autoria própria.

Os dados permitem-nos inferir que o tipo de contratação preponderante entre os docentes-tutores entrevistados, sejam eles virtuais ou presenciais, é como bolsista, isto é, não existe

vínculo empregatício. Constatase, portanto, um agravante no que diz respeito aos direitos trabalhistas desses profissionais, haja vista a inexistência de vínculo empregatício, ou seja, esses docentes não são abarcados por boa parte das seguranças legais. Além dessa fragilidade contratual, por serem docentes-tutores que desenvolvem atividades no âmbito do Sistema UAB, presumimos que suas remunerações consoam com o que é descrito nos editais de seleção. Isso quer dizer que, via de regra, esses docentes recebem um valor abaixo do salário mínimo vigente. Sob o entendimento de Lapa e Pretto (2010), nessas condições o que se tem é uma enorme precarização do trabalho docente, evidenciada, dentre outras coisas, por meio da baixa remuneração. Por isso, como resultado da flexibilização na EaD, podem se esconder novas formas de precarização, levando aos contratos individuais e sem referências ao coletivo de trabalho (MILL, 2012).

Em relação aos demais docentes, procuramos discriminar, nomeadamente, as respostas dos 25 docentes-autores/conteudistas e dos 43 docentes-formadores/aplicadores. Mais uma vez, selecionamos os dados referentes aos profissionais que indicaram possuir experiência em *apenas* cada uma dessas funções. Acreditamos que essas respostas propiciam uma dimensão mais fidedigna do regime contratual desses docentes. Os resultados podem ser observados nas Figuras 4 e 5.



Figura 4. Tipos de vínculos estabelecidos entre universidades e entrevistados que possuem experiência *apenas* como docentes-autores/conteudistas. Fonte: Autoria própria.

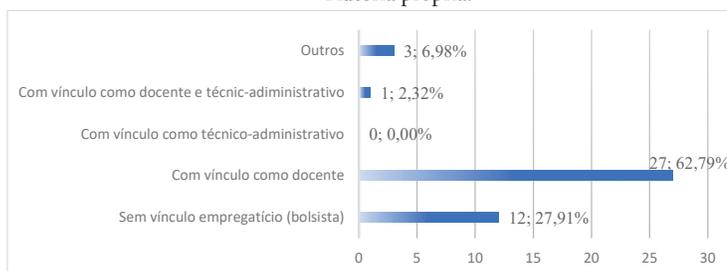


Figura 5. Tipos de vínculos estabelecidos entre universidades e entrevistados que possuem experiência *apenas* como docentes-formadores/aplicadores. Fonte: Autoria própria.

As estatísticas nos mostram que a maioria dos entrevistados disse possuir vínculo como docente, embora haja um número expressivo de profissionais sem vínculo empregatício. Quer dizer que esses trabalhadores sofrem menos no que se refere à fragilização dos direitos trabalhistas. Isso se deve ao fato de que em muitas experiências de EaD o corpo docente é composto por profissionais que já atuam na instituição de ensino, em cursos presenciais. Ratificamos essa hipótese por meio das entrevistas, tendo em vista que alguns dos participantes são professores vinculados às universidades que passaram a trabalhar também com a EaD. Mas há que se considerar possíveis perversidades nesse processo, pois esses docentes que, em geral, possuem vínculo mais forte com a mantenedora dos cursos a distância também são, quase sempre, submetidos a formas de trabalho precárias (MILL, 2012). De acordo com Mill (2012), geralmente, esses profissionais trabalham com educação virtual como segunda função, como atividade extra, recebendo baixa remuneração e

sem contrato de trabalho específico. Ou seja, embora possuam vínculo empregatício com as universidades, esses docentes se comprometem a realizar atividades na EaD além daquelas exercidas na educação presencial, recebendo, por isso, uma bolsa específica, que por vezes não condiz com a complexidade de suas funções. Para Lapa e Pretto (2010), nesses casos, a carga horária dedicada às atividades de ensino na modalidade a distância passa a ser computada como extra, configurando-se como um complemento salarial.

Portanto, se esses docentes exercem atividades concomitantemente a outras funções na educação presencial ou se, no caso dos docentes-tutores, a remuneração não equivale a um salário mínimo, conjecturamos que a carga horária semanal das atividades na EaD deva ser inferior ao regime contratual de dedicação exclusiva, isto é, 40 horas. Nessa perspectiva, questionamos os participantes sobre o número de horas trabalhadas por semana dedicadas, em média, exclusivamente às funções na EaD. As respostas se encontram na Figura 6.

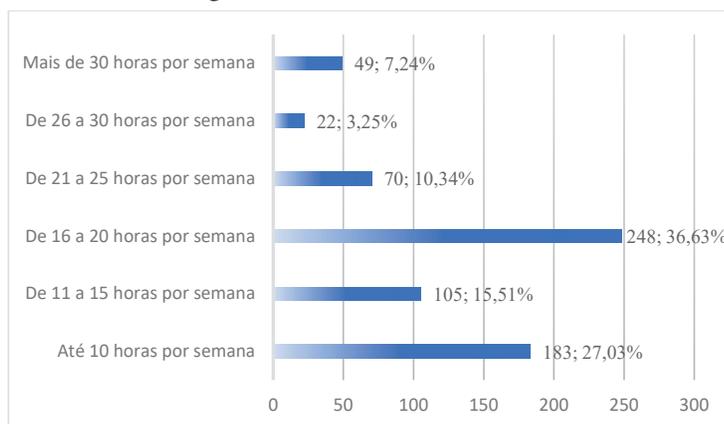


Figura 6. Carga horária semanal dedicada exclusivamente às atividades na EaD.

Fonte: Autoria própria.

Os números indicam que a maior parte dos respondentes, isto é, 248, trabalha de 16 a 20 horas por semana. Há também um número considerável de docentes que dedicam até 15 horas semanais para as funções na EaD. Embora existam

aqueles profissionais que trabalham, inclusive, em um regime superior a 30 horas, a maioria dedica até, no máximo, 20 horas de sua semana às atividades na modalidade. Trata-se de uma característica típica da flexibilização, qual seja, o regime em tempo parcial. Nas palavras de Larangeira (1997), dentre as perversidades do processo de produção flexível, está o crescimento do trabalho em tempo parcial e do trabalho temporário ou subcontratado. Isso implica que os docentes podem – e muitas vezes necessitam – possuir algum outro tipo de atividade remunerada para complementar sua renda. Para atender a essa perspectiva de análise, indagamos os docentes sobre o exercício de alguma outra função remunerada em paralelo à atuação na EaD. Os dados estão presentes na Figura 7.

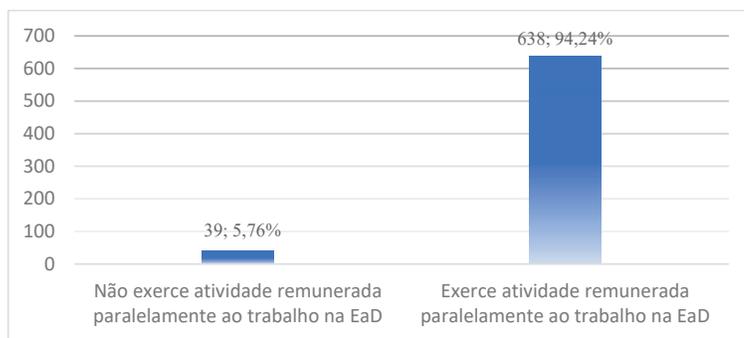


Figura 7. Porcentagem de docentes que exercem outras atividades remuneradas paralelamente à função na EaD. Fonte: Autoria própria.

Corroborando as nossas proposições, 638 participantes, o equivalente a 94,24% dos entrevistados, afirmaram exercer algum outro tipo de atividade remunerada paralelamente ao trabalho com a EaD. Segundo Mill (2012), dentre as implicações sobre o trabalhador imerso em um contexto precário da flexibilização está a necessidade de dois ou mais empregos para a manutenção de um padrão mínimo de qualidade de vida ou simplesmente para amenizar a angústia e a insegurança causadas para continuar com o posto de trabalho.

Além da necessidade de dois ou mais empregos como complemento da renda, preocupa-nos a complexidade do trabalho exercido na EaD na medida em que esse aspecto pode significar uma carga horária semanal dedicada à modalidade superior àquela especificada nos editais de seleção. Somam-se a isso as outras atividades exercidas paralelamente e tem-se regimes de trabalho exacerbados ou então, no caso dos docentes-tutores, regimes que superam as 20h previstas em edital. Duas falas de docentes durante as entrevistas evidenciam isso:

Com certeza absoluta! Eu trabalhei nesses 8 anos [com EaD] em média 60h semanais [somando atividades da educação presencial e da EaD] (docente-formadora/aplicadora C).

Olha, em 2009, quando eu comecei eu trabalhava mais de 20h, porque eu não estava acostumada ainda, então eu lia todo o material, relia. Hoje em dia eu acredito que de 10 a 20h por semana, pra uma turma de 40 alunos eu acho que é suficiente. Tem semana que é bem mais, por exemplo, na semana que vem vou começar a corrigir os trabalhos, então provavelmente vai ser umas 40h (docente-tutora virtual A).

Essa carga horária semanal, por vezes exorbitante, como um dos vieses da flexibilização e, por conseguinte, da precarização do trabalho, concerne às nossas proposições quanto às perversidades do trabalho contemporâneo. Nossos dados desvelam que, por certo, a forma como o Sistema UAB foi constituído viabiliza o desenvolvimento de características da reestruturação produtiva. Como resultado, tem-se trabalhadores atuando sme vínculo, em tempo parcial e, comumente, em regimes exacerbadores que decorrem do acúmulo de variadas funções em paralelo à atuação na EaD. Se o trabalho nesta modalidade não imprime um status de profissão aos docentes, não é de se estranhar que os trabalhadores recorram a outras atividades remuneradas,

submetendo-se a condições precárias como forma de garantir uma renda maior.

A despeito das características perversas identificadas no referencial teórico e nos resultados de nossa pesquisa, constatamos, ainda, que boa parte dos docentes gostam de trabalhar com a EaD. Muitos deles, durante as entrevistas e por meio das respostas abertas nos questionários virtuais, deram indícios de que os principais óbices não se constituem como motivos plausíveis para desacreditar na modalidade. Ao contrário, as problemáticas se constituem como mudanças necessárias. Portanto, preconizamos que a luta por melhores condições de trabalho é parte fulcral no embate que permeia a EaD e a produção científica da área. Nessa perspectiva, a institucionalização pode contribuir no que diz respeito ao oferecimento de melhores condições à docência. Incorporar a EaD à rotina institucional das universidades é uma das – senão a única – vias para mitigar as características do trabalho contemporâneo que incidem negativamente sobre a atuação docente na modalidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, abordamos alguns conceitos que tangenciam as relações de trabalho na contemporaneidade. Buscamos compreender aspectos referentes à reestruturação produtiva e suas implicações aos trabalhadores. Além disso, traçamos um paralelo com a EaD a fim de identificar os novos paradigmas que permeiam a docência nessa modalidade.

A fim de atingir o objetivo precípuo, analisamos os dados coletados com docentes que atuam ou já atuaram no âmbito do Sistema UAB. A partir destes, procuramos compreender características que compõem o trabalho docente na EaD. Nossas apreciações foram norteadas pelos novos paradigmas presentes nas relações do trabalho contemporâneo, isto é, a flexibilização, a fragilização, o trabalho em tempo parcial etc.

Preocupando-nos com as características do trabalho docente na EaD, buscamos compreender como são instituídas as relações contratuais entre universidades e docentes. Desse modo, identificamos que muitos dos entrevistados não possuem vínculo empregatício com a instituição, enquadrando-se como bolsistas. Essa fragilização é ainda mais acentuada no que concerne aos docentes-tutores, sejam eles presenciais ou virtuais. Aliás, constatamos que a maior parte dos trabalhadores dedica até 20h por semana às funções na EaD. Exatamente por isso, existem casos nos quais os docentes recorrem a outras atividades remuneradas como complementação de renda. Como resultado, têm-se docentes que se submetem a condições precárias, trabalhando em uma quantidade de horas semanais exacerbada.

Nessa perspectiva, a forma como o Sistema UAB foi constituído parece contribuir com as perversidades que permeiam a reestruturação produtiva e que incidem sobre a docência na EaD. Envoltos num intenso processo de precarização, os docentes que atuam a distância ficam à mercê de uma política pública que, por vezes, prioriza os resultados quantitativos em detrimento da qualidade e de condições dignas de trabalho. Exatamente por isso, é indispensável que as pesquisas sobre a área e as lutas que se encontram no cerne da modalidade tenham a melhoria das condições trabalhistas como uma de suas principais pautas. Ademais, a institucionalização da EaD deve fazer parte dos esforços das instituições que atuam no âmbito do Sistema UAB. Por meio da incorporação da modalidade à rotina institucional, conjecturamos que será possível caminhar rumo a uma docência mais digna, que possa imprimir um status de profissão às atividades dos trabalhadores docentes.

REFERÊNCIAS

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2017.

BELLONI, Maria Luiza. **Educação a Distância**. 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2003, 115 p.

BELLONI, Maria Luiza. Mídia-educação e educação a distância na formação de professores. In: MILL, Daniel; PIMENTEL, Nara (Org.). **Educação a Distância: desafios contemporâneos**. São Carlos: EdUFSCar, 2013, p. 245-265.

CANTANHEDE, César. **Organização do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1973, 258p.

DUARTE, Teresa. A possibilidade de investigação a três: reflexões sobre a triangulação (metodológica). **CIES e-WorkingPaper**, Lisboa, n. 60, p. 1-24, 2009.

FERREIRA, Marcello; MILL, Daniel. Institucionalização da educação a distância no Ensino Superior público brasileiro: desafios e estratégias. In: REALI, A. M. de M. R.; MILL, D. (Org.). **Educação a distância e tecnologias digitais: reflexões sobre sujeitos, saberes, contextos e processos**. São Carlos: EdUFSCar, 2014, p. 81-102.

FERREIRA, Marcello; CARNEIRO, Teresa Cristina Janes. A institucionalização da educação a distância no ensino superior público brasileiro: análise do Sistema Universidade Aberta do Brasil. **Educação Unisinos**, São Leopoldo, v. 19, n. 2, p. 228-242, maio-jun. 2015.

LARANGEIRA, Sonia M. G. Fordismo e pós-fordismo. In: CATTANI, Antonio D. (org.). **Trabalho e tecnologia:** dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, p. 89-94, 1997.

MILL, Daniel. **Polidocência:** configurações para a docência na Educação a Distância. São Carlos: Pixel, 2017. 22 p.

MILL, Daniel. Sobre o conceito de polidocência ou sobre a natureza do processo de trabalho pedagógico na educação a distância. In: MILL, Daniel; RIBEIRO, Luis R. C.; OLIVEIRA, Marcia R. G. (Orgs.). **Polidocência na Educação a Distância:** múltiplos enfoques. São Carlos: EdUFSCar, 2014, p. 25-42.

NEVES, Inajara de S. V. Diálogos sobre EaD e práticas pedagógicas. In: NEVES, Inajara de S. V.; CORRADI, W.; CASTRO, Carmem L. F. de (Org.). **EaD:** diálogos, compartilhamentos, práticas e saberes. Barbacena: Eduemg, 2016, p. 15-24.

LAPA, Andrea; PRETTO, Nelson de L. Educação a distância e precarização do trabalho docente. **Em Aberto**, Brasília, v. 23, n. 84, p. 79-97, nov. 2010. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/5569/1/1792-7441-1-PB.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

SILVA, Rosalina C. da. A falsa dicotomia qualitativo - quantitativo: paradigmas que informam nossas práticas de pesquisa. In: ROMANELLI, Geraldo; BIASOLI - ALVES, Zélia M. M. (Org.). **Diálogos metodológicos sobre prática de pesquisa.** Ribeirão Preto: Legis Summa, 1998. p. 159-174

Submetido em: 20/03/2018

Aprovado em: 18/04/2018

