

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS – UNIMONTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO
SOCIAL**

ALESSANDRO FONSECA CÂMARA

**O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO
INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS: UMA
ANÁLISE CRÍTICA**

**MONTES CLAROS-MG
JUNHO/2022**

ALESSANDRO FONSECA CÂMARA

**O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO
INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS: UMA
ANÁLISE CRÍTICA**

Texto apresentado como requisito para
obtenção do título de mestre no Programa de
Pós-Graduação em Desenvolvimento
Social/PPGDS, da Universidade Estadual de
Montes Claros/MG (UNIMONTES).

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria da Luz Alves
Ferreira

**MONTES CLAROS-MG
JUNHO/2022**

C173t Câmara, Alessandro Fonseca.
O teletrabalho na educação a distância do Instituto Federal do Norte de Minas [manuscrito] : uma análise crítica / Alessandro Fonseca Câmara. – Montes Claros, 2022.
138 f. il.

Bibliografia: f. 119-127.
Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social/PPGDS, 2022.

Orientadora: Profa. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira.

1. Teletrabalho - Educação a distância – Análise crítica. 2. Teletrabalho - Tutor. 3. Reconhecimento. 4. Dimensão – Tempo – Espaço. 5. Instituto Federal do Norte de Minas - IFNMG. I. Ferreira, Maria da Luz Alves. II. Universidade Estadual de Montes Claros. III. Título. IV. Título: Uma análise crítica.

ALESSANDRO FONSECA CÂMARA

**O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO
INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS: UMA
ANÁLISE CRÍTICA**

Versão da dissertação apresentada para fins de defesa junto ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes, e submetida à avaliação da Banca Examinadora constituída pelos professores:

Profa. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira – PPGDS/Unimontes
Professora Orientadora

Profa. Dra. Mônica Maria Teixeira Amorim – PPGDS/Unimontes
Professora convidada

Prof. Dr. Antônio Carlos Soares Martins – IFNMG
Professor Convidado

MONTES CLAROS-MG
JUNHO/2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha família pela compreensão do afastamento necessário nos momentos de isolamento dedicados à escrita dessa dissertação, em especial meu filho Eduardo de apenas três anos que ainda não compreende, mas respeita com a sua inocência e pureza esses momentos solitários e privados da companhia do pai, que foram necessários à conclusão deste trabalho. Agradecimentos são necessários à Unimontes e ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social, muito especialmente à orientadora professora Maria da Luz Alves Ferreira, pelo apoio e ensinamentos nesse período tão inusitado devido à pandemia da Covid-19. Não poderia também deixar de agradecer a todos os tutores que deram a essência a este estudo, atendendo o chamado para responder a pesquisa em momento oportuno e por fim, agradecimentos ao Instituto Federal do Norte de Minas pelo apoio nas informações e concessão de afastamento para qualificação que viabilizou a finalização deste trabalho.

À medida que o espaço se encolhe para se tornar uma aldeia “global” de telecomunicações e uma “espaçonave planetária” de interdependências econômicas e ecológicas – para usar apenas duas imagens familiares e cotidianas – e à medida que os horizontes temporais se encurtam até ao ponto em que o presente é tudo que existe, temos que aprender a lidar com um sentimento avassalador de compreensão de nossos mundos espaciais e temporais. (HARVEY, 1989)

RESUMO

O surgimento e desenvolvimento de novas tecnologias de informação, comunicação e mídias reconfiguram as formas de trabalho tradicionais executadas fisicamente de forma presencial para outras formas de trabalho virtuais e não presenciais. Nessa esteira, surge a discussão sobre o teletrabalho dentro do ambiente da educação a distância. O objetivo deste estudo é analisar as condições de trabalho e especificidades implicadas no teletrabalho empreendido na educação a distância do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG, que é uma instituição pública de ensino cuja área de abrangência representa 42% do Estado de Minas Gerais. A oferta de EaD no IFNMG conta com o teletrabalho de tutores, estes compõem o objeto de informações da empiria deste trabalho. A abordagem metodológica parte de uma perspectiva quali-quantitativa, havendo preponderância de dados quantitativos, coletados por meio de questionário eletrônico, submetido a 100 participantes, com 75 respondentes. O estudo ainda contou com o apoio de procedimentos metodológicos de pesquisas documentais, bibliográficas, bibliométricas e estatísticas descritivas para fundamentação teórica e análise dos achados. A dissertação foi estruturada em três capítulos sendo os dois primeiros, o desenvolvimento teórico sobre o tema central e caracterização da instituição e seus atores, já o terceiro capítulo, dedicado à sumarização, interpretação e análise dos dados, possibilitando, ao final do trabalho, uma concepção geral sobre o teletrabalho, bem como as características do teletrabalho dos tutores, formas de reconhecimento na modalidade de teletrabalho, as condições e especificidades do teletrabalho empreendido na Educação a Distância do IFNMG. A discussão teórica foi pautada principalmente nas obras de Daniel Mill, Ricardo Antunes, Giovane Alves e Axel Honnet. O estudo teve como pano de fundo a pandemia da Covid-19, em que houve a ampliação e aceleração do teletrabalho em todo o globo. Esses aspectos foram discutidos no corpo do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho; Teletrabalho; Educação a distância; Tutor; Reconhecimento; Tempo; Espaço.

ABSTRACT

The emergence and development of new information, communication and media technologies reconfigure traditional forms of work performed physically in person to other forms of virtual and non-face-to-face work. In this wake, the discussion about teleworking within the distance education environment arises. The objective of this study is to analyze the working conditions and specificities involved in telework undertaken in distance learning at the Instituto Federal do Norte de Minas Gerais - IFNMG, which is a public educational institution whose coverage area represents 42% of the State of Minas Gerais. The distance education offer at the IFNMG relies on the telework of tutors, who make up the information object of the empirical work of this work. The methodological approach starts from a qualitative-quantitative perspective, with a preponderance of quantitative data, collected through an electronic questionnaire, submitted to 100 participants, with 75 respondents. The study also had the support of methodological procedures of documental, bibliographic, bibliometric and descriptive statistics research for theoretical foundation and analysis of the findings. The dissertation was structured in three chapters, the first two being the theoretical development on the central theme and characterization of the institution and its actors, and the third chapter, dedicated to the summarization, interpretation and analysis of data, allowing, at the end of the work, a general conception of telework, as well as the tutors' telework characteristics, forms of recognition in the telework modality, the conditions and specificities of telework undertaken in distance learning at IFNMG. The theoretical discussion was mainly based on the works of Daniel Mill, Ricardo Antunes, Giovane Alves and Axel Honnet. The study was set against the backdrop of the Covid-19 pandemic, in which telework emerged and accelerated across the globe. These aspects were discussed in the body of the work.

Keywords: Work; Telework; Distance education; Tutor; Recognition; Time; Space.

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

AVA - Ambiente Virtual de Aprendizagem
CAFE - Comunidade Acadêmica Federada
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFET-MG - Centro Federal de Educação Tecnológica
CGIbr - Comitê Gestor da Internet no Brasil
COVID 19 – Coronavírus
CPD - Centro de Processamento de Dados
EaD - Educação a Distância
EAF - Escolas Agrotécnicas Federais
EPT - Educação Profissional Tecnológica
e-Tec – Escola Técnica Aberta do Brasil
EUA – Estados Unidos da América
FHC - Fernando Henrique Cardoso
FNDE - Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFNMG - Instituto Federal do Norte de Minas Gerais
IPEA - Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC - Ministério da Educação
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial de Saúde
PDE - Plano de Desenvolvimento da Educação
PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PROEJA - Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação de Jovens e Adultos
PROEP - Programa de Expansão da Educação Profissional
SICOBET - Sistema de Concessão de Benefícios e Taxação -
SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
SUDENE - Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste
TIC's -Tecnologias de Informação e Comunicação
UAB - Universidade Aberta do Brasil

UNED - Unidades Descentralizadas

UTFPR - Universidade Tecnológica do Paraná

SICAP – Sistema de Capacitação de Pessoal

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Foco dos artigos sobre teletrabalho.....	38
Tabela 02 – Matrículas totais (2012-2013).....	67
Tabela 03 - Cursos em oferta em 2021	69
Tabela 04 - faixa etária dos teletrabalhadores	79
Tabela 05 - Composição de gênero.....	79
Tabela 06 - Composição familiar.....	79
Tabela 07 - Local de residência	80
Tabela 08 - Local onde o teletrabalho é desenvolvido	81
Tabela 09 - A bolsa como fonte de renda	81
Tabela 10 - A bolsa como fonte de renda familiar	81
Tabela 11 - Formação acadêmica	82
Tabela 12 - Opção por regime de trabalho	83
Tabela 13 - Dias para o desenvolvimento do teletrabalho.....	83
Tabela 14 – Turno preferencial para o desenvolvimento do teletrabalho	84
Tabela 15 - Dedicção de carga horária semanal.....	84
Tabela 16 – Dificuldades de estabelecer limites entre atividades pessoais e o teletrabalho	84
Tabela 17- Invasão do tempo livre	84
Tabela 18 - Atrativos do teletrabalho.....	87
Tabela 19 – Teletrabalhadores com filhos e principais atrativos do teletrabalho	87
Tabela 20 – Teletrabalhadores sem filhos e principais atrativos do teletrabalho.....	87
Tabela 21 - Reconhecimento pela sociedade.....	90
Tabela 22 - Reconhecimento pela família	90
Tabela 23 – Reconhecimento da comunidade acadêmica	90
Tabela 24- Confiança nas atitudes do teletrabalho	90
Tabela 25- Reconhecimento pelo grupo das habilidades individuais.....	91
Tabela 26- Vinculação como bolsista	92
Tabela 27 - Reconhecimento como atividade docente	92
Tabela 28 - Exerce com entusiasmo o teletrabalho	92
Tabela 29 – Representação coletiva.....	92
Tabela 30 – Aprendizado coletivo	94

Tabela 31 – Solidariedade em momentos de dificuldade	94
Tabela 32- Disponibilidade de equipamentos necessários ao teletrabalho.....	97
Tabela 33- Disponibilidade de mobiliário necessário ao teletrabalho	97
Tabela 34 - Disponibilidade de internet banda larga	97
Tabela 35 - Aquisição de equipamentos	97
Tabela 36 - Aumento de despesas com internet.....	98
Tabela 37- Aumento de despesas com energia	99
Tabela 38 - Despesas com transporte e refeição.....	99
Tabela 39 - Compartilhamento de espaços dedicados ao teletrabalho com outras pessoas	100
Tabela 40 - Interferência no compartilhamento do espaço na realização do teletrabalho	100
Tabela 41 - Compartilhamento de equipamentos	100
Tabela 42 - Interferência do compartilhamento de equipamentos.....	100
Tabela 43 - Equipamento mais utilizado no teletrabalho	102
Tabela 44 - Ferramentas mais utilizadas no teletrabalho.....	102
Tabela 45 - Meio de comunicação mais utilizado	102
Tabela 46 - Disponibilidade de espaço e equipamentos	104
Tabela 47 - Valor da bolsa paga pela CAPES.....	105
Tabela 48 - Benefícios como férias, 13º e seguridade.....	105
Tabela 49 - Reconhecimento institucional.....	107
Tabela 50 - Tempo livre para o lazer e outras atividades	107
Tabela 51 - Trabalho em equipe	108
Tabela 52 - Divisão/fragmentação das atividades entre as funções.....	108
Tabela -53 Manutenção da produtividade no teletrabalho.....	108
Tabela 54 - Isolamento no grupo	108
Tabela 55 - Participação no planejamento das atividades	111
Tabela 56 - Planejamento para evitar demandas urgentes	112
Tabela 57 - Formação para trabalhar com todas as disciplinas	112
Tabela 58 - Quantidade de alunos por tutor.....	112
Tabela 59 - Controle das atividades.....	112
Tabela 60 - Continuidade no regime de teletrabalho	114

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Marcos históricos da Educação a Distância no Brasil.....	22
Quadro 02 – Produção bibliográfica por título com descritor exato: Teletrabalho	33
Quadro 03 – Produção bibliográfica por título com descritor exato: <i>Telework</i> “or” <i>Telecommunting</i>	34
Quadro 04 – Produção bibliográfica por assunto com descritor exato: Teletrabalho...	35
Quadro 05– Produção bibliográfica por assunto com descritor exato: <i>Telework</i> “or” <i>Telecommunting</i>	36
Quadro 06 – Teses e dissertações sobre o teletrabalho.....	39
Quadro 07 - Relações conceituais com o teletrabalho.....	45
Quadro 08 - Principais variáveis do teletrabalho.....	46
Quadro 09 – Acontecimentos históricos sobre a EaD no IFNMG de 02/2008 a 08/2010	63
Quadro 10 – Acontecimentos históricos sobre a EaD no IFNMG de 01/2011 a 11/2013	64
Quadro 11 – Acontecimentos históricos sobre a EaD no IFNMG de 03/2014 a 04/2016	65
Quadro 12 - Funções e atividades estabelecidos na Portaria 183 CAPES	73
Quadro 13 – Resumo das atribuições dos tutores no IFNMG.....	75
Quadro 14 - Universo investigado.....	76
Quadro 15 - Esquema do estudo.....	77
Quadro 16 – Estrutura das relações sociais de reconhecimento	89

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Portfólio de publicações com descritor teletrabalho no título.....	29
Gráfico 02 -Portfólio de publicações com descritor <i>telework</i> ou <i>telecommunting</i> no título	30
Gráfico 03 - Portfólio de publicações com descritor teletrabalho no assunto	30
Gráfico 04 -Portfólio de publicações com descritor <i>telework</i> ou <i>telecommunting</i> no assunto	31
Gráfico 05 – Produção de artigos sobre teletrabalho por título 1984 a 2021	32
Gráfico 06 – Utilização da internet durante a pandemia da Covid -19	37
Gráfico 07- Número de alunos matriculados no CEFET - Januária no período de 2005 a 2008	62
Gráfico 08 - Número de alunos matriculados na EAF - Salinas no período de 2005 2008	62
Gráfico 09 - quantidade de matrículas IFNMG (2009-2011)	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.....21

LISTA DE MAPAS

Mapa 01 - Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica..... 56

LISTA DE DIAGRAMAS

Diagrama 01 – Estrutura organizacional de EaD pelo modelo central-polos.....72

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
REFLEXÕES INICIAIS	19
UM POUCO SOBRE A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	21
DOS OBJETIVOS	23
DELINEANDO A METODOLOGIA	24
QUE TEMPO É ESSE?	26
1 UMA DISCUSSÃO CONCEITUAL	27
1.1 PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE O TEMA TELETRABALHO	27
1.1.1 Procedimentos metodológicos para revisão sistemática	29
1.2 O TELETRABALHO: ORIGEM CONCEITOS E DEFINIÇÕES.....	40
1.2.1 Origem	40
1.2.2 Conceitos, definições e características	41
1.2.3 Relações conceituais	44
1.3 NOVAS ROUPAGENS DO FORDISMO, TAYLORISMO E TOYOTISMO: UBERIZAÇÃO OU PLATAFORMIZAÇÃO	47
1.4 TRABALHO FLEXÍVEL E A UTOPIA DO TEMPO LIVRE	50
1.5 CENÁRIO ATUAL DO TELETRABALHO	54
2 CAMINHOS QUE LEVAM À IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO IFNMG	55
2.1 SOBRE O IFNMG	55
2.1.1 Uma história antiga 1909 a 2007	55
2.1.2 Uma nova história 2008 - 2021	61
2.2 A OPERACIONALIZAÇÃO DO SISTEMA UAB NO IFNMG.....	70
2.3 QUAIS SÃO OS ATORES DA EaD	72
2.3.1 Escolha do público pesquisado	74
3 O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS: UMA ANÁLISE CRÍTICA	77
3.1 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO DOS TUTORES	78
3.1.1 Características socioeconômicas relevantes	78
3.1.2 Dimensão espacial	80
3.1.3 Dimensão econômica	81
3.1.4 Dimensão temporal	84
3.2 O RECONHECIMENTO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO	89
3.3 AS CONDIÇÕES DO TELETRABALHO NO EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO IFNMG	96
3.3.1 Condições individuais	96
3.3.1.1 Condições materiais	96

3.3.1.2 Condições financeiras	98
3.3.1.3 Condições ambientais.....	100
3.3.1.4 Operacionais.....	101
3.3.2 Condições institucionais.....	103
3.3.2.1 Materiais.....	104
3.3.2.2 Financeiras	105
3.3.2.3 Organizacionais.....	107
3.3.2.4 Operacionais.....	108
3.3.2.5 Planejamento e controle	111
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
REFERÊNCIAS	119
ANEXO I - QUESTIONÁRIO	128
ANEXO II – DADOS GERAIS DO PARECER CEP – VIA PLATAFORMA BRASIL	136
ANEXO III – ANUÊNCIA DO IFNMG.....	137

INTRODUÇÃO

Frente ao cenário de inovações e mudanças no ambiente em que são desenvolvidas atividades do trabalhador moderno, sobretudo na educação a distância, impulsionada pelas novas tecnologias que reconfiguram tanto as formas de educar quanto as do trabalho, o perfil do trabalhador estudado por Karl Marx, que outrora dominava os meios de produção do seu próprio trabalho e desenvolvia suas atividades, na maioria das vezes, em seu lar como artesão, hoje adquire novos contornos. Mais de 200 anos depois dos estudos postulados por Marx, é possível perceber, em certa medida, o retorno do trabalhador ao seu lar, como ambiente do ofício, através do teletrabalho ou trabalho virtual. Nesse contexto, no decorrer deste estudo, serão levantadas constatações e considerações acerca das nuances do teletrabalho, em especial dos teletrabalhadores que atuam na tutoria dos cursos do sistema Universidade Aberta do Brasil – UAB, executados pelo Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG.

O teletrabalho em 2020 apresenta-se como alternativa para o funcionamento de muitas organizações. A sua emergência ou ampliação no Brasil e mundo no fim dessa década é impulsionada por uma das maiores crises sanitárias enfrentadas pela humanidade na modernidade, decorrentes da pandemia da Covid-19. A necessidade de distanciamento físico e redução da circulação de pessoas situa essa modalidade de trabalho como alternativa contingencial não planejada nas instâncias públicas e privadas. Para mim, um grande desafio, pois me vejo imerso no meu tema de pesquisa.

O insight para o desenvolvimento deste estudo com essa temática parte de discussões surgidas no Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Social da Unimontes no ano de 2018, a partir das reflexões sobre o trabalho imaterial, que tem características encontradas no teletrabalho, sobretudo a imaterialidade dos serviços e atividades nesse modelo de trabalho provocadas pela virtualidade. A discussão levou à formulação do problema inicial dessa pesquisa que será compreender o teletrabalho a partir da análise crítica do trabalho dos tutores na educação a distância do IFNMG.

Não há nada de vidência ou premonição na escolha do tema. Jamais imaginava o teletrabalho como alternativa de distanciamento físico em uma pandemia, isso seria uma utopia ou ficção se escrita antes de 2020. As bases que me levaram a escolher o tema foram essas já mencionadas, ou seja, a somatória da experiência de ter atuado como teletrabalhador, a

visão do outro lado da tela na gestão e a discussão sobre as transformações no mundo do trabalho iniciadas ainda como aluno especial do PPGDS / Unimontes em 2018.

Outro fator anterior a ser ressaltado permeia a minha trajetória profissional em que, em 2012, tive a oportunidade de participar como tutor de um programa de capacitação de secretários de escolas estaduais, ainda como servidor da SEE/MG, despertando o interesse pela educação a distância e os novos modelos de trabalho em perspectiva. Dando sequência nessa caminhada, ingresso em uma especialização em educação a distância e tutoria na Unimontes, posteriormente, em 2013, fui selecionado em um processo seletivo para o encargo de tutor a distância no IFNMG, fato que, sem dúvida, levou-me a despertar maior interesse em conhecer as nuances do teletrabalho, pois passo a desenvolver o trabalho virtual de fato. Ainda em 2013, passo a atuar, via concurso público, como administrador efetivo do IFNMG e lotado na Diretoria de Educação a Distância, passando a um papel de gestão. As visões do tutor e do administrador são diferentes. A título de exemplo prático, enquanto o primeiro buscava maior flexibilidade de horários, o segundo buscou uma maior racionalidade com a organização mais rígida dos laboratórios.

Dessa forma, considerando a experiência prática vivenciada no teletrabalho somada à curiosidade empírica sobre essa nova modalidade de trabalho, diferenciada em relação às formas tradicionais, desencadeou-se a motivação suficiente para realizar essa discussão que busca uma melhor compreensão do tema e da composição do cenário que se apresenta a partir do teletrabalho desenvolvido pelos tutores na educação a distância do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais. Essas transformações no mundo do trabalho engendram-se com o surgimento de alternativas para execução de programas de governo por meio da concessão de bolsas e outras formas de composição da força de trabalho, fato este que justifica a escolha do tema e o local para busca dos dados.

O teletrabalho tem a sua importância dentro dos modelos de educação a distância disponíveis e operacionalização enquanto modalidade de trabalho nos diversos segmentos e organizações, sugerindo novos estudos capazes de visualizar para onde caminha o trabalho. As novas dinâmicas e relações proporcionadas pela virtualidade ainda são novidade para grande parcela dos trabalhadores. Conhecer esse novo ambiente onde ocorrem essas transações de dados e informações, resultado do trabalho humano, requer uma forte reflexão sobre a sociedade. Nesse contexto, a pesquisa, a partir do teletrabalho dos tutores do IFNMG, possibilita adentrar nesse universo e reconhecer os aspectos fundamentais e condições de

realização do teletrabalho. Para tanto, iniciamos por uma breve composição do cenário onde se realiza o trabalho na Educação a Distância – EaD.

REFLEXÕES INICIAIS

Chamo a atenção para as mudanças provocadas pela era da informação, sobretudo as que ocorrem nas organizações, não são somente estruturais. “São, acima de tudo, mudanças culturais e comportamentais que transformam o papel das pessoas que delas participam” (CHIAVENATO, 2014, p.44). Uma dessas mudanças refere-se ao teletrabalho, ou seja, a presença de equipes remotas, distribuídas em muitos locais, ligadas por um mesmo objetivo, utilizando os meios de comunicação disponíveis. Nesse formato, para Lipnack e Stamps (1997), cada integrante desenvolve sua parte, sem compartilhar, materialmente, do mesmo espaço físico com os outros membros da equipe à qual pertence.

O teletrabalho, segundo Garrito e Mill (2017, p.3), “refere-se, grosso modo, a uma forma de trabalho na qual, empregados e empregadores estão dispersos geograficamente, contudo, mantêm-se conectados por meio de tecnologias”. Essa forma de trabalho é possível com a utilização de Tecnologias de Informação, Comunicação e Mídias (TICs), carrega em si um grande atrativo e promessa de liberdade e flexibilidade. Essa assertiva em certa medida pode ser correta quanto às possibilidades de execução de diversas atividades produtivas em tempos e espaços diferentes aos habituais, todavia, uma grande discussão que vem à tona com a volatilidade desse tipo de trabalho referem-se à vinculação precária entre o trabalhador e seus demandantes, uma vez que as relações de papéis entre empregado e empregador se confundem dada a autonomia, pois no geral, o trabalho virtual é realizado no tempo e meios de produção do próprio trabalhador, segundo Garrito e Mill (2017, p.3) a “existência de um dispositivo com acesso à internet”, é um dos meios necessários para o atendimento das demandas. Nesse modelo, o mais comum é que as atividades sejam realizadas por tarefa ou “produto”, o que permite um alto grau de mensuração e controle de resultados, o que deixa dúvidas quanto à liberdade desse trabalho. A esse respeito, Daniel Mill e Braian Garrito, pesquisadores do trabalho a distância,

ao citarem Silva, trazem uma importante reflexão sobre os desdobramentos da flexibilização no mundo do trabalho: “salienta-se a volta do trabalho em domicílio” (SILVA, 1997, p. 276 *apud* VELOSO e MILL, 2017, p.2), o que segundo os autores seria um alinhamento aos interesses capitalistas.

Uma das mudanças mais sensíveis no mundo do trabalho é a virtualidade, que pode ser interpretada como uma nova ferramenta de informalidade no campo do trabalho e permite a produção de valor para o capital, até mesmo no tempo antes reservado ao ócio pelo trabalhador. A liberdade e flexibilidade, sugerida pelo teletrabalho, fica à prova, podendo ser desvelada como uma utopia do tempo livre, quando as jornadas de trabalho são estendidas para além dos muros do empregador e ocorre produção, até mesmo nas horas não remuneradas, acirrando o processo de ruptura entre o tempo casa, tempo trabalho e tempo lazer. Nessa perspectiva, “Não há mais uma demarcação evidente sobre os tempos de produção e reprodução que outrora eram dissociados pelas instalações físicas da empresa” (VELOSO e MILL, 2017, p.3). Viabilizada pelo emprego das novas tecnologias de informação, comunicação e mídias, essa realidade pode efetivar a expropriação sem limites. Segundo Veloso e Mill (2017) “Isso pode resultar em uma sobrecarga nas atividades, considerando-se que os profissionais podem atuar para além da carga horária formal e remunerada” (VELOSO e MILL, 2017, p.3).

O teletrabalho na educação a distância é um tipo de trabalho conectado, individual e interdependente no coletivo devido à fragmentação das atividades conforme descrito por Oliveira (2009), ou seja, as atividades docentes na EaD são distribuídas entre tutores, professores formadores, professores conteudistas, designers e equipe multidisciplinar, todos com possibilidades de desenvolver as atividades em teletrabalho, conforme o modelo de oferta a ser adotado pela instituição de ensino e viabilizado pelas tecnologias disponíveis. Outro fator peculiar no teletrabalho realizado na educação a distância é a preponderância pelos contratos precários e práticas remuneratórias que fogem à legislação trabalhista vigente, caracterizando-o como trabalho autônomo, prestação de serviços ou bolsista no caso em tela. A remuneração é apenas um dos fatores de atenção ligado à atividade dos teletrabalhadores em estudo, pois estes não possuem vínculo empregatício, contrato de trabalho, não há contribuição previdenciária,

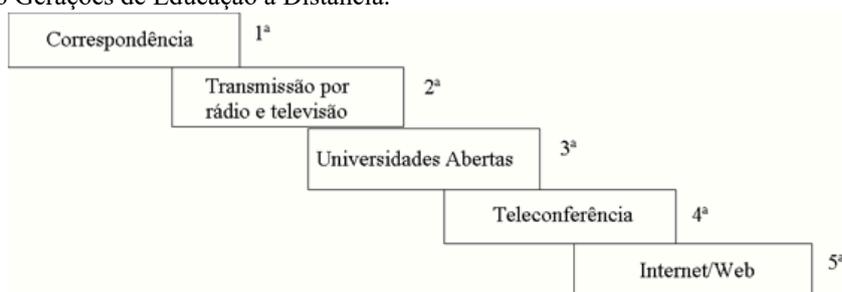
fundo de garantia por tempo de serviço, indenização de férias, gratificação natalina, estabilidade, carreira, e recebem uma bolsa de R\$ 765,00, conforme Portaria Capes Nº 183 de 21 de outubro de 2016 (BRASIL, 2016).

UM POUCO SOBRE A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Para uma melhor compreensão da Educação a Distância – EaD e sua história, podemos considerar como marco histórico inicial da EaD no mundo “a data de 20 de março de 1728” (NUNES, 2009, p.2), com o anúncio na Gazette the Boston - EUA das aulas por correspondência, ministradas por Caleb Philips; essa metodologia consistia no envio de lições semanais aos alunos inscritos, esse método ficaria conhecido mais tarde como a 1ª geração da educação a distância.

A evolução da humanidade e os avanços tecnológicos proporcionaram à EaD um ambiente cada vez mais complexo e dinâmico, com a introdução de novas Tecnologias de Informação Comunicação e Mídias – TICs, o que possibilitou o surgimento de outros modelos, como podemos observar na evolução das gerações da EaD elencadas na figura 01:

Figura 01: Cinco Gerações de Educação a Distância.



Fonte: MOORE; KEARSLEY, 2008.

Segundo Moreira (2014, p.9), a EaD surge no Brasil por volta do ano de 1900, evidenciada pela oferta de cursos de datilografia por correspondência, ainda segundo o autor, o principal meio logístico utilizado para envio dos materiais didáticos e retorno das lições foram as ferrovias. Vale ressaltar que, nessa fase, os cursos eram ofertados por professores particulares, inexistindo organizações formais institucionalizadas para oferta de cursos. Podemos demonstrar no quadro abaixo os principais marcos históricos da EaD após a sua introdução no Brasil:

Quadro 01 – Marcos históricos da educação a distância no Brasil

1900	Jornais do Rio de Janeiro circulavam oferecendo cursos por correspondência (cursos de datilografia).
1904	Instalação das Escolas Internacionais, com cursos voltados para pessoas disponíveis para o mercado de trabalho.
1923	Criação da Rádio Sociedade do Rio de Janeiro, iniciando uma nova forma de educação a distância, a educação pelo rádio.
1941	Fundação do Instituto Rádio Técnico Monitor.
1960 a 1970	A televisão passou a ser utilizada para fins educacionais.
1970	A Fundação Roberto Marinho começa a transmitir um programa de educação supletiva. <u>Projeto MINERVA</u> utilização do rádio para a educação e a inclusão social de adultos. Preparar alunos para os exames supletivos de <u>Capacitação ginasial e madureza ginasial</u> , aqueles estudantes que não tinham condições de frequentar um curso preparatório.
1975	Petrobrás desenvolveu o Projeto Acesso, para atender aos seus funcionários em relação à conclusão do 1º e 2º graus.
1978	SENAI cria um programa de autoinstrução com monitoria.
1988 a 1991	A internet começa a ser usada em maior proporção e se inicia uma reestruturação do sistema de tele educação.
1995	Criação da Associação Brasileira de Educação a Distância - ABED.
1996	Criação da Secretaria de Educação a Distância - SEED. Estreia do canal TV Escola.
2005	Criação da Universidade Aberta do Brasil - UAB, através de parceria entre o Ministério da Educação - MEC, Estados e municípios, intensificando a oferta de cursos superiores e especializações. Decreto 5.800/2006.
2011	A SEED é extinta e seus programas passaram a integrar a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão - SECADI e os programas relativos a cursos técnicos passaram para a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC. Instituição da rede e-Tec para interiorizar o ensino técnico através da EaD. Decreto nº 7.589/2011.

Fonte: OLIVEIRA (2013), com adaptações.

As mudanças ocorridas no campo educacional, tecnológico e administrativo, impulsionadas pela virtualização e as novas TICs, identificadas a partir de 1990, ganham força material e legal no sistema educacional brasileiro com a edição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional -LDB, nº 9.394/96, que em seu Art. 80 traz o marco histórico da institucionalização da EaD no Brasil, regulamentando a oferta de Educação na modalidade a distância – EaD –, consentindo o surgimento de novos espaços, cotidianos escolares e criando um novo cenário para as instituições educativas: “Art. 80. O Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada” (BRASIL, 1996).

Ainda que algumas correntes de pensamento abordem a década de 90 sob o prisma do alinhamento da educação ao mercado no governo de Fernando Henrique Cardoso, e a edição da LDB, como alinhamento neoliberal, “favorecendo o empresariamento da educação” Araújo

(2014, p.45), a edição dessa lei trouxe por consequência fática a expansão da Educação a Distância que fazia parte das políticas públicas para interiorização do ensino nos governos posteriores.

Na dimensão política, é necessário considerar políticas públicas definidas para a modalidade a partir da LDB de 1996, como instrumento motivador da capilaridade da educação, principalmente nas regiões com baixa cobertura de instituições ofertantes do ensino presencial. Com a expansão da rede federal na segunda década dos anos 2000, a EaD surge no IFNMG como possibilidade de atendimento em sua grande área de abrangência, como podemos observar no seu primeiro plano de desenvolvimento institucional que visou, por meio do Educação a Distância, democratizar o “acesso e escolarização a um contingente de pessoas que não têm ou não teriam condições de frequentar a educação escolar totalmente presencial” (PDI 2009-2013). Não é objetivo deste estudo debater a democratização do ensino no Brasil, a democratização aqui apresentada faz parte da exposição de motivos ou dos instrumentos legais que possibilitaram a instituição da rede e-Tec Brasil e Universidade aberta do Brasil, que pressionaram e viabilizaram no contexto das instituições públicas, a vinculação de bolsistas para operacionalizar os programas de educação a distância no país. Detalharemos melhor esse processo no capítulo 2.

Tendo contextualizado um pouco sobre a educação a distância, passo à exposição dos objetivos da pesquisa.

DOS OBJETIVOS

As discussões e pesquisas sobre o trabalho enquanto atividade humana sempre foram palco de estudos, talvez não exista um modelo ideal, pois as condições de produção são variáveis e sofrem influência de fatores internos e externos. A minha proposta visou trazer à luz aspectos relevantes no desenvolvimento da modalidade de teletrabalho como forma de organização do trabalho, partindo do recorte do grupo de bolsistas que atuam no encargo de tutor do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. Adoto como objetivo geral a análise das condições de trabalho e especificidades implicadas no teletrabalho empreendido na Educação a Distância do IFNMG. A partir desse pressuposto geral e espectro mais amplo, passo a focar nos objetivos específicos para caracterizar o teletrabalho dos tutores; investigar o reconhecimento desse ator na modalidade de teletrabalho; identificar as condições do teletrabalho no Educação a Distância do IFNMG.

Essa visão apoiada por dados, sem dúvida, permite um retrato do indivíduo e da

modalidade do teletrabalho na sociedade atual a partir das reflexões apresentadas, sendo possível projetar cenários futuros para além das formas tradicionais de trabalho.

DELINEANDO A METODOLOGIA

O campo de estudo tem como categoria central o trabalho, na perspectiva do entendimento da categoria de teletrabalho, por meio daquele realizado na modalidade de educação a distância, buscando entender os fenômenos através das ciências sociais.

A pesquisa terá um caráter misto, quali-quantitativo, preponderantemente com a presença da metodologia descritiva analítica e complementarmente com a pesquisa bibliográfica, documental e bibliométrica. Devido à pouca existência de estudos consolidados sobre o tema específico, há uma dificuldade maior na formulação de hipóteses, mas que, evidentemente, podem surgir no desenvolvimento da fase empírica, visando interpretar e explicar os achados. A pesquisa operacionalizou-se em quatro etapas, a primeira realizou um apanhado bibliométrico com o objetivo de evidenciar o que tem se pesquisado sobre o teletrabalho; a segunda, viabilizada pela pesquisa documental, objetivou destacar o histórico do IFNMG e os caminhos que levaram à adoção do teletrabalho na educação a distância; a terceira etapa consistiu em uma discussão conceitual apoiada na pesquisa bibliográfica; e na quarta etapa foi engendrado o levantamento dos dados empíricos, a análise descritiva e análise dos dados, buscando a qualificação das informações.

Para a coleta de dados, foram considerados alguns apontamentos, o universo da pesquisa é finito, compreendendo 100 bolsistas no encargo de tutor em teletrabalho no ano de 2021. Atuando nos cursos ofertados pelo IFNMG, em parceria com a Universidade Aberta do Brasil, os tutores têm um papel de mediação entre alunos, professores, instituição e conteúdo. O universo é totalmente composto por profissionais da educação de diversas áreas do conhecimento, com formação mínima de nível superior e experiência de um a três anos no magistério superior conforme as regras do programa. Dos tutores, 60 pertencem ao grupo de tutores a distância e 40 ao grupo de tutores presenciais. É importante fazer uma observação, quanto à proposta inicial em que o critério de inclusão seria apenas os tutores a distância que já ingressaram como teletrabalhadores. Entretanto, dentro das ações de combate à pandemia da Covid-19, a instituição optou por manter os tutores presenciais em teletrabalho, oportunizando a inclusão desse segundo grupo no estudo, o que possibilitará a comparação entre os dois grupos,

o primeiro como teletrabalhador original e o segundo como teletrabalhador por ocasião, em suma, utilizou-se do critério de inclusão por acessibilidade.

A pandemia da Covid-19 trouxe ameaças e dificuldades em todas as áreas, foi necessário optar por métodos de coletas de dados que garantissem o distanciamento físico, não sendo possível entrevistas presenciais. Uma alternativa para viabilizar o estudo foi a utilização de *survey*,¹ que possibilita coletar dados e informações a partir de características e opiniões de grupos, no caso específico, em um mesmo período de tempo único e pontual para todos os grupos, ou seja, 2021. Somado a isso, a utilização de *Survey* apresenta-se como melhor alternativa, pois evita o contato físico e aumenta a velocidade de campo. A aplicação desse método descritivo se dá por meio de submissão de questionário estruturado, composto por 62 questões objetivas e uma discursiva, em alinhamento com os objetivos gerais e específicos do estudo, evidenciando a predominância de dados quantitativos, bem como a existência de dados qualitativos que possibilitam a análise dos dados e qualificação das informações.

Um fator importante à escolha da metodologia foi considerar que o teletrabalhador está em elo com a instituição por meios das tecnologias. Aliado a isso, estamos em um período de distanciamento físico provocado pela pandemia da covid-19, como já mencionado anteriormente. Esses fatores contribuíram para a adoção da pesquisa por meios eletrônicos com a utilização de ferramentas da plataforma *Google*, que viabiliza a interação entre e-mail e aplicativos de mensagem, possibilitando a adaptação aos métodos de coleta e análise de dados. Para Freitas *et al.* (2004), a pesquisa *on-line* oferece uma série de vantagens sobre as demais pesquisas. Segundo o autor, o pesquisador tem a possibilidade de utilizar recursos que, em um processo normal de pesquisa, não seriam possíveis. Ainda segundo este autor, a eficiência do uso desta tecnologia é “imensa”. Um estudo planejado “não exige que outras formas de coleta de dados sejam feitas, o que exclui custos com impressão, envio de material via correios” (FREITAS *et al.* 2004, p.9).

Operacionalmente, a pesquisa foi viabilizada com o fornecimento dos dados pela instituição, contendo todos os endereços e contatos dos possíveis participantes. Após serem selecionados, iniciei um trabalho de divulgação nos grupos de *WhatsApp*, mensagem individual a cada convidado e passei a reiterar diariamente o convite por mensagem individual a cada participante. Alguns fatores contribuíram de forma positiva para a sequência do estudo e obtenção das respostas dos questionários, em primeiro lugar a anuência prévia e formal da

¹*Survey* é um tipo de investigação quantitativa. Ela pode ser definida como uma forma de coletar dados e informações a partir de características e opiniões de grupos de indivíduos.

instituição, possibilitando a divulgação nos meios institucionais, acesso ao banco de dados dos contatos pessoais dos tutores, ressalta-se que, em virtude da pandemia da Covid-19, não foi possível interações pessoais e entrevistas presenciais, o que de forma prática não prejudicou o desenvolvimento do estudo.

QUE TEMPO É ESSE?

Em março de 2020, foi declarada pela organização mundial de saúde a pandemia mundial da Covid-19, doença que se espalhou rapidamente no globo. Dentre as medidas de contenção do vírus, adotou-se o distanciamento físico e o teletrabalho quando possível, um cenário desafiador mesmo diante da tecnologia já existente nesse século. O processo de transformação do mundo do trabalho foi acelerado em muitos anos em decorrência aos desdobramentos da pandemia. As pessoas e organizações buscaram a continuidade de suas atividades econômicas pelos meios virtuais, adaptando rapidamente atividades até então vistas como presenciais, escolas migram para o ensino remoto e os serviços públicos quebram paradigmas a caminho da virtualidade.

O tempo é de mudança nos serviços públicos, podemos destacar no cenário brasileiro, a edição da instrução normativa 65/2020 do Ministério da economia, que prevê a expansão e implantação do teletrabalho pós-pandemia para diversas áreas do Governo Federal, visando o aumento de produtividade e economia dos gastos com instalações, insumos e energia.

Como servidor público, experimento de fato o teletrabalho desde março de 2020, suas vantagens e angústias. Espero que ao final da leitura desse material seja possível uma contribuição verdadeira sobre essa modalidade de trabalho que poderá ser adotada em larga medida no tempo pós-pandemia. Dessa forma, espero que o desenvolvimento desta dissertação proporcione uma visão mais clara sobre o teletrabalho e possa contribuir com a literatura sobre o tema.

1 UMA DISCUSSÃO CONCEITUAL

1.1 PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE O TEMA TELETRABALHO

O tema teletrabalho emerge com muita evidência em 2020 como reflexo da pandemia da Covid-19, mas já era pauta de estudos devido às mudanças em curso no mundo do trabalho, sobretudo após 1980, com a disseminação e popularização das novas Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC's, sejam de ordem imaterial, no caso dos softwares, ou física, com os computadores e smartphones. Há de se considerar a propagação da internet com maior intensidade nos últimos 20 anos como componente desse cenário.

Iniciada essa reflexão, é importante rememorar quais foram as pesquisas pioneiras sobre o teletrabalho no mundo. O primeiro artigo encontrado sobre o teletrabalho foi publicado em 1984, intitulado: “Home teleworking: A study of its pioneers”, escrito por Joanne H Pratt (1984), nesse estudo, o autor destaca enquanto perspectiva, a possibilidade de um grande aumento do número de trabalhadores, principalmente executivos, exercendo suas funções em regime de teletrabalho, com o surgimento dos computadores pessoais. O estudo destaca ainda a possibilidade de ampliação da força de trabalho pela contratação de trabalhadores parciais em momentos de alta na demanda e atribui como grande atrativo ao teletrabalho a “flexibilidade”, redução de custos, aumento da produtividade e economia de tempo nos deslocamentos. Enfatiza que uma característica necessária ao teletrabalhador é a “autodisciplina”. Na questão organizacional, admite a possibilidade de três modelos para o trabalho, sendo: parcial, integral ou intermitente, que podem variar em consequência de questões organizacionais e conciliação com o aspecto pessoal. Segundo a conclusão do autor: “teletrabalho doméstico é uma combinação engraçada de disciplina e liberdade” (Tradução própria). Abre-se uma discussão de gênero ao afirmar que as mulheres com perfil gerencial aderiram ao teletrabalho para flexibilizar o trabalho e a carreira com a criação dos filhos.

No Brasil, o primeiro artigo publicado sobre o teletrabalho data de 1995, intitulado “Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs”, tem como autor Ângelo Soares que visou responder duas perguntas basicamente, a primeira, como o trabalho descentralizado pelo teletrabalho em um CPD afeta a comunicação informal, e a segunda, quais são suas semelhanças e diferenças entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Nesse contexto, as reflexões se deram a partir das funções e atividades existentes dentro de um Centro de Processamento de Dados – CPD, termo em voga na década de 90 e que possuía uma organização de trabalho muito

fragmentada entre digitadores, operadores, programadores e analistas, dentre outros, como destacou o autor a época. O aspecto da comunicação informal como parte do objeto de estudo do autor partiu da constatação da formação em serviço, ou seja, a maioria dos trabalhadores tinha baixa qualificação e eram muitas vezes treinados informalmente, após admissão nos CPD's, isso no contexto brasileiro. O autor parte de um estudo de caso em que houve a descentralização das atividades de um grande CPD, deslocando digitadores para atuarem dentro de empresas clientes, e observa o fenômeno do ponto de vista das relações grupais e não unitária, percebendo a concepção do teletrabalho como “uma forma de organização do trabalho em que ele é mediado por computadores e telecomunicação, de modo a ser realizado fora da organização central”. Além disso, o autor faz dois apontamentos importantes, quais sejam, a possibilidade de mensuração e controle das tarefas operacionais e digitais, bem como o isolamento dos trabalhadores com a finalidade de evitar a dispersão.

Ao longo dos mais de 30 anos de produção científica sobre o teletrabalho, o cenário e a evolução tecnológica vêm provocando muitas mudanças, inclusive com a extinção de muitas atividades, antes fortemente demandadas pelas organizações, mas sem dúvida nenhuma abriu novas possibilidades de “flexibilização”, em larga medida, das relações de trabalho e limites espaço-temporais. É importante buscar respostas a partir da pergunta sobre o que está sendo pesquisado sobre o teletrabalho. Para tanto, utilizamos a pesquisa bibliométrica para retratar esse cenário.

A bibliometria para Pritchard (1969, p.349) refere-se a “todos os estudos que tentam quantificar os processos de comunicação escrita”, o método segue principalmente três diretrizes conhecidas como leis da bibliometria: Lei de Bradford, que analisa a produtividade dos periódicos, Lei de Lotka, que quantifica a produtividade dos autores e a Lei de Zipf, que tem como ponto de partida as palavras-chave como descritores.

Para definição dos descritores, são necessárias algumas observações sobre o termo teletrabalho que é amplo e em discussão, dado os avanços tecnológicos ocorridos no século XX, e novos contornos para atendimento de segmentos de mercado. Existem conceitos como *home office*, trabalho remoto, trabalho a distância, trabalho virtual, trabalho *on-line*, entre outros termos. Segundo Rocha e Amador (2018, p. 153), nos Estados Unidos da América - EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto que na Europa sobressai o uso do *telework*, e do mesmo modo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) opta pelo termo teletrabalho (*telework*, em inglês), isso posto, justifica a escolha dos descritores que nortearam essa revisão sistemática.

1.1.1 Procedimentos metodológicos para revisão sistemática

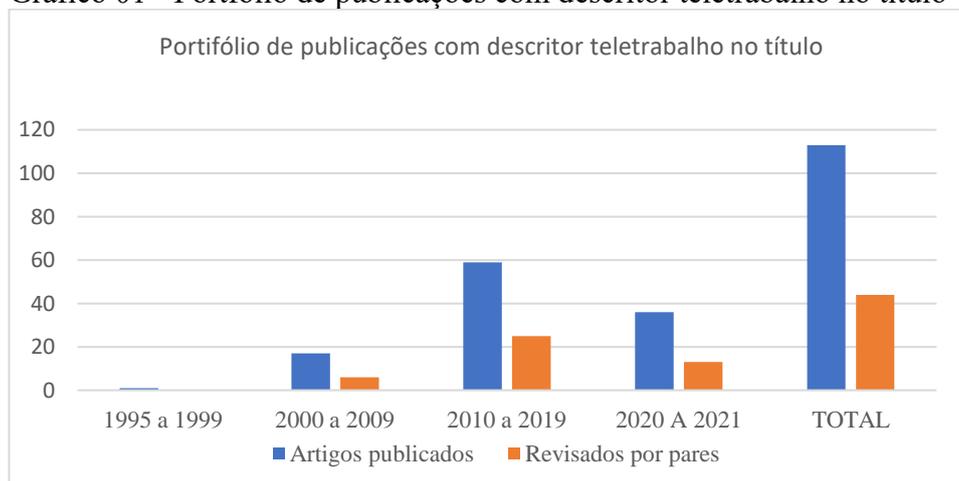
A Lei de Zipf será o nosso ponto de partida acerca do tema teletrabalho com foco nos descritores (teletrabalho, *telework* e *telecommuting*), verificando a frequência de ocorrência para estimar os temas mais recorrentes relacionados a um campo de conhecimento.

A base de dados bibliográficos escolhida foi o portfólio dos “periódicos CAPES”, com acesso para assinantes da Comunidade Acadêmica Federada - CAFE, que permite acesso a todas as bases de dados disponíveis.

Sobre a base de dados periódicos CAPES, conforme informações disponíveis na página da CAPES na internet, a base disponibiliza: 48.038 títulos de periódicos em texto completo; 130 bases de dados de referências e resumos; 41 bases de dados estatísticas; 64 bases de teses e dissertações, dentre outros.

Na primeira etapa, realizamos busca avançada com os descritores “exatos” teletrabalho, *telework* e *telecommuting*, executada em duas fases, a primeira por título e a segunda por assunto, critérios de inclusão de artigos, idiomas português e inglês, período 1980 a 10/10/2021 e chegamos aos seguintes dados demonstrados nos gráficos de 1 a 4:

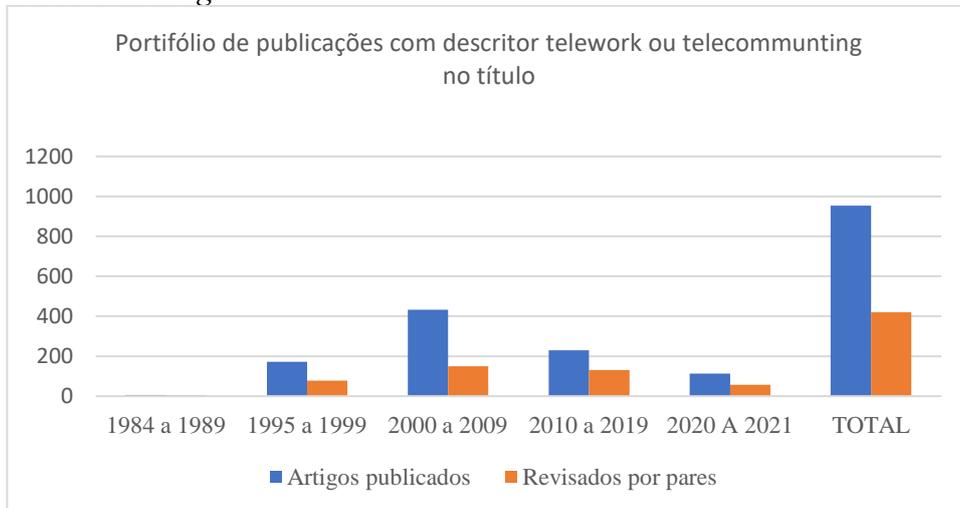
Gráfico 01 - Portfólio de publicações com descritor teletrabalho no título



Ano	Artigos publicados	Revisados por pares
1995 a 1999	1	0
2000 a 2009	17	6
2010 a 2019	59	25
2020 A 2021	36	13
TOTAL	113	44

Fonte: elaboração própria

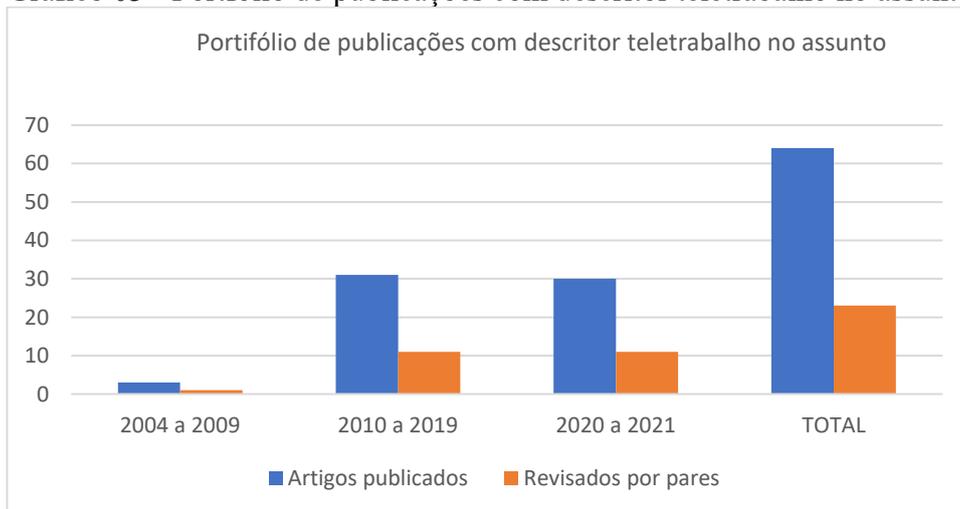
Gráfico 02 -Portfólio de publicações com descritor *telework* ou *telecommunting* no título



Ano	Artigos publicados	Revisados por pares
1984 a 1989	6	5
1995 a 1999	172	78
2000 a 2009	433	150
2010 a 2019	230	130
2020 a 2021	113	57
TOTAL	954	420

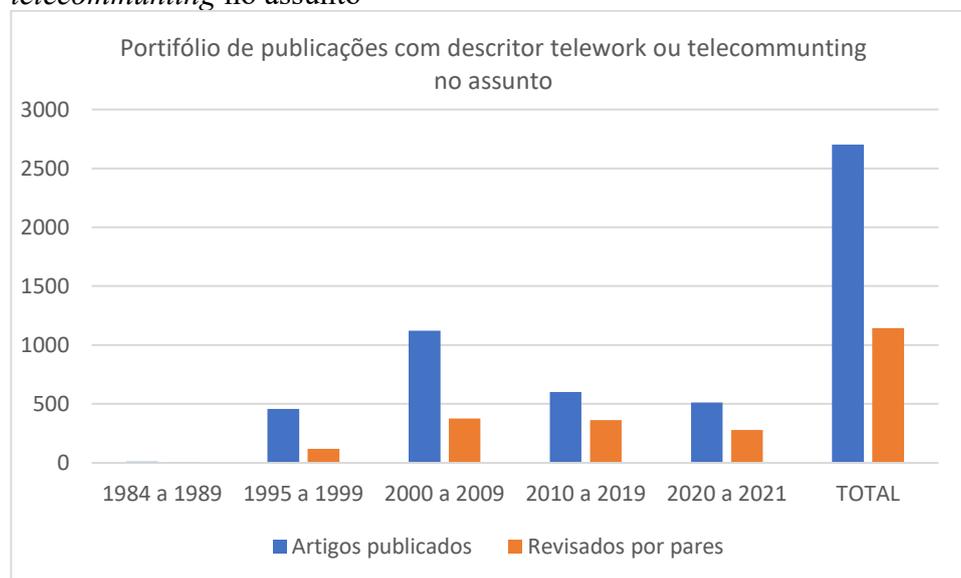
Fonte: elaboração própria

Gráfico 03 - Portfólio de publicações com descritor teletrabalho no assunto



Ano	Artigos publicados	Revisados por pares
2004 a 2009	3	1
2010 a 2019	31	11
2020 a 2021	30	11
TOTAL	64	23

Gráfico 04 -Portfólio de publicações com descritor *telework* ou *telecommunting* no assunto



Ano	Artigos publicados	Revisados por pares
1984 a 1989	10	9
1995 a 1999	457	118
2000 a 2009	1121	376
2010 a 2019	602	363
2020 a 2021	511	278
TOTAL	2701	1144

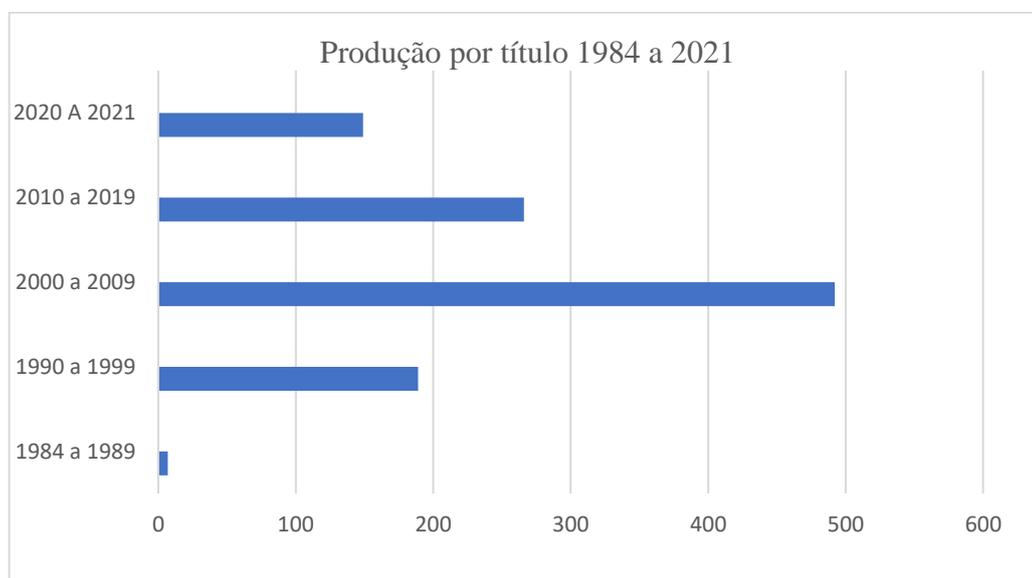
Fonte: elaboração própria

Podemos tecer algumas considerações quanto aos dados apresentados sobre produção de artigos científicos com o tema teletrabalho. A primeira reside no fato de o primeiro artigo sobre o tema data de 1984, e a produção permanece praticamente estática até 1990, evidenciando a alta dependência das tecnologias de informação, comunicação e mídias, que têm um grande incremento a partir da década de 90, movimento que se observa também na produção científica sobre o tema com um aumento de 2700 por cento, considerando a produção por títulos.

A segunda observação é referente ao alto índice de publicações do tema a partir dos anos 2000, fato que pode ser explicado pelo avanço e popularização da internet. O terceiro destaque fica para o período de 2020 a 2021, em que a pandemia da Covid-19 intensificou o teletrabalho, o que acarretou um aumento significativo na discussão sobre o tema, ocorrendo uma produção nesse período de 13,5% do total, em menos de dois anos. Outro fator que chama a atenção é que, em apenas um ano e 10 meses, foi produzido quase o total de toda a década de 80 e 90, quase a metade do período de 2010 a 2019 e 1/3 da produção de 2000 a 2009 que foi a maior

até o momento, resultados ilustrados no gráfico abaixo:

Gráfico 05 – Produção bibliográfica sobre teletrabalho por título 1984 a 2021



Fonte: elaboração própria

A segunda etapa consistiu em sistematizar os artigos revisados por pares com os descritores, classificando-os por maior quantidade de acesso em ordem decrescente por quantidade de acessos até o décimo e devidamente organizados nos quadros abaixo, informando o ano de publicação, título, autor, fonte da publicação e objetivo geral.

Quadro 02 – Produção bibliográfica por título com descritor exato: teletrabalho

Ano	Título / Autor	Publicado em	Objetivo Geral
2019	Teletrabalho (Telework) Araújo, Sâmella Arruda; França, Fabiana da Silva; Cavalcante, Geisa Fabiane Ferreira; Medeiros, José Washington de Moraes.	Informação em Pauta, 2019-11-03, Vol.4 (especial 2), p.132-151 [Periódico revisado por pares]	Investigar a viabilidade da implantação do teletrabalho para os servidores da Editora Universitária da Universidade Federal da Paraíba (EDUFPB)
2020	Algumas notas sobre segundas residências e teletrabalho José Oliveira	Finisterra, 2020-11-01, Vol.55 (115 (AOP)) [Periódico revisado por pares]	Investigar o teletrabalho, no contexto da pandemia, a partir das experiências de Portugal e da Noruega onde o teletrabalho é realizado por mais de 50% da população. Partindo da perspectiva histórica idealizada em finais dos anos 60 e suficientemente avaliada já desde os anos 80, passando o teletrabalho a criar uma segunda residência com o trabalho em casa.
2020	Teletrabalho estruturado na administração pública: a experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Guerra, Maria Helena Tavares da Silva; Neto, Rodopiano Rocha da Silva; Ranieri, Tais Ribeiro; Gomes, Úrsula Custódio.	Revista de Administração, Sociedade e Inovação, 2020-09-01, Vol.6 (3), p.98-116 [Periódico revisado por pares]	Relatar de modo crítico a experiência do “Teletrabalho Estruturado” no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), como iniciativa estratégica que contribui para o alcance da visão de futuro institucional, buscando o equilíbrio entre produtividade e clima organizacional.
2019	Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional Leite, Ana Luiza; Lemos, Dannyela da Cunha; Schneider, Wilnei Aldir.	Contextus (Fortaleza), 2019-12-20, Vol.17 (3), p.186-209 [Periódico revisado por pares]	Analisar a produção científica disponível em bases de dados internacionais sobre o teletrabalho, com o intuito de verificar o volume da produção e identificar o foco de estudo dos artigos.
2021	Barreiras para expansão do teletrabalho na pandemia covid-19 Freitas, Rodrigo Rodrigues de; Sagawe, Thiago Ribeiro; Moura, Aryane Cristine Dantas de; Ribeiro, Fabrício Gomes; Amorim, Felipe do Carmo.	Research, Society and Development, 2021-06-26, Vol.10 (7), p.e39110716764 [Periódico revisado por pares]	Analisar as possibilidades de teletrabalho na pandemia da Covid-19, retornando a experiências anteriores como a crise do petróleo de 1973 e 1979, e o desemprego na Europa na década de 1980 tem em comum a quebra de paradigmas e mudanças comportamentais que exigiram transformações nas relações de trabalho. O avanço da tecnologia permitiu a aplicação do teletrabalho como alternativa para a redução do congestionamento e da poluição.
2020	Teletrabalho docente, cultura digital e as transformações na legislação trabalhista Ricardo Nascimento de Oliveira; Daniel Mill	Trabalho & educação, 2020-09-01, Vol.29 (2), p.47-60 [Periódico revisado por pares]	O objetivo deste artigo é analisar o teletrabalho docente no contexto da cultura digital, à luz das recentes mudanças da legislação trabalhista brasileira e por meio de uma revisão de literatura da área.
2020	Teletrabalho: caracterização e identificação dos custos de agência Colares-Santos, Lechan; Sanches, Ana Luiza Rotta; Guimarães, Amanda Ferreira	South American Development Society Journal, 2020-02-01, Vol.5 (15), p.229 [Periódico revisado por pares]	Analisar os custos de agência associados ao teletrabalho, sob o enfoque da teoria de agência, tendo como suporte a técnica de análise de conteúdo.
2020	Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI Leite de Carvalho, Augusto César; Bliacheriene, Ana Carla; Vieira Araújo, Luciano	Revista Controle - Doutrina e Artigos, 2020-09-01, Vol.18 (2), p.21-41 [Periódico revisado por pares]	Abordar os principais desafios trazidos pelas novas tecnologias, pela Quarta Revolução Industrial e pela pandemia da Covid-19 no que se refere às relações de trabalho, ao teletrabalho e à preservação dos princípios constitucionais da dignidade humana, primazia do trabalho e do trabalho humano.
2018	O meio ambiente do teletrabalho e as doenças do teletrabalhador: working environment and teleworker health Almeida, Maria de Lourdes Costa de; Almeida, Maria Cristina Costa de; Carvalho, Maria Helena de	Revista internacional Consinter de direito, 2018-06-29, Vol.6 (6), p.421-431 [Periódico revisado por pares]	Refletir sobre o ambiente de trabalho e as atividades relativas a este. O meio ambiente do trabalho está mais presente na vida cotidiana do que qualquer outra situação. Com isso, as doenças do homem moderno estão mais relacionadas à suas atividades profissionais.
2020	Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na lei 13.467/2017 Fulgêncio de Lima Filho, José Sarto; Gomes Pereira, Eddla Karin	Revista de Direito, 2020-05-12, Vol.12 (1), p.1-19 [Periódico revisado por pares]	Propõe a compreender de que maneira as transformações ocorridas nas relações de trabalho ao longo do século XX contribuíram para o desenvolvimento da regulamentação do teletrabalho por meio da Lei 13.467/2017.

Fonte: elaboração própria

Quadro 03- Produção bibliográfica por título com descritor exato: *Telework* “or” *Telecommuting*

Ano	Título / Autor	Publicado em	Objetivo Geral
2000	Home-based Telework and Telecommuting in Australia: More Myth than Modern Work Form Lindorff, Margaret	Asia Pacific journal of human resources, 2000-12, Vol.38 (3), p.1-11 [Periódico revisado por pares]	Relata os resultados de uma pesquisa com 157 empresas australianas, incluindo 98 das "100 melhores" empresas do BRW de 1998. Encontrou poucos funcionários em teletrabalho. Sugere-se que a ausência de pesquisas acadêmicas pode ser decorrente da dificuldade de obtenção de amostras adequadas.
2019	Teletrabalho (Telework) Araújo, Sâmella Arrud; França, Fabiana da Silva; Cavalcante, Geisa Fabiane Ferreira; Medeiros, José Washington de Moraes	Informação em Pauta, 2019-11-03, Vol.4 (especial 2), p.132-151 [Periódico revisado por pares]	Investigar a viabilidade da implantação do teletrabalho para os servidores da Editora Universitária da Universidade Federal da Paraíba (EDUFPB)
2012	Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes Harker Martin, Brittany; MacDonnell, Rhiannon	Management research review, 2012-06-15, Vol.35 (7), p.602-616 [Periódico revisado por pares]	Integrar a literatura multidisciplinar que relata os efeitos do teletrabalho nos resultados organizacionais com o objetivo de fornecer uma resposta mais clara à pergunta: o teletrabalho é eficaz para as organizações?
2010	Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion Morganson, Valerie J; Major, Debra A; Oborn, Kurt L; Verive, Jennifer M; Heelan, Michelle P	Journal of managerial psychology, 2010-06-01, Vol.25 (6), p.578-595 [Periódico revisado por pares]	Examinar as diferenças no apoio ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB), satisfação no trabalho e inclusão em função do local de trabalho. Design / metodologia / abordagem: dados de pesquisa baseados na Web foram fornecidos por 578 funcionários que trabalham em um dos quatro locais (escritório principal, local do cliente, escritório satélite e casa). Análises de regressão múltipla foram usadas para identificar diferenças no suporte do WLB, satisfação no trabalho e inclusão entre os funcionários que trabalham nos quatro locais.
2015	Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework Sewell, Graham; Taskin, Laurent Delbridge, Rick; Sallaz, Jeffrey J	Organization studies, 2015-11, Vol.36 (11), p.1507-1529 [Periódico revisado por pares]	Examinar uma aparente tensão inerente ao teletrabalho: ou seja, o uso de tecnologias de informação e comunicação ao trabalhar fora dos locais de trabalho tradicionais pode dar aos funcionários um maior senso de autonomia, ao mesmo tempo em que impõe novas restrições à forma como se comportam em ambientes que antes estavam fora do alcance do controle gerencial. Nós nos baseamos em um estudo de caso longitudinal de uma empresa biofarmacêutica belga para mostrar como teletrabalhadores técnicos e profissionais desenvolveram estratégias amplamente semelhantes de escala espaço-temporal para lidar com essa tensão.
2016	Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office Messenger, Jon C; Gschwind, Lutz	New technology, work, and employment, 2016-11, Vol.31 (3), p.195-208 [Periódico revisado por pares]	Descrever Três gerações de teletrabalho: novas TICs e a (R) evolução de Home Office para Virtual Office nas décadas de 1970 e 1980, Jack Nilles e Allan Toffler previram que o trabalho do futuro seria transferido para as casas dos funcionários ou nas proximidades com a ajuda de tecnologia, chamada de 'Teletrabalho'. A análise dos avanços tecnológicos - as forças que permitem a mudança neste contexto - ao longo de quatro décadas lança uma nova luz sobre este termo: eles fomentaram a evolução do teletrabalho em estágios distintos ou 'gerações'.
2020	Paid Leave and Access to Telework as Work Attendance Determinants during Acute Respiratory Illness, United States, 2017-2018 Ahmed, et all	Emerging infectious diseases, 2020-01, Vol.26 (1), p.26-33 [Periódico revisado por pares]	Avaliamos os determinantes da frequência ao trabalho durante os primeiros 3 dias após o início da doença respiratória aguda (IRA) entre os trabalhadores de 19 a 64 anos de idade em comparação com os trabalhadores sem opção de teletrabalho, aqueles com acesso ao teletrabalho trabalharam mais dias durante a doença em geral, mas não houve diferença nos dias trabalhados no local de trabalho normal.
2021	Telework and Lifelong Learning Bjursell, Cecilia; Bergmo-Prvulovic, Ingela; Hedegaard, Joel	Frontiers in sociology, 2021, Vol.6, p.642277-642277 [Periódico revisado por pares]	Revisar pesquisas anteriores sobre teletrabalho. A revisão é norteada pela pergunta de pesquisa: O que se pode concluir sobre o teletrabalho com base em pesquisas anteriores, no que diz respeito aos esforços para o desenvolvimento e qualificação de competências como parte da aprendizagem ao longo da vida do indivíduo?
2021	Home-based telework: usefulness and facilitators Ollo-López, Andrea; Goñi-Legaz, Salomé; Erro-Garcés, Amaya	International journal of manpower, 2021-06-22, Vol.42 (4), p.644-660 [Periódico revisado por pares]	Analisar os fatores individuais, organizacionais e nacionais que determinam o uso de teletrabalho domiciliar em toda a Europa de acordo com o modelo de aceitação de tecnologia (TAM) e o modelo de tecnologia-organização-ambiente. Projeto / metodologia / abordagem. Para examinar o impacto de fatores de nível individual, organizacional e nacional sobre o teletrabalho.
2021	Not All Telework is Valuable Miglioretti, Massimo; Gragnano, Andrea; Margheritti, Simona; Picco, Eleonora	Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 2021-03, Vol.37 (1), p.11-19 [Periódico revisado por pares]	Desenvolver e validar um questionário de medição da qualidade do teletrabalho (QoT-q) e 2), avaliar o impacto do teletrabalho no envolvimento do trabalhador e no equilíbrio trabalho-família no caso do teletrabalho de alta qualidade (HqT), teletrabalho de baixa qualidade (LqT) e nenhum teletrabalho (NoT). A amostra consiste em 260 trabalhadores de três organizações italianas.

Fonte: elaboração própria

Quadro 04 – Produção bibliográfica por assunto com descritor exato: Teletrabalho

Ano	Título / Autor	Publicado em	Objetivo geral
2018	O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso	Todescat, Marilda; Hau, Francieli Navus, 2018, Vol.8 (3), p.37-52 [Periódico revisado por pares]	Analisar a implantação do teletrabalho em uma organização com jurisdição estadual de acordo com a percepção dos teletrabalhadores e seus gestores, no que se refere ao perfil dos sujeitos, motivações para ingresso na modalidade e as vantagens e desvantagens na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores.
2017	Teletrabalho e precarização – configurações do trabalho docente em EAD Rodrigues, Carlos Manoel Lopes; Freitas, Leda Gonçalves de.	Trabalho & educação, 2017-12-01, Vol.26 (2) [Periódico revisado por pares]	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.
2020	Teletrabalho estruturado na administração pública: a experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região Guerra, Maria Helena Tavares da Silva; Neto, Rodopiano Rocha da Silva; Ranieri, Tais Ribeiro; Gomes, Úrsula Custódio	Revista de Administração, Sociedade e Inovação, 2020-09-01, Vol.6 (3), p.98-116 [Periódico revisado por pares]	Relatar de modo crítico a experiência do “Teletrabalho Estruturado” no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), como iniciativa estratégica que contribui para o alcance da visão de futuro institucional, buscando o equilíbrio entre produtividade e clima organizacional.
2020	Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI Leite de Carvalho, Augusto César; Bliacheriene, Ana Carla; Vieira Araújo, Luciano	Revista Controle - Doutrina e Artigos, 2020-09-01, Vol.18 (2), p.21-41 [Periódico revisado por pares]	Este artigo aborda os principais desafios trazidos pelas novas tecnologias, pela Quarta Revolução Industrial e pela pandemia da Covid-19 no que se refere às relações de trabalho, ao teletrabalho e à preservação dos princípios constitucionais da dignidade humana, primazia do trabalho e do trabalho humano. Partindo da análise normativa e da literatura, observa-se que é necessária uma previsão mais abrangente do fenômeno do teletrabalho na legislação brasileira
2016	O teletrabalho na Justiça do Trabalho da 4ª Região e o Princípio da Sustentabilidade Christofoli, D.; Fincato, D. O	Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 10, n. 34, p. 269-293, 30 jun. 2016.	Realizar a análise da Resolução nº 151, de 2015, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), bem como, ao fundo, da Portaria nº 5.791, de 07 de agosto de 2013, expedida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, e que promove o teletrabalho perante a Justiça do Trabalho da 4ª Região., que reflete o dever de nova postura da Administração Pública diante do Direito Administrativo.
2020	Teletrabalho docente, cultura digital e as transformações na legislação trabalhista Oliveira, Ricardo Nascimento de; Mill, Daniel.	Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 47-60, 2020	Analisar o teletrabalho docente no contexto da cultura digital, à luz das recentes mudanças da legislação trabalhista brasileira e por meio de uma revisão de literatura da área. O intensivo uso de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) e de dispositivos móveis de telecomunicação alterou a vida em sociedade, inclusive o exercício laboral. Tal mudança repercutiu significativamente sobre a jornada de trabalho dos professores, particularmente aqueles que realizam atividades não presenciais, explorando possibilidades do teletrabalho e da ubiquidade.
2018	Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu Busnello, Ronaldo; Palma, Eliane Arruda.	Revista de Direito, 2018-08-17, Vol.10 (1), p.159 [Periódico revisado por pares]	compreender como esse “mundo novo” e a jovem forma de trabalho vêm contribuindo para a precarização das ténues garantias conquistadas pelos trabalhadores e, através de um falso véu de benesses, é capaz de seduzir um significativo número de obreiros.
2021	Jornalistas em tempo de pandemia: novas rotinas profissionais, novos desafios éticos Miranda, João; Fidalgo, Joaquim; Martins, Paulo.	Comunicação e sociedade (Braga.), 2021-06-30, Vol.39, p.287-307 [Periódico revisado por pares]	Mapear os efeitos do estado de emergência de março a abril de 2020 nas práticas e rotinas, e nos preceitos ético-profissionais de uma atividade que avoca uma reavivada relevância num ambiente de desinformação e “infodemia”. Mais do que revelarem novos problemas, os resultados sugerem uma acentuação dos desafios e dilemas pré-existentes.
2019	Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul Taschetto, Maira; Froehlich, Cristiane.	Revista de Carreiras e Pessoas, 2019-09-02, Vol.9 (3) [Periódico revisado por pares]	Verificar a perspectiva dos profissionais de Recursos Humanos dos Vale do Sinos e Paranhana sobre teletrabalho. Para isso, foi realizada uma pesquisa descritiva, levantamento survey, quantitativa e qualitativa.. Os resultados indicam que os profissionais de RH questionados não estão familiarizados com teletrabalho e com as novas regras da legislação trabalhista em relação a ele, o que dificulta a gestão dos teletrabalhadores.
2021	Virtualização do trabalho durante a Pandemia do covid-19: avaliação da experiência dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior Baccili, Suzana; Cruz, Nicholas Joseph Tavares da.	Navus, 2021-03-22, Vol.11, p.1-15 [Periódico revisado por pares]	Avaliar as percepções dos servidores quanto à excepcional implantação do regime de teletrabalho em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) no que diz respeito às vantagens e/ou desvantagens nos âmbitos pessoal, organizacional e social; e verificar a viabilidade de implementação de um Programa de Gestão de Teletrabalho na IFES.

Fonte: elaboração própria

Quadro 05 - Produção bibliográfica por assunto com descritor exato: *Telework “or” Telecommuting*

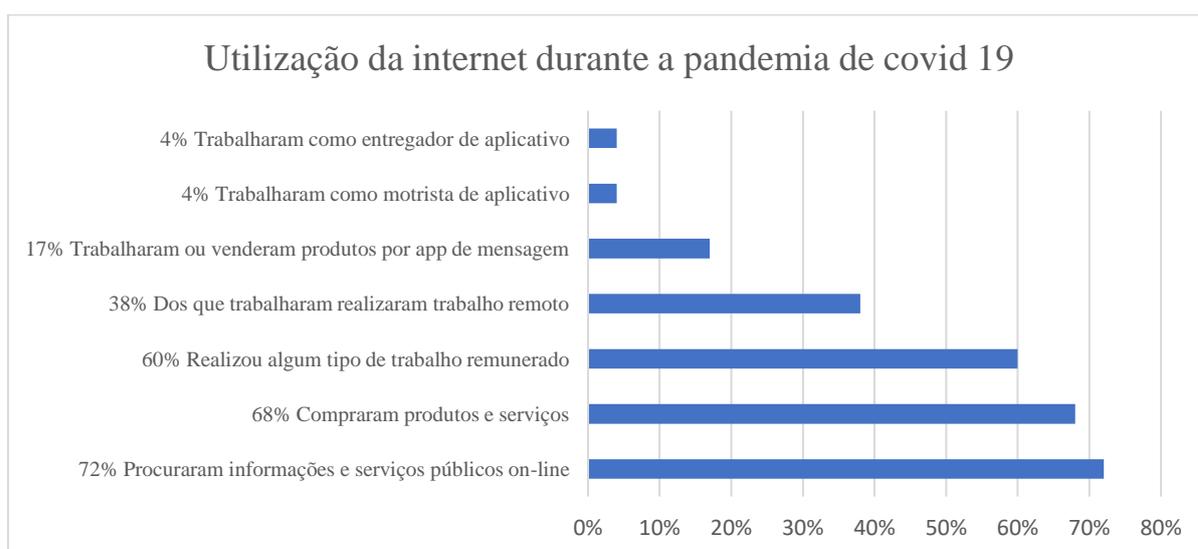
Ano	Título / Autor	Publicado em	Objetivo geral
2021	How does telework act as a solution to the public sector in the time of pandemic? Jihad Fraij; Nemer Aburumman	Network Intelligence Studies, 2021-06-01, Vol.IX (17 (1/2021)), p.13-24 [Periódico revisado por pares]	Discutir a adaptação do Teletrabalho como solução em tempos de crise em países em desenvolvimento (Jordânia). A Revisão Sistemática da Literatura foi adotada para explorar os desafios e as melhores práticas para a adoção do Teletrabalho no Setor Público, especialmente durante a crise.
2021	From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic Schmitt, Josephine B; Breuer, Johannes; Wulf, Tim 106899	Computers in human behavior, 2021-11, Vol.124, p.106899- [Periódico revisado por pares]	Apresentar uma análise das relações entre o uso de ferramentas digitais de trabalho, a sensação de sobrecarga cognitiva, medidas de desintoxicação digital, percepção de desempenho no trabalho e bem-estar.
2015	Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework Sewell, Graham; Taskin, Laurent Delbridge, Rick; Sallaz, Jeffrey J.	Organization studies, 2015-11, Vol.36 (11), p.1507-1529 [Periódico revisado por pares]	Examinar uma aparente tensão inerente ao teletrabalho: ou seja, o uso de tecnologias de informação e comunicação ao trabalhar fora dos locais de trabalho tradicionais pode dar aos funcionários um maior senso de autonomia, ao mesmo tempo em que impõe novas restrições à forma como se comportam em ambientes que antes estavam fora do alcance do controle gerencial.
2021	Effectiveness of workplace social distancing measures in reducing influenza transmission: a systematic review Ahmed, Faruque; Zviedrite, Nicole; Uzicanin, Amra.	BMC public health, 2018-04-18, Vol.18 (1), p.518-518 [Periódico revisado por pares]	Realizar uma revisão sistemática para avaliar as evidências de que o distanciamento físico em locais de trabalho não relacionados à saúde reduz ou retarda a transmissão da influenza.
2021	Working at home and alcohol use Nielsen, Morten Birkeland; Christensen, Jan Olav; Knardahl, Stein.	Addictive behaviors reports, 2021-12, Vol.14, p.100377-100377 [Periódico revisado por pares]	Descrever a prevalência de consumo abusivo de álcool, consumo de álcool de alto risco e fatores associados entre produtores de fumo.
2020	Paid leave and access to telework as work attendance determinants during acute respiratory illness, United States, 2017-2018 Ahmed, et al	Emerging infectious diseases, 2020-01, Vol.26 (1), p.26-33 [Periódico revisado por pares]	Avaliar os determinantes da frequência ao trabalho durante os primeiros 3 dias após o início da doença respiratória aguda (IRA) entre os trabalhadores de 19 a 64 anos de idade que haviam assistido a IRA ou influenza durante a temporada de influenza de 2017-2018
2019	New telework, time pressure, and time use control in everyday life Thulin, Eva; Vilhelmson, Bertil; Johansson, Martina	Sustainability (Basel, Switzerland), 2019-05-30, Vol.11 (11), p.3067 [Periódico revisado por pares]	Explorar como as mudanças nas condições do teletrabalho em casa afetam a qualidade de vida e a sustentabilidade social dos trabalhadores em termos de pressão e controle do uso do tempo na vida cotidiana.
2020	Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success Golden, Timothy D; Eddleston, Kimberly A.	Journal of vocational behavior, 2020-02, Vol.116, p.103348 [Periódico revisado por pares]	O teletrabalho é conhecido há muito tempo por sua capacidade de promover o equilíbrio entre a família e o trabalho e a satisfação no trabalho.
2020	Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods O'Brien, William; Yazdani Aliabadi, Fereshteh.	Energy and buildings, 2020-10-15, Vol.225, p.110298-110298 [Periódico revisado por pares]	Analisar os resultados e métodos de pesquisa de estudos principalmente quantitativos de qualquer e todos os quatro domínios que consideram a energia operacional e / ou as emissões de gases de efeito estufa.
2021	Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis Toniolo-Barrios, Mariana; Pitt, Leyland.	Business horizons, 2021-03, Vol.64 (2), p.189-197 [Periódico revisado por pares]	Recomendar gerentes e líderes de equipe responsáveis pelo bem-estar e produtividade de seus funcionários sobre como a atenção plena pode ajudar os funcionários a lidar com essas questões de trabalho.

Fonte: elaboração própria

Nos quadros apresentadas, é possível verificar a prevalência pela leitura de artigos com publicações mais recentes, principalmente em 2020, fato que pode ser atribuído à situação de teletrabalho emergente como forma de redução da circulação de pessoas, fazendo parte das ações de prevenção da pandemia da Covid-19, declarada pela Organização Mundial de Saúde - OMS, em março de 2020. Tal realidade pressionou a ciência e as organizações de modo geral a buscarem soluções para a continuidade de suas operações e manutenção da produtividade, apresentando o teletrabalho como uma alternativa funcional em praticamente todos os países do mundo, como pode ser observado, em certa medida, nos artigos sistematizados nos quadros desta seção.

No Brasil, para ilustrar melhor esse cenário de ampliação, trazemos dados de uma pesquisa realizada em 2020 pelo Comitê Gestor da Internet no Brasil – CGI.br, que realizou coletas entre junho e setembro de 2020, a pesquisa investigou na internet as atividades dos usuários e contou com o consolidado de três edições que abordou os temas: cultura; comércio eletrônico; serviços públicos on-line; telessaúde; privacidade; ensino remoto e teletrabalho. Seja retratando o cenário de utilização da internet durante a pandemia da Covid-19, que potencializou a utilização da internet, seja como fonte de informações ou para exercer alguma atividade remunerada, a pesquisa em questão, divulgada no Painel TIC Covid-19 demonstra que, dos entrevistados, têm se o seguinte:

Gráfico 06 – Utilização da internet durante a pandemia da Covid -19



Elaboração própria. Fonte: Painel TIC Covid-19 CGI.br.

Os dados revelam que 60% realizaram algum tipo de trabalho remunerado pela internet

e dos que trabalharam durante a pandemia, 38% realizaram trabalho remoto, isso representa, segundo o estudo, em torno de 23 milhões de brasileiros. A expressividade das alternativas de trabalho com o uso da internet e naturalmente das TICs disponíveis podem ter motivado o aumento do interesse e das produções científicas sobre o teletrabalho no período de 2020 a 2021.

A terceira etapa deste estudo consistiu na leitura dos artigos selecionados, buscando evidenciar o foco mais frequente das produções acadêmicas listadas nos quadros anteriores. Dessa forma, é possível afirmar que o maior objetivo de estudo dos artigos sistematizados está em analisar a produtividade e clima organizacional, tomando por base as publicações anteriores até 2021. Entretanto, quando o corte temporal se concentra entre 2020 e 2021, existe a prevalência de estudos referentes à implementação do teletrabalho e à execução durante a pandemia da Covid-19. Outros aspectos de interesse e que podem contribuir de forma objetiva neste estudo estão dispostos nos trabalhos que buscam compreender o teletrabalho do ponto de vista conceitual e os aspectos ligados à Educação, ainda que não sejam quantitativamente os mais frequentes, são importantes para buscar robustez ao tema central de estudo. Para melhor ilustrar o foco dos artigos sistematizados sobre o teletrabalho, apresentamos a tabela abaixo:

Tabela 01 - Foco dos artigos sobre teletrabalho

Foco	Frequência
Na produtividade e clima organizacional	9
Na pandemia	7
Na saúde do trabalhador	5
Na implementação	5
No conceito e características	4
Na precarização	2
Na educação	2
Na flexibilidade	2
No meio ambiente	1
Na qualidade de vida	1
Na redução de custos	1

Fonte: elaboração própria

Após relatar o cenário atual da produção de artigos sobre o teletrabalho em expansão, é importante destacar a produção de teses, para tanto foi realizada uma busca nos 64 bancos de teses disponíveis no portal de periódicos CAPES, que resultou no quadro organizado abaixo por ordem de estudos mais acessados:

Quadro 06 – Teses e dissertações sobre o teletrabalho

Ano	Título / Autor	Base	Publicado em
2020	Da norma mais favorável ao trabalhador à norma mais favorável ao trabalho: o conflito de leis trabalhistas no espaço e uma análise consequencial da tomada de decisão no teletrabalho transnacional Autor: Bitencourt, Manoela de Tese de Doutorado	Capes	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul Data de publicação: 2020
2015	Teletrabalho transnacional: a garantia dos direitos humanos dos trabalhadores no plano internacional perante o princípio da norma mais favorável Autor: Bitencourt, Manoela de Dissertação de mestrado	Capes	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul Data de publicação: 2015
2014	Pessoa com deficiência e teletrabalho: reflexões à luz do valor social do trabalho (inclusão social e fraternidade) Autor: Bublitz, Michelle Dias Dissertação de mestrado	Capes	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul Data de publicação: 2014
2012	Teleoperadores de call center de uma empresa de comunicação em Porto Alegre: um estudo sociológico Autor: Guimarães, Cintia Ione Santiago Dissertação de mestrado	Capes	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul Data de publicação: 2012
2015	From workplace to anyplace: telework in China: based on a mixed method research Autor: Luo, Huanjie Tese de doutorado	Capes	IRDB: Institutional Repositories DataBase

Fonte: elaboração própria

O resultado encontrado na produção de teses em termos quantitativos é pequeno, apenas (5), retratando a necessidade de consolidar e contribuir com a produção literária de novos trabalhos que possam não só validar experiências, mas também proporcionar uma visão geral sobre o teletrabalho por vários pontos de vista e para além do contexto da pandemia. Nesse sentido, as teses produzidas até então remontam a uma época de crescimento discreto dessa categoria de trabalho entre 2012 e 2020, até o período pré-pandemia da Covid-19. Esses estudos buscaram compreender o caráter utilitário e social do trabalho e traçar perspectivas futuras para essa modalidade, e naturalmente, nenhum deles foi capaz de prever um fenômeno que levaria ao aumento em escala geométrica para o teletrabalho, mas o crédito desse tipo de tese ajuda na construção de um olhar científico mais isento e sem pressões do momento de crise emergente. É nesse sentido que buscaremos o desenvolvimento desse estudo, pautado nas contribuições históricas, achados empíricos e traçar perspectivas futuras para além da Covid -19.

Conclui-se nessa seção que a pesquisa O Teletrabalho na educação a distância do Instituto Federal do Norte de Minas é relevante para a ampliação do portfólio de teses sobre o assunto, possui o caráter original e inédito devido ao enfoque. Para tanto, passamos ao próximo item que irá explorar e consolidar a base teórica e conceitual sobre o teletrabalho.

1.2 O TELETRABALHO: ORIGEM, CONCEITO E DEFINIÇÕES

O objetivo dessa seção é apresentar a origem, conceito e principais definições referentes ao teletrabalho de forma abrangente, possibilitada a partir de uma revisão da literatura, buscando identificar o percurso histórico dessa forma de trabalho e utilização pelos meios e novos arranjos produtivos proporcionados pelas revoluções técnico científicas, estabelecendo sempre uma ligação com a evolução da humanidade e as tecnologias de informação disponíveis em cada fase, em que as barreiras espaço temporais são determinantes para a execução do teletrabalho. Para tanto, passamos à conceituação origens e definições de teletrabalho, pacificado pelo entendimento majoritário dos seus pensadores.

1.2.1 Origem

Etimologicamente, a palavra teletrabalho tem origem no prefixo grego *tele* que remete “à distância”, “longe de”, ou seja, a expressão indica um tipo de trabalho realizado a distância ou remotamente. Nos países de língua inglesa, é preponderante a utilização das palavras *telework* ou *telecommuting*, no idioma francês *télétravail*, no espanhol *teletrabajo* e italiano *telelavoro*, respectivamente. Segundo Rocha e Amador (2018, p. 152), nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto que na Europa sobressai o uso do *telework*, e do mesmo modo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) opta pelo termo teletrabalho (*telework*, em inglês). Quanto à origem enquanto categoria de trabalho, está ligada à evolução dos meios de comunicação e remonta à invenção do telégrafo e do código Morse, por Samuel Morse em 1835. Essa tecnologia viabilizaria a comunicação a distância, transmitida por meio de pulsos eletromagnéticos em linhas de transmissão que acompanhavam o trajeto das ferrovias.

Somente em meados do século XIX, John Edgard Thompson, presidente da empresa Pennsylvania Railroad nos Estados Unidos, realizou a junção da invenção de Morse com a experiência na gestão de trabalho a distância através de uma rede privada de telégrafos em 1857, o experimento objetivava o acompanhamento das obras da ferrovia, por meio remoto, essa experiência é conhecida como a origem do teletrabalho no mundo. Para Lemesle e Marot, o "trabalho à distância" apareceu nos anos 1950, calcado nos estudos de Norbert Wiener sobre Cibernética. O autor exemplifica o trabalho de um arquiteto que, mesmo vivendo na Europa, supervisionaria a construção de uma obra nos Estados Unidos, utilizando a tecnologia de *fac-símile*, já disponível à época em muitos países. Já na década de 1960, Stephane Shirley criou

um pequeno negócio no ramo de informática para desenvolvimento de sistemas, chamado “Freelance Programmers”, com sede na Inglaterra, com o objetivo de ser gerenciado da própria casa. Registra-se ainda nos anos 60 na Europa um movimento de trabalho em casa, inicialmente ligado à produção de vestuário e calçados, abrangendo outros setores na década de 70.

A discussão sobre a origem do teletrabalho ganha evidência e relevância a partir da década de 1970, com um projeto desenvolvido por Jack Nilles nos Estados Unidos, o estudo de Nilles em 1973, ano que data uma grande crise petrolífera no mundo, obrigando a economizar combustíveis. A experiência de Nilles consistiu em substituir ou eliminar o deslocamento parcial ou total em até duas vezes por dia da casa para o trabalho, por meio da utilização de computadores e telecomunicações disponíveis à época, essa experiência empírica ficaria conhecida como *telecomuniting* (NILLES, 1988, p.301), que na tradução para o português significa hoje teletrabalho. Outro conceito importante foi a telemática que surge pela primeira vez em 1978, no relatório elaborado para o governo francês por S. Nora e A. Minc, sobre a informatização da sociedade, nela, a telemática representa um conjunto de técnicas e serviços que recorrem simultaneamente às tecnologias de telecomunicação e de informática.

Não podemos deixar de rememorar a obra do futurólogo americano Alvin Toffler “A terceira onda”, nela Toffler prevê a onda informação a partir de 1970 e o acirramento da mão de obra bimodal como consequência da revolução técnico científica. Na sua obra, editada pela primeira vez em 1980, o autor ilustra também a possibilidade de um movimento que ele chama de “uma indústria familiar”, provocada pelo deslocamento dos escritórios e pequenas indústrias para as residências do trabalhador. Ainda nessa esteira, o “trabalho em casa” reflexo desse movimento e o “trabalho a distância” possibilitado pela “onda da informação”, convergem para o teletrabalho como conhecemos na atualidade.

1.2.2 Conceitos, definições e características

De forma prática e objetiva, o teletrabalho já foi realizado no passado de muitas formas, por exemplo: utilizando o código Morse via telégrafos; por meio de telefone com a utilização da mensagem fonada; digitalizações com *fac-símile*; viabilizado por mensagens de texto em plataformas específicas. A partir do surgimento da internet e evolução das novas Tecnologias de Informação Comunicação e Mídias – TIC`s, o contorno do teletrabalho circula com maior intensidade na *web* e com a utilização massiva de computadores e *smartphones*.

O conceito de teletrabalho é amplo e em discussão, dado os avanços tecnológicos

ocorridos no século XX e novos contornos para atendimento de segmentos de mercado. Existem conceitos como *home office*, trabalho remoto, trabalho a distância, trabalho virtual, trabalho *on-line*, entre outros termos.

As definições acompanham a amplitude dos conceitos devido à vasta abrangência para aplicação do teletrabalho nas organizações e na vida cotidiana da humanidade, dessa forma, o teletrabalho pode ser definido pelo caráter remuneratório segundo Illegems e Verbeke (2004, p.1), realizado de casa ou de unidades satélites ou “de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia”. Para Rosenfield e Alves (2011, p.216), “em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com utilização de TICs”. Fica claro que as definições se concentram na forma de operacionalizar o fluxo do teletrabalho em termos de organização, contratação e do espaço e tempo onde serão realizadas as tarefas. Segundo a convenção 177 de 1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), trata apenas do trabalho em domicílio, sendo aquele realizado “em sua residência ou em outro local de sua escolha, diferente do local de trabalho do empregador”. Ainda que possa ser interpretado por algumas correntes como teletrabalho, a OIT não tem uma convenção específica, já a legislação brasileira através da Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como Lei da reforma trabalhista, define o teletrabalho como:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Ao adentrar na questão temporal para realização das atividades, é importante destacar que o teletrabalho pode ser definido em relação ao regime de execução podendo ser:

- Regime integral (Não há atividades presenciais no espaço de um único contratante);
- Regime parcial (Há atividades presenciais no espaço do contratante, em dias ou horários pré-estabelecidos);
- Regime de alternância (Há alternância entre períodos de atividades presenciais e a distância, um exemplo mais claro seria em regiões de inverno mais severo onde o trabalhador não consegue se deslocar em função da neve).
- *Free-lance* (Por demanda para atendimento de vários clientes ou empregadores).

Esses regimes de execução podem assumir outras nomenclaturas, considerando outras variáveis relevantes, como os segmentos e nichos de mercado em que haverá a oferta dos produtos e serviços, e ainda a forma de recrutamento, vinculação e contratação dos

trabalhadores, sendo assalariados ou não, remunerados por produção dentre muitas outras variáveis. Quanto à forma de recrutamento, organização e contratação, esta última carrega em si uma possibilidade de maior precariedade, devido à falta de regulamentação em alguns setores e às consequências de um regime de acumulação flexível. Um estudo realizado por Rocha e Amador (2018, p.154) apresentou dados de milhares de trabalhadores em atividade no ano 2000 em 10 países da comissão europeia que, à época, já evidenciava o surgimento desse modelo de trabalho, esse estudo com dados sistematizados por Rosenfield e Alves (2011, p.216) cita a existência de 6 categorias principais de teletrabalho que podem nos ajudar a entender melhor possíveis arranjos produtivos no exercício do teletrabalho, desde que haja mediação tecnológica:

- a) trabalho em domicílio: também identificado com o termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;
- c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;
- e) trabalho em empresas remotas ou *off-shore*: *call-centers* ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;
- f) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa (ROCHA E AMADOR., 2018, p. 154).

Usualmente, nos referimos ao teletrabalho realizado em casa como *home office*, que nada mais é do que parte de um arranjo produtivo. Para Câmara e Ferreira (2021, p.9), as variáveis das condições de produção em regime de teletrabalho são originadas em circunstâncias materiais e imateriais e estão ligadas principalmente à dimensão temporal e espacial em que serão realizadas as atividades. É importante destacar que o fator predominante para a viabilização do teletrabalho é a tecnologia informacional, sem ela não há possibilidade de mediação e, conseqüentemente, não haveria esse tipo de trabalho.

A principal característica do teletrabalho seria a “utilização de computadores e

equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto (geralmente no bairro), um ou mais dias por semana” (VAN SELL; JACOBS, 1994, p.81). É possível obter um consenso quanto à terminologia e caracterização mais adequada ao teletrabalho, o qual apresenta relações cada vez mais virtuais, mediadas pelas novas tecnologias de Informação, Comunicação e Mídias – TICs, tráfego de dados pela internet preponderantemente e plataformas de controle de produtividade, (CÂMARA e FERREIRA, 2021). Em seguida, apresentamos as relações conceituais sobre o teletrabalho para melhor fundamentação do estudo.

1.2.3. Relações conceituais

É importante estabelecer as relações conceituais que cercam o teletrabalho, pois o tratamento dado usualmente pelo senso comum decorre da produção científica sobre o tema e alternativas funcionais para solução de problemas pontuais, dessa forma, há uma grande gama de categorias e definições para formas ou modelos de teletrabalho, que comumente se remetem ao arranjo produtivo e sua característica principal à exemplo do conhecido *Home Office*, frequentemente generalizado como teletrabalho, assim, buscaremos estabelecer as relações conceituais, para melhor elucidação da categoria teletrabalho.

É necessário estabelecer inicialmente uma relação conceitual com a categoria trabalho postulada por Karl Marx (2011), principalmente do ponto de vista objetivo e na produção material, o que implicou no conceito de trabalho vivo realizado pelo próprio ser humano e com o resultado final de produzir algo palpável “material “. É importante ressaltar que o nível de tecnologia era muito baixo à época da escrita de suas obras, restringia-se a um conjunto de ferramentas de baixa complexidade e algum maquinário em desenvolvimento. Entretanto, Marx pensou para além do trabalho material predominante em seu tempo. Na abordagem Marxista sobre o trabalho, Vieira (2018) ressalta a existência do trabalho imaterial “o trabalho imaterial seria aquele que não produz ou vende um bem material. Com a revolução informacional nas últimas décadas do século XX, todo trabalho teria se transformado em serviço” (Vieira, 2018, p.143). Do ponto de vista Marxista, podemos caracterizar o teletrabalho como “imaterial”. Partindo do conceito clássico em Marx, há a necessidade de estabelecer novas relações conceituais surgidas a partir da evolução tecnológica e evidentemente a transformação dos meios de produção.

Quadro 07 - Relações conceituais com o teletrabalho

Relações conceituais com o teletrabalho	Conceitos
Trabalho a distância	Huws (1995) Trabalho à distância com utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)
	Brasil (2011) Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
	Rosenfield e de Alves (2011) Trabalho a distância com utilização de TICs,
Trabalho remoto	Van Sell e Jacobs (1994) Trabalho com utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações executado de casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
	Sobratt (2021) Trabalho remoto é o mesmo que teletrabalho
Trabalho flexível	Harvey (1992) Trabalho com contratação flexível, jornadas parciais, por demanda, seguindo um “regime de acumulação flexível”
	Gallardo Moya (1998) trabalho sinônimo de trabalho a distância, trabalho fora da empresa, teletrabalho, trabalho periférico, trabalho remoto.
Home office	Toffler (1980) Trabalho executado a partir de escritórios e "uma indústria familiar dum tipo superior" nas casas.
	Illegems e Verbeke (2004) trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Telecommuting	Nilles (1988) Trabalho com a substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.
Cibertrabalho	Antunes (2009) Trabalho a distância, o melhor dos mundos para o capital. Você trabalha em sua casa, onde o público e o privado se embaralham
Trabalho virtual	Mill (2012) Trabalho realizado a distância, fora do espaço físico do gestor e se realiza com o apoio das TDIC e no caso da docência virtual pode ser considerada também como teletrabalho

Fonte: elaboração própria

A organização do quadro anterior buscou trazer os conceitos técnicos e jurídicos com relação direta ao conceito de teletrabalho, essa relação conceitual permite depreender que, ao abordar esses conceitos, entende-se por teletrabalho a discussão. Evidentemente que há uma dificuldade de consenso quanto à adoção única do “teletrabalho” nos estudos científicos. Há de se considerar a época da escrita e pensadores em voga na ocasião. Em grande parte dos textos lidos até aqui, a abordagem inicial é o teletrabalho e no decorrer dos textos, frequentemente são

tratados como trabalho a distância, trabalho remoto, trabalho flexível, *home office*, *telecommuting*, cibertrabalho, trabalho virtual, conforme explicitado no quadro anterior. Buscando pacificar todos esses conceitos, o teletrabalho pode ser conceituado como uma categoria do trabalho com objetivos específicos, realizado a distância entre um ou mais atores do processo, mediado por tecnologias de informação e comunicação, precede à existência de conexão a uma rede de tráfego de dados e equipamentos capazes de realizar a interface da ação humana “o trabalho” em dados trafegáveis. Obviamente, como já ressaltado anteriormente, existem muitas variáveis e arranjos possíveis, e como forma de melhor expressar esses fatores, condensamos no quadro abaixo algumas das principais variáveis.

Quadro 08 - Principais variáveis do teletrabalho

Principais variáveis do teletrabalho			
Tempo	Espaço	Remuneração	Contrato
Síncrono ou assíncrono	Dentro ou fora da organização	Fixa ou flexível	Formal ou informal

Fonte: elaboração própria

Ainda sobre as variáveis, pode-se depreender uma série de condições e desdobramentos. Quanto ao tempo, as atividades podem ser por demanda ou fluxo contínuo. Em relação ao espaço, podem ocorrer dentro da organização com a utilização de TIC's ou em centros de teletrabalho na vizinhança (*cooworking*), espaços compartilhados por trabalhadores de diferentes organizações, escritórios satélites ligados a uma central da mesma entidade, sem nenhum lugar geograficamente definido “nômade ou *crowdwork*” e por último e não menos importante, a casa do trabalhador popularmente denominada de “home office “. Na questão ligada à remuneração, pode ser fixa, geralmente assalariada, ou por demanda “flexível”, nesse modelo, o trabalhador recebe a exata medida do que produz, o que Abílio (2020, p.2) chama de trabalhador “*just-in-time*”. No quesito contratual, pode ser formal via contrato de trabalho ou outro instrumento de ajuste aceitável na legislação vigente para serviços autônomos. Entretanto, a informalidade contratual é bastante comum, hoje surgem infinitas possibilidades de trabalho precarizado por meio de plataformas digitais, dentre essas formas, um movimento originado no Reino Unido chamado “zero hour contract [contrato de zero hora], operado por meio de plataformas. Esse movimento de informalização e remuneração via plataformas se popularizou como “uberização do trabalho”, que trataremos logo à frente.

1.3 NOVAS ROUPAGENS DO FORDISMO, TAYLORISMO E TOYOTISMO: UBERIZAÇÃO OU PLATAFORMIZAÇÃO

O conceito de uberização é sinônimo de plataformação, entendido como o processo de trabalho desenvolvido por via das plataformas digitais de intermediação de serviços, por vezes também denominado de trabalho por aplicativo. Essa alternativa vem ganhando cada vez mais maior status de modelo de trabalho. O termo uberização ganhou notoriedade com a expansão e visibilidade global da empresa de tecnologia Uber, que segundo Slee (2017, p 102), descrito como “serviço de viagem chamada” surgiu em 2009 nos Estados Unidos e desembarca no Brasil em 2014, no momento em que o país sediava a copa do mundo de futebol. A definição mais apropriada para o ramo de negócio da empresa Uber é a operacionalização de uma plataforma de intermediação de mão de obra entre usuários prestadores de serviço e usuários clientes, que é executado pontualmente por demanda onde o cliente manifesta a demanda e o prestador aceita e fornece o serviço, enquanto a plataforma gerencia todos os dados até o final da execução. Todo esse processo é viabilizado por meio de aplicativo acessível por smartphones, possibilitando a conexão entre motoristas, passageiros e itinerários.

As transações da empresa Uber sofreram um crescimento exponencial, chegando em 2017 a um valor de mercado de 70 bilhões de dólares. O modelo de negócio da plataforma baseia-se no tempo livre de pessoas disponíveis para trabalhar por demanda e existência de passageiros em potencial. O tempo livre aqui, como perspectiva, é atribuído principalmente às pessoas desempregadas, ou empregadas que desejam complementar a sua renda. Conforme informações da homepage da empresa, atualmente, o modelo de negócio amplia-se para entrega de comida, através da colaboração de motoqueiros, ciclistas e outros modais de transporte.

Na verdade, uma das bases que sustentam o modelo de negócio da Uber é de fato o alto grau de mensuração e controle, já que “parceiros que não mantenham uma avaliação mínima por parte dos usuários podem ser desativados da plataforma” (UBER, 2021).

Os motoristas usuários da plataforma são remunerados à exata medida da sua produção, e o monitoramento dessa ação ocorre por meio do GPS em tempo real, viabilizado com a tecnologia de inteligência artificial, com a transformação de informações em algoritmos.

A Uberização do trabalho vem se tornando uma alternativa funcional ao desemprego estrutural nos países em desenvolvimento ou com problemas econômicos como o Brasil, a informalidade e simplicidade desse tipo de empreendimento por parte do usuário prestador de serviços, que depende objetivamente de um smartphone conectado à internet e um veículo para

transporte, vem ganhando muita notoriedade nos últimos tempos. Cada vez mais vemos brasileiros de todas as idades se identificarem profissionalmente como motoristas ou entregadores de aplicativo. Vale relatar os dados apresentados no Painel TIC Covid 19, que demonstram algo em torno de 8% da população trabalhando como entregador ou motorista de aplicativo, e ainda quase 40% realizando trabalho pela internet.

O trabalho pela internet, identificado por vezes como remoto ou *on-line*, é na verdade o teletrabalho, o que muda são apenas questões conceituais, mas em essência a definição básica permanece. Para Abílio (2019), existem duas categorias de trabalho *on-line*: a primeira seria em regime de *work on demand*, trabalho por demanda, em que há uma localização geográfica determinada para execução, semelhante ao Uber; e a segunda seria a de *crowdwork*, em que o trabalho é executado independentemente da localização geográfica dos atores, sejam os trabalhadores, clientes e plataformas. Independentemente de variáveis mais específicas, quanto à operacionalização em ambas as categorias, o trabalho que ocorre a distância e por meio das Tecnologias de Informação, Comunicação e Mídias e que tem como fio condutor principalmente a internet é o “teletrabalho”, o que pode variar são os arranjos produtivos. O trabalho uberizado é também conhecido como plataformizado, para tanto, passamos a alguns conceitos importantes sobre as plataformas.

As plataformas digitais surgem com o advento da internet e, dentro do ambiente virtual, permitem o processamento de dados em grande quantidade, e uma vez transformados em algoritmos matemáticos, que são equações interpretáveis pelas máquinas, produzem resultados lógicos e racionais em alta velocidade de processamento através de inteligência artificial. Para Srnicek (2016, p. 43, *apud* GROHMANN, 2020, p111), “plataformas são infraestruturas digitais que possibilitam a interação entre dois ou mais grupos”. Boa parte das plataformas tem meramente a finalidade de exploração comercial ou logística voltadas ao varejo, mas também, há a utilização de algoritmos para fins de interpretar comportamentos na sociedade que podem causar, segundo Berardi (2012, p. 31, *apud* GROHMANN, 2020), “a redução da vida social a implicações matemáticas dos algoritmos financeiros”, nesse prisma, as plataformas são estruturadas arquitetadas e programadas com objetivos específicos de traduzir os dados e realizar leituras sociais que visam penetrar de forma específica em grupos específicos, seja de consumidores, prestadores de serviço ou empresas, ou seja, apropriar-se e criar valor a partir da lei mais implacável da economia “oferta e procura”. As plataformas digitais produzem uma infinidade de possibilidades de trabalho plataformizado fetichizados como livres e flexíveis, que fogem à regulamentação jurídica e ao modelo de trabalho tradicional. Entretanto, segundo

Abílio (2020), os trabalhadores usuários da plataforma estão sujeitos à alta mensuração e controle das suas atividades por meio de informações transformadas em algoritmos, que possibilitam mecanismos de monitoramento nem sempre muito claros e explícitos ao trabalhador plataformizado. A plataformização também pode ser conceituada como uberização. Muitos aspectos da plataformização ou uberização se estendem para outras áreas para além dos serviços, dentre elas a educação através das plataformas virtuais de ensino a distância, assunto que iremos abordar na sequência.

Na educação a distância - EaD, as plataformas virtuais configuram-se como um dos principais ambientes de trabalho para os trabalhadores que atuam na EaD. Não diferente das plataformas de trabalho já mencionadas no item anterior, esses ambientes são fundamentados na utilização de equipamentos de hardware, sejam computadores, tablets ou smartphones e softwares específicos caracterizados que juntos, estruturam o Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA. Para Mill (2006, p.49), “Uma Plataforma AVA é um ambiente na Internet que possui diversas ferramentas para elaboração e implementação de conteúdos e cursos”. Podemos destacar a utilização massiva do aplicativo/software *Moodle*, “Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment”, que na tradução para o português significa ambiente de aprendizado modular orientado ao objeto. Segundo a organização que desenvolve o software, já é um recurso utilizado por 213 milhões de usuários no mundo. A expansão desse software nas plataformas reside no fato de ser aberto e gratuito como *software Open Source*, sob a GNU *General Public License*. Conforme informação da *home page* da organização Moodle, qualquer pessoa pode adaptar, estender ou modificar o Moodle para projetos comerciais e não comerciais sem nenhuma taxa de licenciamento.

Um fator relevante e comum às plataformas, sejam de EaD ou de serviços, é a possibilidade de mediação, mensuração e controle dos usuários, sejam clientes ou parceiros, nesse sentido, a produção nesse tipo de plataforma é caracterizada por um modelo com configurações fordistas, tayloristas e toyotistas, mais adequado ao fluxo de produção virtual conforme destaca Mill (2006, p. 137) “o trabalho na educação a distância configura-se, ao mesmo tempo, como taylor-fordista (fragmentação e produção em massa) e como toyotista (modelo flexível)”. Ainda nesse contexto, o fetiche da flexibilidade é uma tônica que atrai o trabalhador, entretanto, é importante destacar que o trabalho a distância promove e provoca novas reflexões:

Grosso modo, o trabalho à distância explicita problemas de organização do trabalho: novos sistemas de remuneração, novos sistemas de controle do trabalho, novas doenças ou males do trabalho, responsabilização unilateral dos assalariados e mesmo supressão de postos assalariados em favor de trabalhadores independentes. (MILL, SANTIAGO, VIANA, 2008, p.69).

Tanto o trabalho plataformizado e o teletrabalho, em essência, carregam o fetiche da flexibilidade e tempo livre que chega a ser utópico. Quanto maior as possibilidades de otimização ou apropriação do tempo livre do trabalhador, novas formas de acumulação flexível vão surgindo com a promessa de ganhos fáceis e tempos flexíveis. Dessa forma, o trabalhador vê na plataformização ou uberização possibilidades de ganhos adicionais ou renda extra em tempos antes não ocupados pelo trabalho, criando uma espiral de sempre mais trabalho para aferir resultados financeiros, em que a lei de mercado é sempre implacável, quanto mais trabalhadores plataformizados disponíveis, menor a remuneração individual, dessa forma, o trabalhador tem que se submeter sempre a cargas horárias maiores para manter o seu rendimento.

1.4 TRABALHO FLEXÍVEL E A UTOPIA DO TEMPO LIVRE

Marx em sua proposição, expressa uma visão de tempo livre como consequência direta da redução da jornada de trabalho, a qual proporcionaria a melhoria tanto física, quanto mental e intelectual da classe trabalhadora:

O tempo livre é criado igualmente para os trabalhadores, e a intensidade de um trabalho particular não suprime, por isso, a possibilidade de uma atividade em outra direção [de outro conteúdo], que pode, ao contrário, aparecer como repouso [recuperação da força] e ter esse efeito. Daí as consequências excepcionalmente vantajosas que esse processo a [redução da jornada de trabalho] exerce [...] sobre a melhoria física, mental e intelectual da classe trabalhadora (MARX (s.d) como citado em MANDEL 2020, p.128)

Dentro desse contexto, o tempo livre, a partir de uma perspectiva de redução na jornada de trabalho, outrora apresentado por Marx, figura como base para a provocação que pretendemos discorrer neste capítulo, partindo da hipótese de que a flexibilização do trabalho e o tempo livre configuram-se como utopias da pós-modernidade, já que, cada vez mais, o trabalhador vem transformando o período reservado ao descanso em outras formas de trabalho, forçado pelas questões inerentes ao capitalismo global, necessidades de sobrevivência, e ampliado pela evolução tecnológica que rompeu as fronteiras espaciais e temporais entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo livre. Nesse cenário dialético de transformação e

mudanças, surge a utopia de um novo homem, moderno, liberto das amarras da produção material, que gozaria das vantagens da redução da jornada de trabalho, de um trabalho flexível e, por consequência, o desfrute do tempo livre.

O autor Thomas More, na obra “Utopia” escrita pela primeira vez em 1516, em sua ficção, cunhou o sonho de tempo livre ao trabalhador, personagem de uma sociedade, sugerindo assim, intrinsecamente, que o período de inatividade laboral seja reservado não somente ao repouso, para recomposição das energias, mas sim, à aplicação em atividades emancipatórias que levariam à uma certa mobilidade social, nesse sentido, o operário desenhado por More, dedicaria o seu tempo livre ao estudo e ao letramento, o que os elevaria à classe dos letrados, isentando-os dos trabalhos manuais:

O tempo livre entre o trabalho, as refeições e o sono são ocupados livremente por cada indivíduo, como melhor o entender. Não com o fim de que se possam entregar à preguiça e ao esbanjamento, mas para que, libertos das suas ocupações, se ocupem e empreguem a sua atividade variadamente na arte ou na ciência que mais lhes agrade (MORE, 1988, p. 71).

Em 1815, séculos depois da primeira edição da obra Utopia de Thomas More, Marx interpreta o tempo livre como condição emancipatória, e, ainda que não tenha tributado a More, ratifica e assemelha o ideário desenhado na obra “Utopia”. Marx corrobora a ilustração inicial de More de um trabalhador emancipado e crítico, ainda que no desenho de More a referência tenha sido a sociedade dos séculos XV e XVI, onde os meios de produção eram muito limitados. No sonho de More, o trabalhador teria uma jornada de trabalho reduzida, o que liberava tempo para as atividades intelectuais.

O tempo sempre foi um fator decisivo e perverso nas relações sociais do trabalho, pois controlá-lo, extrair o máximo de benefícios e evitar o desperdício são movimentos que demandam maior tempo. Nessa ótica, o fordismo e o taylorismo ganharam muita profusão na grande indústria ao focarem principalmente no alto grau de mensuração e controle, buscando uma racionalidade extremada da produção, submetendo o trabalhador a cargas horárias e metas elevadas. Esses modelos, sobretudo o Fordista, entraram em declínio. O fordismo, dentre outros significados representou “um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. Harvey (1992, p. 121)

Esses fatores levaram ao surgimento de novos sistemas de produção, os quais buscavam

a superação do modelo clássico de produção vigente até meados do século XX, motivado, em grande medida, pelo avanço tecnológico e novas relações de produção. Dessa forma, abriu-se espaço para o toyotismo, calcado no modelo japonês de produção pós-guerra, o qual apregoava a flexibilidade e a liberdade proporcionada pelo trabalho coletivo e cooperativo, sobressaindo o ideário de equilíbrio das forças de gerência e execução na divisão do trabalho, ações de comando e coerção compartilhada:

O novo complexo de reestruturação produtiva do capital, que ocorre sob o espírito do toyotismo, a uma nova “ideologia orgânica” da produção capitalista, isso implica não só nas inovações tecnológico-organizacionais, mas inovações sociometabólicas que ocorrem pela disseminação de valores fetiche, expectativas e utopias de mercado (ALVES, 2011, p.152).

Dessa forma, houve uma apropriação rápida desse modelo de produção por parte do capitalismo, revelando-se como mais uma utopia de mercado, e em larga medida, proporcionando a exploração do trabalho, acirrado pelas crises globais e pela consequente adoção do regime de acumulação flexível, que em regra, pressiona a "flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e padrões de consumo" (HARVEY, 1995, p. 140). A deflagração desse modelo estimula uma nova utopia do trabalho, já que “deste modo é pela tempestade ideológica de valores, expectativas e utopias de mercado que se busca formar o novo homem produtivo” (ALVES, 2011, p.88):

De fato, o toyotismo como salientamos possui elementos de continuidade com do taylorismo e fordismo que independem/subvertem a nova disposição/organização pressupõe o novo modo de subsunção que exige a base técnico-civilizacional que o toyotismo procura representar, sem consegui-lo, porém, devido à perversão da Utopia do trabalho (ALVES, 2011. p.150).

O referido autor fala sobre o surgimento de um imperialismo simbólico ancorado nos conceitos de Bourdieu e Wacquant. Nesse prisma, ele argumenta o aparecimento de uma nova língua, “uma espécie de vulgata do capitalismo neoliberal”. Ele considera, ainda, que há uma transformação em curso no mundo do trabalho que, em regra, considera novos “valores-fetiche, expectativas e utopias de mercado”, e esse fetichismo leva à sobreposição de valores relacionados à emancipação humana. Visões mais progressistas, termos como, formação integral e emancipação passaram a ser preteridos do vocabulário, justificados pelo advento da modernidade e necessidade de mudança contínua. Podemos destacar a presença dessa nova linguagem, principalmente após a década de 1990, conforme nos alerta e explica Alves:

Em todos os países avançados, padrões, altos funcionários internacionais, intelectuais de projeção na mídia e jornalistas de primeiro escalão se puseram em acordo em falar uma estranha novlangue cujo vocabulário, aparentemente sem origem, está em todas as bocas: ‘globalização’, ‘flexibilidade’, ‘governabilidade’, ‘empregabilidade’, ‘underclass e exclusão’; nova economia e ‘tolerância zero’, ‘comunitarismo’, ‘multiculturalismo’ e seus primos pós-modernos, ‘etnicidade’, ‘identidade’, ‘fragmentação’ etc. (FRIGOTTO; CIAVATTA, 2006. p.45, como citado em ALVES, 2011, p.90).

As transformações no mundo do trabalho, sobretudo de 1990 a 2020, alteraram profundamente as relações espaço-temporais e a produtividade, acirrando novos enfrentamentos, proporcionados pelo caráter informacional e especializado dos serviços. Os trabalhadores foram imersos em um contexto no qual o capital se apropria cada vez mais do intelecto e das competências do trabalhador por meio da virtualidade. Essas novas formas de apropriação se fazem por vias digitais, sem o contato físico, ou em um mesmo espaço real, objetivando novos valores:

Os valores fetiche permeiam a linguagem social e, numa sociedade midiática como a sociedade burguesa tardia, eles se disseminam com maior intensidade e amplitude. Enquanto “valores expectativas e utopias de mercado” operam no plano pré-consciente e do inconsciente social sendo, portanto, elementos cruciais na operação da “captura” da subjetividade no local de trabalho e na vida social (ALVES, 2011. p.91).

Todas essas transformações ocorridas ao longo da história da humanidade, sobretudo nos últimos 30 anos, vêm desenhando o cenário atual encontrado para o teletrabalho, o que é importante ressaltar que ainda está em construção, devido ao aumento dessa modalidade de trabalho nos últimos dois anos.

1.5 CENÁRIO ATUAL DO TELETRABALHO

Ilustrar o cenário atual do teletrabalho não é tarefa fácil. Enxergar as perspectivas, para além do cenário da pandemia, pois essa emergência sanitária acelerou não somente a ampliação do teletrabalho, bem como a degradação do trabalho como um todo, seja pela crise econômica que leva ao desemprego estrutural ou pela busca de trabalho remunerado com a utilização dos meios digitais disponíveis, há uma grande corrida pela substituição das relações físicas por virtuais, por força do controle sanitário em 2020, como forma de conter a propagação do vírus da Covid-19. Portanto, retratar o teletrabalho requer uma busca por dados e informações que possibilitem a reflexão.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT (2020) destaca que, antes da pandemia, o número de trabalhadores em teletrabalho na América Latina não chegaria a 3%. Durante a pandemia, registrou-se entre 20 e 30% das pessoas em *home office* trabalhando em casa.

No Brasil, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT apontou que, em 2016, na pesquisa Home Office Brasil edição 2016, feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país, houve um crescimento de 50% em relação à edição de 2014. Na edição de 2018, com mais de 500 organizações, é confirmada a tendência, em que 45% das empresas participantes praticam *home office* e 15% estão avaliando a implantação. E ainda, 25% das empresas que possuem esse tipo de política implantou a modalidade há menos de um ano. Em 2020, a pesquisa apontou que a modalidade de teletrabalho é uma realidade em 46% das empresas pesquisadas, ocorrendo de forma estruturada, e em 52% das empresas, a modalidade foi adotada emergencialmente, durante a pandemia da Covid-19. Destaca-se que 72% das organizações que aderiram ao teletrabalho de forma emergencial pretendem adotar como política permanente. Como nota explicativa da entidade, esse efeito seria um esforço de gestão para maior flexibilidade na jornada de trabalho dos colaboradores e uma perspectiva na melhoria da mobilidade urbana por meio da racionalização dos deslocamentos.

O instituto de pesquisas econômicas aplicadas – IPEA (2021) destaca com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios - PNAD, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, que “11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil” e desse percentual, 50% são de trabalhadores da Educação.

2 CAMINHOS QUE LEVAM À IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO IFNMG

2.1 SOBRE O IFNMG

2.1.1 Uma história antiga 1909 a 2007

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais – IFNMG, criado em 2008, faz parte da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica que teve sua origem em 1909, a partir da criação das Escolas de Aprendizes Artífices, pelo então presidente Nilo Peçanha, que se destinavam ao ensino profissional primário e gratuito, por meio do Decreto n.º 7.566, de 23 de setembro de 1909, o qual traz em seu texto, sinalizações importantes quanto ao foco inicial dessa política pública:

Considerando:

Que o aumento constante da população das cidades exige que se facilite às classes proletárias os meios de vencer as dificuldades sempre crescentes da luta pela existência;

Que para isso se torna necessário, não só **habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna** com o indispensável preparo técnico e intelectual, como fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastará da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime;

Que é um dos primeiros deveres do Governo da Republica formar cidadãos úteis a Nação (BRASIL, 1909, n.p. grifo nosso).

É possível depreender que, a exposição de motivos no Decreto n.º 7.566, desvelam uma política pública voltada ao controle social, quando menciona os resultados desejados aos alunos: “fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastará da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime”, e ainda o caráter utilitário de “formar cidadãos úteis à Nação”. É importante ressaltar, ainda, que o foco inicial não se centrava na formação integral dos sujeitos, dessa forma, registra-se essa ação como um marco na política de Educação Profissional.

Para melhor contextualização do cenário à época, o mapa da Divisão Geopolítica de 1909, disposto abaixo, demonstra a existência de uma única escola em Minas Gerais, na cidade de Belo Horizonte, voltada à educação profissional, a qual iniciou suas atividades com 20 alunos inscritos.

Inicialmente, ofertavam curso primário e de desenho, além de oficinas de trabalhos manuais, tais como: carpintaria, marcenaria, ourivesaria, sapataria e ferraria. Hoje, a instituição

recebe o nome de Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG.

Mapa 01 - Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.



Fonte: Ministério da Educação - MEC - Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

Ao implantar as Escolas de Aprendizes Artífices, somente nas capitais, o interior não disponibilizava opções de educação formal mesmo os filhos das elites agrárias tinham poucas opções de instrução.

Em meio a esse cenário, o Norte de Minas apresentava-se como aquilo que foi denominado por Costa (2019, p.197) de “Sociedade de Curral”. Em virtude das grandes fazendas assentadas na região, a atividade econômica e toda a vivência da população era predominantemente pastoril, ainda conforme Costa (2019), esses sítiantes viviam, de certo modo, isolados da economia colonial agroexportadora difundida nas outras regiões do estado, sua produção agropecuária centrava-se no modo de subsistência, voltada para as necessidades locais e, nesse sentido, não havia ainda prognósticos de uma ação do capital que propiciasse o desenvolvimento e a possibilidade de criação de escolas de instrução para essa área.

Certamente, a pressão por mão de obra com alguma qualificação e alinhamento ao modelo de desenvolvimento centro-periferia instituído influenciou a oferta de cursos somente nas capitais à época, ficando a periferia, no caso concreto no interior do Estado, em segundo plano.

Corroborando com essa afirmativa, os dados apresentados pelo CEFET-MG descrevem que em 1910, os primeiros cursos ofertados foram o primário, de desenho e as oficinas de trabalhos manuais: carpintaria, marcenaria, ourivesaria, sapataria e ferraria. Inicialmente, para atendimento da expansão da mineração do ouro, beneficiamento do couro e construção das ferrovias no início do século, o que daria os rumos do modelo educacional necessário à época para atendimento da política educacional ainda incipiente:

Vale destacar que, na mesma década da criação das Escolas de Aprendizes Artífices foram criadas, de acordo com Moura (2010b), “várias escolas/oficinas para a formação de ferroviários, as quais também se tornaram uma experiência marcante na organização do ensino técnico, mediante a sua estruturação básica de aliar a teoria com a prática” (MOURA, 2010a, p. 62). Segundo o autor, estas medidas evidenciaram um redirecionamento da educação profissional, na medida em que ampliaram o seu horizonte de atuação para atender a interesses emergentes dos empreendimentos nos campos da agricultura e da indústria (MINEIRO, 2017, p. 31).

A partir de 1920, ainda no governo Artur Bernardes (1918-1922), o foco na educação ampliou-se, passando do elementar para o técnico e superior, como parte de uma ousada estratégia de modernização do campo. As duas fases destacadas mostram características distintas, pois enquanto a primeira destinava-se às classes desfavorecidas e dando acesso somente à educação básica, a segunda centrava-se no acesso das elites ao nível superior.

Decorrente a essa mudança de postura, em 1920 foi criada a Escola Superior de Agricultura e Veterinária de Viçosa, a qual marca uma nova concepção de ensino agrícola, já que sua estrutura foi baseada em modelos de colleges norte-americanos, em especial a Land Grant, sob influência do especialista Peter Henry Rolfs, o qual foi contratado pelo governo brasileiro para a implantação do projeto de modernização agrícola na instituição recém-criada. Ele possuía carreira acadêmica na instituição americana e trouxe muito do modelo americano da época em sua bagagem:

Pesquisa lado a lado com o ensino e a extensão. Esse trinômio, que define a universidade contemporânea, estava no núcleo do plano de Viçosa. Criar uma capacidade de produção científica e tecnológica – e de disseminação de seus resultados – daria grande suporte ao modelo de desenvolvimento interno de que os dirigentes mineiros procuravam consolidar (DULCI, 1999. p 53).

Segundo Dulci (1999, p.53), a concepção da escola de Viçosa fez parte do projeto mineiro de diversificação econômica, sobretudo após 1920, cuja principal agenda era a modernização do campo, pela busca do aperfeiçoamento técnico e o desenvolvimento científico,

o que influenciaria de forma definitiva o ensino agrícola do Estado de Minas Gerais, com a formação de docentes e técnicos que atuariam nas escolas de ensino agrícola do Estado, a partir de então.

Cabe aqui argumentar que, para as regiões interioranas, como é o caso do Norte de Minas, a oferta de cursos preponderantemente nas capitais contribuía para acirrar ainda mais a escassez de capital intelectual e o desenvolvimento do interior, já que, a pequena elite presente no interior que detinha algum conhecimento e recurso para implementação de atividades no local não tinha outra opção que não fosse o deslocamento para as capitais, a fim de acessarem as escolas para obtenção de maior especialização. Do mesmo modo, a falta de recursos no interior e a demanda por mão de obra nas regiões centrais do estado em desenvolvimento culminava no deslocamento de trabalhadores para esses grandes centros, comprometendo ainda mais o desenvolvimento do interior.

No cenário norte mineiro, até meados do século XX, poucas mudanças aconteceram na educação profissional, fato que se agregava ao atraso da região, cuja principal base econômica era agrária, enquanto que no período de 1946 a 1951, o restante do Estado entrava na fase de equilíbrio entre a indústria e a agricultura, como salienta Dulci (1999). O Norte de Minas vivia com intensidade, um dos grandes problemas apontados por Dulci, outrora:

Declínio da agropecuária mineira como fruto do esgotamento do solo, dos processos empíricos, do nomadismo da atividade. Tratava-se de estabelecer uma política nova, pela técnica e pela ciência, (para) modernizar os métodos culturais, com vistas ao aumento da produtividade, à redução de custos, à maior qualidade dos produtos e ao seu aproveitamento industrial (DULCI, 1999, p.89).

Somente na década de 1950 é que, com a criação da Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste - SUDENE, o Norte de Minas começa a alçar voo para a transição de uma sociedade genuinamente pastoril para uma sociedade que expande suas relações com a sociedade capitalista. Os grandes fazendeiros acabam cedendo à investida do capital, tendo suas terras privatizadas, cercadas ou reflorestadas. As glebas, outrora resolutas no compartilhamento coletivo de práticas de cultivo e criação de gado, são agora demarcadas e definidas para serem objeto de produção, beneficiamento e comercialização (COSTA, 2019)

Nesse sentido, a região do Norte de Minas foi se desvencilhando de sua característica de “sociedade de curral” e começava a se desenvolver no âmbito agroindustrial, mas passaria pela dificuldade de mão de obra qualificada, o que ensejava a necessidade de escolas para

qualificação dos trabalhadores

No Norte de Minas, foi criada a Escola de Iniciação Agrícola de Salinas, mediante intervenção do então deputado federal Dr. Clemente Medrado Fernandes, com base no Decreto Federal n.º 22.470 e nas disposições do Decreto-Lei n.º 9.613, assim, a escola teve a “Pedra Fundamental” lançada no dia 02 de setembro de 1953. Suas primeiras ações, iniciadas à época de sua criação, foram feitas sob a direção do primeiro Diretor, o engenheiro agrônomo fitossanitarista, Dr. Abdênago Lisboa, diplomado na Escola Superior de Agronomia de Lavras, em 1938. A Escola de Iniciação Agrícola de Salinas entrou em funcionamento no dia 1º de março de 1956, com o curso de Iniciação Agrícola para a formação de operários especializados, com duração de dois anos, equivalente às duas primeiras séries ginasiais.

O governo federal de Juscelino Kubitschek (1956-1961), pela primeira vez, contemplou o setor da educação, com 3,4% do total de investimentos previstos. O objetivo era a formação de profissionais orientados para as metas de desenvolvimento do país, aproveitando esse período de investimentos na educação. Conforme dados publicizados na página oficial do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, o deputado Federal Januareense, Coronel Manoel José de Almeida, em outubro de 1960, no final do governo de Juscelino Kubitschek, através de um convênio celebrado entre o Governo Federal e o Estadual, transformou uma fazenda onde funcionou por um período de 12 anos o Posto Agro-Pecuário do Ministério da Agricultura, em sede da Escola Agrotécnica de Januária, conforme a Lei 3853 de 18 de dezembro de 1960.

Atravessamos as décadas de 60 e 70 com mudanças legais, mas com pouca expansão da rede federal, a década de 1980 foi um período de estagnação para o ensino técnico, carro chefe das escolas agrotécnicas federais à época. Vale ponderar que esse período é marcado por grandes crises econômicas e políticas, alta inflação, baixo crescimento do PIB e pouco investimento público nas áreas essenciais como saúde e educação. A movimentação no sentido de mudança na rede de educação profissional e tecnológica só é retomada na década de 90, já no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), com a publicação da Lei nº 8.948, em 1994, dispondo sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica, transformando, gradativamente, as Escolas Técnicas Federais e as Escolas Agrotécnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFETs, e só beneficiaria o norte de Minas no início dos anos 2000.

Nos anos 2000, ainda no governo de FHC, o Decreto 5.154/2004 possibilita a integração do ensino técnico de nível médio ao ensino médio. No governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), com o ministério da educação sob o comando de Fernando Haddad

(2005-2011), inicia-se em 2005 a expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, com a construção de 64 novas unidades de ensino. A Lei 11.195 autoriza os Estados a implantarem novas unidades de ensino técnico e/ou agrotécnico sob a sua coordenação, uma vez que a lei anterior limitava essa expansão somente através de parcerias com os Estados ou com a sociedade civil. Ocorre ainda nesse ano a transformação do CEFET - Paraná em Universidade Tecnológica Federal do Paraná e primeira universidade especializada nessa modalidade de ensino no Brasil. Nesse movimento de transformação, foi editado o Decreto 5.773/2006, que define as funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores e de graduação no sistema federal de ensino.

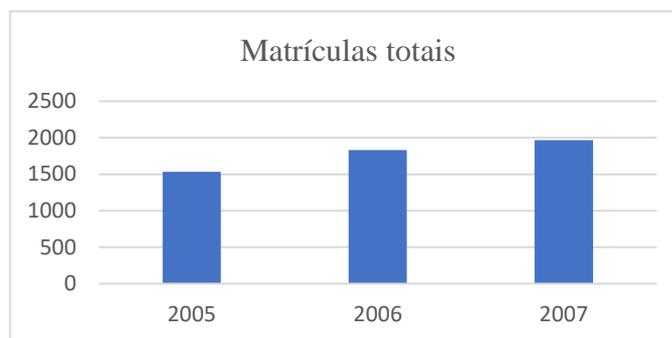
O ano de 2008 é marcado pelo nascimento dos Institutos Federais. Entretanto, o embrião é concebido e gestado entre 2006 e 2007, por vários fatores e eventos, dentre eles a ampliação da oferta de cursos pela rede federal, a dinâmica de ocupação dos espaços não preenchidos pela EPT. Em 2006, é instituído, no âmbito federal, o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação de Jovens e Adultos – PROEJA, com o ensino fundamental, médio e educação indígena. Ocorre ainda o lançamento do Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, visando mudanças e novas demandas à rede federal. O ano de 2007 foi, sem dúvida, o crescimento desse embrião por alguns eventos: o primeiro, a realização em 2006 da Conferência Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, foi a primeira conferência que o Ministério da Educação realizou em toda a sua história; o segundo, o lançamento da segunda fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica em 2007, que previa mais 150 novas unidades, chegando a um total de 354 unidades, até o final de 2010; o terceiro, a elaboração do catálogo nacional dos cursos técnicos, executado durante o ano de 2007, que contou com a participação da sociedade via consulta pública; o quarto, ainda em 2007, “O plano de desenvolvimento da Educação: razão, princípios e programas – PDE”, que dá visibilidade e importância da Rede Federal na expansão da oferta da rede federal; o quinto fator, em 24 de abril de 2007 é lançada a Chamada Pública MEC/SETEC nº001/2007 para propostas de apoio à implantação de 150 novas escolas técnicas federais dentro da 2ª fase do Plano de Expansão da Rede Federal; o sexto foi a chamada pública MEC/SETEC nº 002/2007 em 12 de dezembro de 2007 para propostas de constituição de Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Até aqui vimos que a rede federal de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) era

composta pelos: Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET) e suas Unidades Descentralizadas (UNED), Escolas Agrotécnicas Federais (EAF), Escolas Técnicas, vinculadas às Universidades Federais, Escola Técnica Federal de Palmas, Universidade Tecnológica do Paraná (UTFPR) e seus *Campi*. Finalizamos a primeira parte dessa longa trajetória de 1909 a 2007, para dar espaço a uma nova história.

2.1.2 Uma nova história 2008 -2021

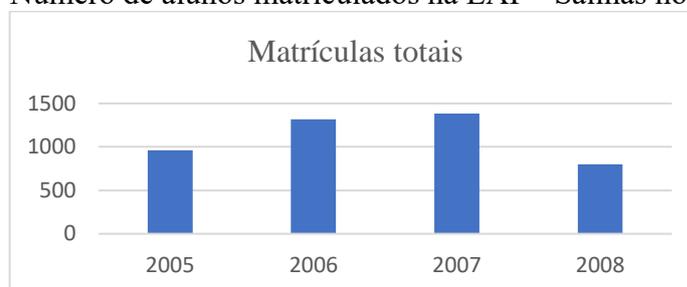
No início de 2008, o retrato da rede federal no Norte de Minas Gerais mostrava-se muito claro, ou seja, a baixa oferta de vagas à época, considerando a área de abrangência das instituições que limitavam-se ao Centro Federal de Educação Tecnológica de Januária e à Escola Agrotécnica Federal de Salinas, em que nesta, existia uma predominância do ensino agrícola que ainda buscava em alguma medida resolver problemas quanto à necessidade de diversificação da agricultura, quanto ao “aumento da produtividade, à redução de custos, à maior qualidade dos produtos e ao seu aproveitamento industrial” (DULCI, 1999, p.89). Por outra via, o restante do Estado de Minas Gerais já vivenciava a fase de industrialização desde 1950. A proposta de constituição do IFNMG, em abril de 2008, visou um maior alinhamento aos arranjos produtivos locais que pudessem superar um modelo de desenvolvimento “centro periferia” e o atraso da região, além da maior cobertura da rede federal de Educação Profissional e Tecnológica – EPT, ao prever a ampliação das unidades existentes e instalação de novas unidades, na área de cobertura proposta, o que equivalia a quase 42% do Estado de Minas. A situação anterior à criação do IFNMG era tímida e insuficiente quanto à oferta de vagas e ocupação das lacunas existentes deixadas pelo poder público em quase 100 anos de existência da rede EPT, para atendimento às necessidades da região conforme pode ser depreendido dos gráficos abaixo, tomando por base a quantidade de matrículas totais composta por ingressantes e rematriculados em cada unidade:

Gráfico 07 - Número de alunos matriculados no CEFET - Januária no período de 2005 a 2008



Elaboração própria. Fonte: Relatório de gestão CEFET- 2008

Gráfico 08 - Número de alunos matriculados na EAF - Salinas no período de 2005 a 2008



Elaboração própria. Fonte: Relatório de gestão 2008 – EAF Salinas

Nos gráficos acima, fica claro a baixa cobertura da rede federal na região, ao fim de 2008, totalizando pouco mais de 2700 alunos nas duas unidades existentes à época. Quanto aos cursos, as opções também eram limitadas, o CEFET- Januária oferecia 4 cursos técnicos em: Agropecuária, Meio Ambiente, Informática, Administração e 5 cursos superiores: Irrigação e Drenagem, Gestão Comercial, Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Licenciatura em Matemática, Bacharelado em Administração, além do ensino médio. A situação da EAF – Salinas era ainda mais restrita, resumia-se à oferta de 3 cursos técnicos sendo: Agropecuária; Agroindustrial; Pecuária e apenas 1 curso superior em Superior de Tecnologia em Produção de Cachaça, além do ensino médio. Esse era o retrato da rede antes da criação do Instituto Federal do Norte de Minas.

Ainda que não tenha uma ligação direta com a proposta de criação do Instituto Federal do Norte de Minas, é importante registrarmos a primeira experiência de utilização do Ambiente Virtual de Aprendizagem Moodle como apoio às atividades presenciais da disciplina Língua Inglesa no então (CEFET)-Januária ocorrida em fevereiro de 2008. Essa iniciativa levaria à adoção da educação a distância como alternativa para capilarizar e interiorizar a oferta de vagas para além dos muros das unidades existentes e que ainda seriam criadas a partir da criação dos

Institutos Federais.

A lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008 é a certidão de nascimento do “Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, mediante integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Januária e da Escola Agrotécnica Federal de Salinas” (BRASIL, 2008). Nesse momento, fica instituída a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, com a definição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, com foco no ensino técnico e tecnológico.

Uma série de acontecimentos levaram o Instituto federal do Norte de Minas a ser um dos maiores ofertantes de educação a distância no país, para melhor compreensão desse processo, elaborei o quadro abaixo a partir de documentos institucionais que acho importante registrar e publicizar para compor esse histórico da EaD no IFNMG e os caminhos que levam ao teletrabalho.

É importante reconhecer que o marco temporal que leva o IFNMG a se transformar em um dos maiores ofertantes de EaD no Brasil, chegando a assistir mais de 20.000 alunos simultaneamente e totalizando mais de 50.000 alunos no período de 2012 a 2021, tem início ainda como Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET, com a oferta da disciplina de língua inglesa² com a utilização do Moodle. Após essa experiência, outros acontecimentos no quadro 2 marcaram a história da EaD no IFNMG, que levam não só ao crescimento da oferta de vagas, bem como à necessidade de maior força de trabalho que aponta para a vinculação de bolsistas e adoção do teletrabalho:

Quadro 09 – Acontecimentos históricos sobre a EaD no IFNMG de 02/2008 a 08/2010

Mês/Ano	Acontecimento
02/2008	Utilização do Ambiente virtual de Aprendizagem Moodle como apoio às atividades presenciais da disciplina Língua Inglesa (CEFET-Januária).
06//2009	Definição da Educação a Distância como política do IFNMG no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI
10/2009	Atividades semipresenciais no curso de especialização PROEJA - Edital 047/2009 de 24/10/2009.
06/2010	Seminário no Ministério da Educação em maio de 2010, apresentando as novas Diretrizes da EaD - OF N° 075.2010/CONIF Brasília, 2 de junho de 2010.
08/2010	Aprovação no Conselho Superior do Projeto de Implantação da Educação a Distância no IFNMG- Resolução CS nº 04-2010 de 24/08/2010.
08/2010	Criação do Núcleo de Educação a Distância, vinculado à Pró-Reitoria de Ensino fundamentada na Resolução CS nº 04-2010 de 24/08/2010.

Elaboração própria. Fonte: documentos institucionais

² Disciplina ministrada pelo professor Antônio Carlos Soares Martins, que no ano de 2012 foi nomeado como primeiro diretor de educação a distância do IFNMG.

Quadro 10 – Acontecimentos históricos sobre a EaD no IFNMG de 01/2011 a 11/2013

Mês/Ano	Acontecimento
01/2011	Criação da Diretoria de Educação a Distância - Publicado no D.O.U. de 05/01/2011.
09/2011	Celebração do Termo de Cooperação nº 11652 entre o IFNMG e o FNDE, para oferta de cursos técnicos a distância pela Rede e-Tec Brasil. 20/09/2011.
01/2012	Parceria com Instituto Federal do Paraná para oferta de cursos na metodologia via Satélite do IFPR em 02/01/2012.
02/2012	Publicação do Edital do 1º Processo Seletivo e-Tec-IFNMG – para oferta de 560 vagas em 07 polos. 02/02/2012.
05/2012	Recebimento do primeiro laboratório móvel 08/05/2012.
05/2012	Termos de cooperação 15833,15836,15957,16292 assinados com o FNDE para oferta de cursos Rede e-Tec 29/05/2012 D.O.U.
06/2012	Recebimento do segundo laboratório móvel 06/06/2012.
07/2012	Início do curso de capacitação em EaD para servidores (CAPACITI) com 167 vagas 17/07/2012.
07/2012	Termos de cooperação 16310, 16312, 16530, 16532 para a Rede e-Tec
07/2012	Aprovação da implantação dos cursos com metodologia própria do IFNMG, Resolução CS Nº 30/2012 de 18/07/2012.
07/2012	Início dos primeiros cursos, início das aulas dos cursos de Administração e Serviços Públicos em todos os 07 Campi do IFNMG – 600 alunos. Início das aulas dos cursos do Profuncionário nos polos de Arinos, Chapada Gaúcha, Santa Fé de Minas, Uruçua e Uruana de Minas – 450 alunos 01/07/2012.
11/2012	Adequação do Projeto de Capacitação – EaD para Curso de Especialização do IFNMG. Portaria Nº 515 – REITOR/2012, de 01/11/2012.
11/2012	Aquisição de 90 kit's Tele-sala e Kit antenas para recepção de aulas via satélite do IFPR, para aparelhamento dos polos municipais, denominados polos avançados. 19/11/2012.
11/2012	Aquisição de equipamentos para montagem de estúdio de gravação e filmagem em 19/11/2012
08/2012	Eleições e posse do novo Reitor do IFNMG em 15/08/2012 para mandato de 2012 a 2016.
12/2012	Locação do imóvel onde funcionou o Campus Montes Claros, para funcionamento do núcleo de EaD, contrato 27/2012 em 19/11/2012. Houve a cessão do mobiliário e computadores utilizados pelo Campus no local.
12/2012	Nomeação do Diretor de EaD - Portaria nº 654, D.O.U de 07/12/2012.
12/2012	Lotação de 02 servidores na Diretoria de Educação a Distância 12/2012.
02/2013	Assinatura dos termos de cooperação com 90 municípios e cessão dos Kit's tele-sala e antenas início 01/02/2013.
02/2013	Processo seletivo de 84 tutores para atuação nos cursos técnicos a distância – Edital 13/2013. 15/02/2013.
04/2013	Início em abril/2013 dos cursos técnicos em Adm, Eletroeletrônica, Informática, Informática para Internet, Logística, Meio Ambiente, Secretariado, Segurança do Trabalho e Serviços Públicos nos 7 Campi do IFNMG - 2.113 alunos – Com metodologia do IFNMG – Atividades virtuais e seminários presenciais a cada módulo.
04/2013	Início dos cursos de Agente Comunitário da Saúde e Curso de Hospedagem e Transações Imobiliárias em 79 Municípios do Norte de Minas - 9.075 alunos – Em parceria com IFPR em abril de 2013.
05/2013	Assinatura dos Termos de cooperação 17689 para oferta de cursos rede e-Tec 01/05/2013.
05/2013	Implantação do Profuncionário (Cursos de Alimentação Escolar, Infraestrutura Escolar, Multimeios Didáticos e Secretaria Escolar) em 72 Municípios - 10.377 alunos – Metodologia do IFNMG em maio de 2013.
07/2013	Nomeação de Administrador para compor o quadro da Diretoria de EaD, visando dotar o núcleo de Administração de maior eficiência. D.O.U. 10/07/2013.
09/2013	Início do curso de especialização PROEJA – Edital 001/2013 05/09/2013, fomentado pela SECADI.
09/2013	Determinação judicial para paralisação dos cursos via EaD ofertados pelo IFPR no Brasil. Esse embargo prejudicou o andamento de todos os cursos iniciados em 2012 e 2013 com parceria com IFPR. 24/08/2013.
10/2013	Definição de políticas para EaD no PDI (2014-2018) 04/10/2013.
10/2013	O IFNMG assume como ofertante os cursos do IFPR que estavam paralisados. 28º reunião do colégio de dirigentes realizada em 30/10/2013.
11/2013	Montagem provisória do estúdio para gravação de aulas para atendimento emergencial e continuidade dos cursos que anteriormente eram fornecidos pelo IFPR.

Quadro 11 – Acontecimentos históricos sobre a EaD no IFNMG de 03/2014 a 04/2016

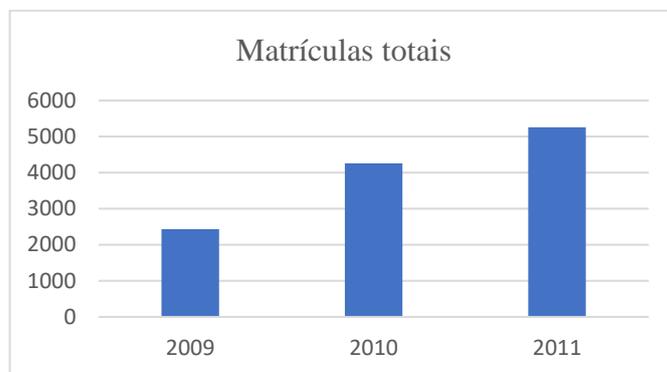
Mês/Ano	Acontecimento
03/2014	Oferta de 2000 vagas curso preparatório para o ENEM – Pré-ENEM em parceria com Ong. Edital 45/2014.0 vagas curso preparatório para o ENEM – Pré-ENEM em parceria
03/2014	Oferta do curso de especialização em Informática na Educação, edital nº 61 de 17 de março de 2014, em parceria com a UAB.
06/2014	Oferta de 400 vagas no curso de especialização em Educação a distância – Edital 174 de 05/06/2014.
06/2014	Montagem definitiva do estúdio EaD/IFNMG com estrutura moderna e profissional capaz de ampliar a capacidade de produção de videoaulas. Tomada de preços 01/2014 conclusão em 10/06/2014.
06/2014	Celebração de termo de cooperação 1665 em 27/06/2014 para oferta de 3000 vagas.
07/2014	Assinatura de termo de cooperação 1704 para oferta de especialização Informática na Educação / UAB 08/07/2014.
07/2014	Processo seletivo para seleção de Tutores do e-Tec Idiomas Edital 219/2014 em 10/07/2014 (Não houve liberação de recursos e o curso iniciou em 2015).
09/2014	Processo seletivo para oferta de vagas cursos técnicos e Profuncionário Edital 245 de 03/09/2014.
10/2014	Institui comissão para implantação do CEAD Portaria 753 de 08/10/2014.
10/2014	Criação do Centro de Referência em Educação a Distância e Projetos Especiais – Resolução CS 36/2014, de 30/10/2014.
12/2014	Realização do 1º Fórum de Educação a Distância IFNMG realizado em 05/12/2014.
12/2014	Proposta de implantação do Campus avançado em EaD, dotado de autonomia administrativa e pedagógica com lotação de Professores e Técnicos Administrativos – Ofício 1990 de 10/12/2014.
01/2015	Negativa por parte do MEC para implantação do Campus avançado em EaD – Ofício 17/2015 CGPG/DDR/SETEC MEC, de 08/01/2015.
08/2015	Processo seletivo de tutores para os cursos técnicos, Edital 161 22/08/2015.
09/2015	Assina Termos de cooperação: 3209 – 13240 vagas rede e-Tec; 3210 – 2100 vagas e-Tec Idiomas sem fronteiras; 3214- 5150 vagas Profuncionário data 03/09/2015.
09/2015	Processo seletivo alunos rede e-Tec Edital 225 de 21/09/2015.
09/2015	Processo seletivo alunos e-Tec idiomas sem fronteira Edital 258 de 22/10/2015.
09/2015	Processos seletivos cadastro de reserva para bolsistas PRONATEC – Tutores, Supervisores e Professores 24/09/2015.
10/2015	Processo seletivo alunos profuncionário Edital 222 de 02/10/2015
10/2015	Termo de cooperação para oferta de cursos FIC e Técnicos na modalidade EaD – 930 vagas pelo Bolsa Formação PRONATEC - 16/10/2015.
10/2015	Processo seletivo tutores presenciais Idiomas Edital 259 20/10/2015.
12/2015	Portaria 1152 SETEC MEC, unifica as formas e procedimentos de financiamento dos cursos da rede e-Tec e Bolsa-Formação para oferta de cursos à distância 22/12/2015.
02/2016	O IFNMG foi credenciado pelo Ministério da Educação a ofertar cursos superiores a distância, através da Portaria nº 75, de 16 de fevereiro de 2016.
04/2016	Aprovação pelo conselho superior do IFNMG de oferta de atividades EaD nos cursos presenciais Resolução CS Nº 11/2016, de 08 de abril de 2016.

O objetivo desse quadro foi retratar de forma descritiva os acontecimentos que causaram impactos na oferta de educação a distância dentro do IFNMG e dar pistas do porquê é tão necessário a adoção do trabalho dos tutores tendo em vista o grande volume de oferta de vagas.

Para se ter uma ideia melhor sobre o crescimento do IFNMG no período, sobretudo a partir de 2009, já na concepção dos institutos federais, o gráfico abaixo apresenta as matrículas

totais de 2009 a 2011 no ensino presencial.

Gráfico 09 - quantidade de matrículas IFNMG (2009-2011)



Elaborada pelo autor - Fonte: Relatório de gestão 2011

O início dos cursos técnicos, fruto do programa rede e-Tec Brasil, o qual detalharemos um pouco mais, demandou de uma nova força de trabalho, que a instituição não possuía em seu quadro efetivo. Para execução desse projeto, seriam necessários dezenas de colaboradores que chegariam em pouco tempo a uma equipe composta por mais de 1000 profissionais dedicados à oferta dos cursos da modalidade EaD, para exercerem as funções de tutoria, apoio pedagógico, docência, dentre outros. A rede e-Tec marca a chegada dos bolsistas e conseqüentemente do teletrabalho por meio dos tutores a distância. Vamos compreender um pouco melhor a situação dos bolsistas.

A vinculação formal foi embasada na Lei nº 11.502, de 11 de julho de 2007, que autoriza a concessão de bolsas de estudo e de pesquisa a participantes de programas de formação inicial e continuada de professores para a educação básica. Para regulamentar o tema, foi editada a Resolução CD/FNDE nº 18 de 16/06/2010, que trata da matéria. Os valores das bolsas variam entre R\$765,00 para tutoria, R\$1.100,00 para professores e R\$1.500,00 para coordenação geral, para uma carga horária de 20 horas semanais.

Quanto aos direitos dos bolsistas, são escassos, não existe vínculo empregatício, contrato de trabalho entre as partes, apenas se registra a existência de termo de compromisso do bolsista, em que prevalece o fundamento da supremacia do interesse público. Não há contribuição previdenciária, fundo de garantia por tempo de serviço, indenização de férias, gratificação natalina, estabilidade e carreira. O exemplo disso, a Resolução CD/FNDE nº 18/2010, que regulamenta a matéria, traz os direitos de forma genérica e resumida em seu Anexo I - Manual de Atribuições, Deveres e Direitos dos Bolsistas:

b) direitos:

- Perceber a bolsa enquanto desenvolver as atividades de sua função;
- Ter acesso ao AVA;
- Participar das atividades de capacitação desenvolvidas na instituição de ensino.” (BRASIL, 2010)

Em 2013 houve um grande incremento na oferta de vagas e matrículas, proporcionado principalmente pela execução dos cursos a distância, fomentados pelo FNDE, através da rede e-Tec e impulsionado pela força de trabalho conseguida através do trabalho dos bolsistas que foram vinculados ao referido programa. Assim, a rede e-tec chegaria rapidamente à oferta de 18 cursos técnicos em 128 polos de apoio presencial, com 19.493 alunos, e para demonstrar esse efeito quantitativo, apresentamos a tabela de matrículas entre 2012 e 2013:

Tabela 02 - Matrículas totais (2012-2013)

Ano	Presencial	EaD	Matrículas totais
2012	9086	1065	10.151
2013	13633	19493	33126

Elaboração própria. Fonte: relatório de gestão IFNMG 2013.

O Plano de desenvolvimento institucional (2014-2018) do IFNMG define a educação a distância como uma ação possibilitadora para a formação dos cidadãos e ainda dá o destaque à formação de Professores:

- I. ampliar e diversificar a oferta educativa institucional, nessa modalidade, aos estudantes;
- II. integrar a formação cidadã à formação profissional;
- III. romper com as barreiras geográficas e temporais;
- IV. Integrar os diversos níveis e modalidades educacionais;
- V. contribuir para a melhoria da educação básica pública, por meio da formação de professores (PDI IFNMG 2014-2018)

Auxiliando e corroborando essa missão institucional, em março de 2014 é iniciada a oferta do primeiro curso em parceria com a CAPES através da Universidade Aberta do Brasil – UAB, esse sistema é instituído pelo Decreto 5.800, de 8 de junho de 2006, e um novo cenário é traçado para os trabalhadores da educação a distância, o sistema visa à formação de professores pela modalidade de educação a distância. Essa iniciativa do Ministério da Educação – MEC, de organizar o sistema nacional de formação dos profissionais do magistério, sob coordenação da CAPES, contando com a (UAB), tem uma importância singular para a afirmação da EaD no Brasil e abre-se uma nova perspectiva para o aumento de vagas e formação docente nas localidades onde não existiam unidades de ensino

superior para esse fim. Para Mill (2016), a importância dessa iniciativa reside no fato de haver uma união de esforços entre municípios com a disponibilização dos polos e as instituições de ensino superior estaduais ou federais ofertantes dos cursos, e ainda o governo federal fomentando os recursos necessários:

No caso da UAB, busca atender especialmente aquela demanda por formação dos professores (e também dos gestores) da rede pública da educação básica. Esse cenário de ousadia que caracterizou e fomentou a UAB marcou a efetivação de uma improvável parceria de governos federal, municipais e estaduais com as IES, em sua complexa dinâmica com os polos como espaço acadêmico, o grande volume de cursos e vagas oferecidos. (MILL, 2016. p441).

Conforme informações da CAPES, “a UAB se transformou no maior programa público de educação a distância”, isso se confirma nos dados de 2020 que demonstram que “são 116.755 alunos matriculados em 143 cursos de licenciatura, bacharelado, especialização e de tecnólogo”, em mais de 118 instituições públicas de ensino. No IFNMG, até 2020 foram atendidos 4.460 alunos em 19 polos de apoio presencial, matriculados em 10 cursos de especialização e 7 superiores.

Para Veloso e Mill (2018, p.1), “o Sistema UAB é um dos principais responsáveis pelo crescimento da EaD no Brasil”. A alternativa funcional para dar suporte e mão-de-obra para o funcionamento desse sistema foi a vinculação precária por meio de concessão e pagamento de bolsas, em que se evidenciam a baixa remuneração e dispensa de quaisquer outros dispositivos de seguridade social, situação semelhante à rede e-Tec já mencionada anteriormente. Ao IFNMG, não coube outra solução ao implementar os cursos pactuados com a CAPES, que não fosse a seleção e vinculação de bolsistas. Somente no período de 2014 a 2020 mais de 300 bolsistas atuaram nos cursos ofertados, tornando realidade e operacional a interiorização da educação por meio do programa UAB.

Na percepção de Veloso e Mill (2018), a organização do sistema UAB, com intensa fragmentação do trabalho, pode criar um terreno fértil para o desenvolvimento de novos modelos produtivos que levem a uma maior precarização, desregulamentação e alinhamento a interesses meramente capitalistas., nessa esteira, as funções e remunerações são detalhadas na Portaria CAPES de nº 183, de 21 de outubro de 2016, que regulamenta as diretrizes para concessão e pagamento de bolsas aos participantes da preparação e execução dos cursos e programas de

formação superior, inicial e continuada no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), destaco o item III do Art.4º da portaria para reflexão:

Art. 4º As bolsas do Sistema UAB serão concedidas de acordo com critérios e modalidades gerais dispostas a seguir, nos valores especificados no quadro do ANEXO I:Tutor: valor de R\$ 765,00 (setecentos e sessenta e cinco reais) concedido para atuação em atividades típicas de tutoria desenvolvidas no âmbito do Sistema UAB, sendo exigida formação de nível superior e experiência mínima de 1 (um) ano no magistério do ensino básico ou superior (BRASIL, 2016).

A partir de 2016, entra em declínio a Rede e-Tec Brasil e a expansão dos Institutos Federais, em meio a um cenário de desgaste político e econômico que levaria ao Impeachment da presidente Dilma Rousseff. As unidades do IFNMG chegam à configuração atual com a instalação dos *Campi* Diamantina, Teófilo Otoni, Campus Avançado Porteirinha, e o Centro de Referência em Formação e Educação a Distância, sendo 11 *campi* e um centro de referência, não ocorrendo autorização para criação de novas unidades desde então. Entretanto, os cursos ofertados pela Universidade Aberta do Brasil – UAB ainda seguem com novas ofertas de vagas. Vale ponderar que, ainda que não seja uma bandeira dos dois últimos governos, Michel Temer (2016-2017) e Jair Bolsonaro (2018-2022), a Universidade Aberta do Brasil ganhou notoriedade e organização normativa em mais de dez anos de existência. O IFNMG segue na oferta de cursos pelo sistema UAB, tendo como principal força de trabalho os bolsistas e chega em 2021 ofertando os cursos de:

Tabela 03 - Cursos em oferta em 2021

Curso	Vagas	Ano de abertura
Graduação em Pedagogia	120	2016
Graduação em Letras Libras	120	2016
Bacharelado em Administração Pública	550	2016
Licenciatura em Ciências Biológicas	150	2017
Licenciatura em Computação	330	2017
Licenciatura em Letras Libras	60	2017
Licenciatura em Pedagogia	620	2017
Licenciatura em Pedagogia	530	2020
Bacharelado em Administração Pública	330	2021
Especialização em docência na EPT	550	2021
Total	3.360	

Elaboração própria. Fonte: SIMEC

A consolidação da oferta de EaD pelo IFNMG aconteceu por meio da oferta de cursos técnicos da rede e-Tec, em um primeiro momento, cursos superiores e em nível de pós-graduação pelo sistema Universidade Aberta do Brasil, em um segundo momento e num terceiro momento, pela oferta própria de cursos técnicos sem qualquer fomento externo, com a força de trabalho dos docentes efetivos da instituição. Entretanto, para o suporte às atividades dos cursos vinculados à UAB constantes na tabela anterior, foi necessária uma grande equipe de bolsistas e um modelo de funcionamento que possibilitasse a operacionalização dos cursos mencionados.

2.2 OPERACIONALIZAÇÃO DO SISTEMA UAB NO IFNMG

A operacionalização do sistema da Universidade Aberta do Brasil – UAB no IFNMG foi constituída de adequações às realidades regionais, o IFNMG utiliza um modelo híbrido, integrando momentos síncronos com web aulas (teleaulas) e seminários via web também chamados de webinários; e momentos assíncronos com aulas gravadas (videoaula) e a utilização do ambiente virtual de aprendizagem mais característico do modelo web, além de encontros presenciais nos polos com tutoria, atividades aplicadas, seminários e avaliações presenciais. O modelo Híbrido, segundo Martins (2008, 2009), tem o potencial de combinar as modalidades de ensino face-a-face e on-line, tradicionalmente separadas, considerando que essa combinação de modalidades “supera o dualismo e potencializa os benefícios de uma forma que vai além das capacidades individuais de cada uma” e “oferece aos alunos a conveniência e a flexibilidade da aula on-line, mantendo a interação e a atenção individual proporcionadas pela aula face-a-face” Segundo o autor, a adoção de um modelo híbrido “requer uma reflexão sobre a quantidade do tempo destinado para a aula on-line e para a aula face-a-face, bem como que tipo de atividade será realizado em cada ambiente”. Isso requer um planejamento educacional “que não apenas inclua um ambiente como um adendo do outro, mas, de fato, integre-os de forma a maximizar as potencialidades de cada um.” (MARTINS, 2008, p. 146).

Segundo Moran (2009, p.287), nesse modelo, o aluno vai presencialmente ao polo e um tutor supervisiona a exibição do vídeo e tira dúvidas sob a coordenação de um professor da disciplina. Esse modelo é muito útil, principalmente para cidades pequenas, sem condições para a instalação de uma instituição de ensino superior presencial, situação encontrada na maioria das cidades da nossa região. Cada um desses modelos trás referência à questão temporal entre

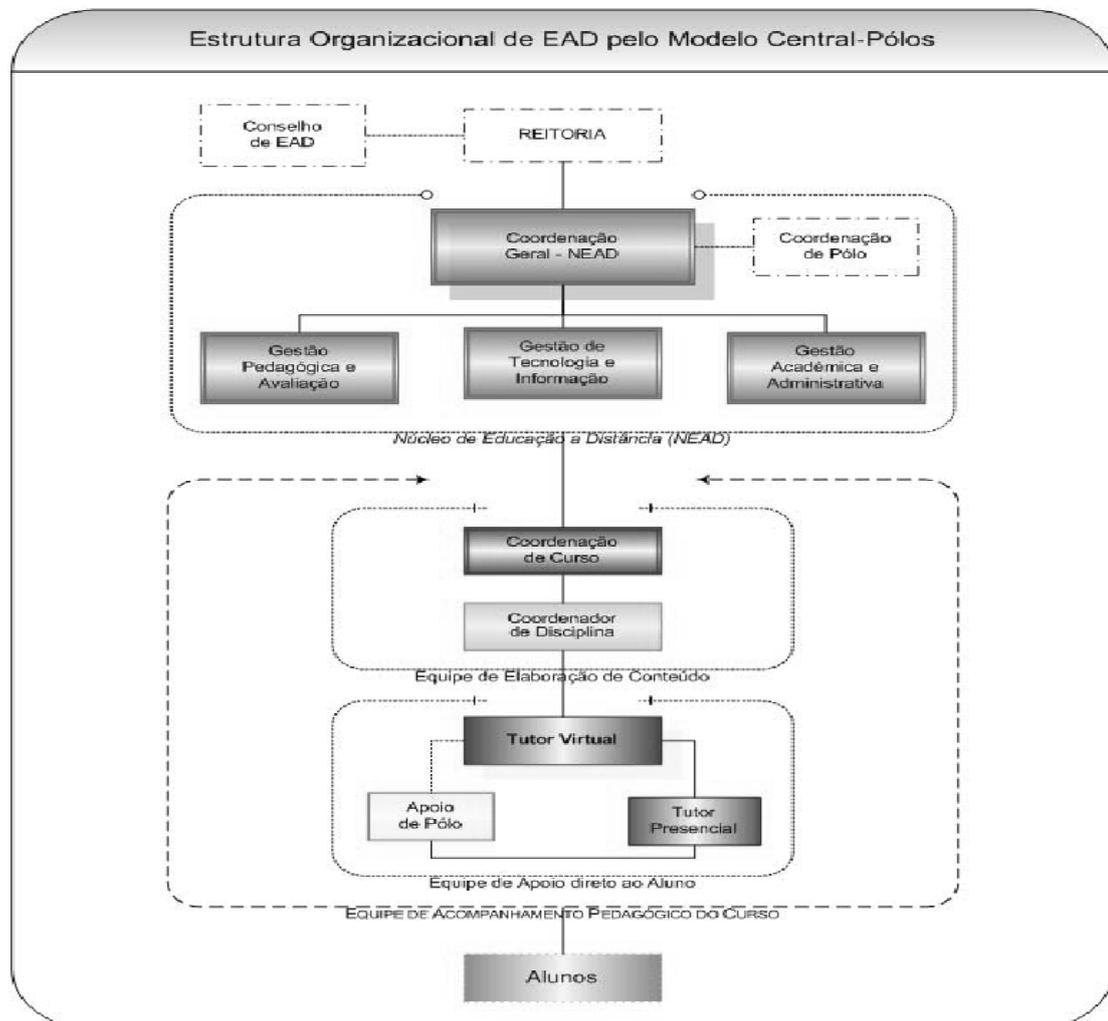
os atores, podendo flexibilizar a questão tempo. Quanto à questão espacial, essa se refere ao local, o que será abordado na sequência.

Os locais onde ocorrem as interações entre alunos e demais colaboradores envolvidos nos cursos podem ser definidos como físicos (presenciais) ou virtuais (não presenciais), corroborando o modelo híbrido, dessa forma, podemos destacar os seguintes espaços:

- 1- Polo de apoio presencial: Local mantido pelo município com infraestrutura escolar (salas de aula, laboratórios, biblioteca e espaços de convivência) onde o aluno, periodicamente, conforme organização pedagógica do curso, participa de encontros presenciais para assistir videoaulas e participar de momentos síncronos via web, sejam webaulas ou webinários, realiza atividades com o apoio e supervisão do tutor presencial, recebe tutoria via plantão quando desejar.
- 2- IES: Instituição de ensino superior responsável pela oferta dos cursos, normalmente estão alocados de forma centralizada ou descentralizada todos os recursos físicos tais como laboratórios de tutoria a distância, salas de coordenação, espaços para equipes multidisciplinares, registro escolar, coordenação de polos, coordenação de EaD, estúdios para produção de materiais audiovisuais, data center, podendo ainda envolver outros espaços para suporte aos cursos.
- 3- Ambiente virtual de Aprendizagem (AVA): Composto por softwares, plataformas virtuais, equipamentos de hardware e conexão à internet, que juntos possibilitam a mediação e interação entre todos os atores do processo, disponibilizando recursos, ferramentas e conteúdos audiovisuais. Nele, alunos, professores, tutores e toda a equipe de suporte tem acesso à estrutura de cada curso e das salas virtuais onde o aluno está alocado virtualmente, podendo participar de qualquer lugar onde estiver fisicamente desde que logado a esse ambiente, não existindo limitação geográfica ou referencial para as atividades virtuais.

Na questão administrativa, o modelo de oferta dos cursos EaD do IFNMG fica mais próximo ao modelo de central de polos descrito por Mill (2008), como podemos observar no diagrama abaixo:

Diagrama 01 – Estrutura organizacional de EaD pelo modelo central-polos



Fonte: Mill (2008) p.10

2.3 QUAIS SÃO OS ATORES DA EaD

A operacionalização da oferta de cursos a distância, vinculados ao sistema UAB é regida pela Portaria nº 183, de 21 de outubro de 2016, que “Regulamenta as diretrizes para concessão e pagamento de bolsas aos participantes da preparação e execução dos cursos e programas de formação superior, inicial e continuada no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB)”. Na referida portaria, elenca-se as funções e valores para suporte aos cursos relacionados ao programa. No quadro abaixo, é possível perceber essa organização e depreender o alto grau de fragmentação das atividades:

Quadro 12 - Funções e atividades estabelecidos na Portaria 183 CAPES

Professor Formador I	Atividades típicas de ensino, participantes de projetos de pesquisa e de desenvolvimento de metodologias de ensino	R\$ 1300,00	Três anos de magistério superior
Professor Formador II	Atividades típicas de ensino, participantes de projetos de pesquisa e de desenvolvimento de metodologias de ensino	R\$ 1.100,00	Um ano de magistério superior
Tutor	Atividades típicas de tutoria	R\$ 765,00	Um ano de magistério superior
Professor Conteudista I	Atividades de elaboração de material didático, de desenvolvimento de projetos e de pesquisa	R\$ 1300,00	Três anos de magistério superior
Professor Conteudista II	Atividades de elaboração de material didático, de desenvolvimento de projetos e de pesquisa	R\$ 1100,00	Um ano de magistério superior
Coordenador de polo	Atividades de coordenação e supervisão de infraestrutura a ser disponibilizada em perfeitas condições de uso para viabilizar atividades realizadas no âmbito do polo	R\$ 1100,00	Um ano de experiência no magistério e formação de nível superior
Coordenador de Tutoria I	Atividades de coordenação de tutores dos cursos implantados no âmbito do Sistema UAB e no desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados aos cursos	R\$ 1300,00	Três anos de magistério superior
Coordenador de Tutoria II	Atividades de coordenação de tutores dos cursos implantados no âmbito do Sistema UAB e no desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados aos cursos	R\$ 1100,00	Um ano de magistério superior
Coordenadoria de Curso I	Atividades de coordenação dos cursos implantados no âmbito do Sistema UAB e no desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados aos cursos	R\$ 1300,00	Três anos de magistério superior
Coordenadoria de Curso II	Atividades de coordenação dos cursos implantados no âmbito do Sistema UAB e no desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados aos cursos	R\$ 1100,00	Três anos de magistério superior
Coordenadoria Geral	Responsável institucional pelos aspectos administrativos, financeiros e pedagógicos de todas as ações no âmbito do Sistema UAB, assim como o desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados aos cursos.	R\$ 1500,00	Três anos de magistério superior
Coordenadoria Adjunta	Auxiliar a coordenadoria geral nas suas atividades atinentes, assim como desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados aos cursos	R\$ 1500,00	Três anos de magistério superior
Assistente à Docência	Atividades típicas de ensino, de desenvolvimento de projetos e de pesquisa, relacionadas aos cursos e programas implantados no âmbito do Sistema UAB	R\$ 800,00	Três anos de magistério

Fonte: elaboração própria

2.3.1 Escolha do público pesquisado

Todas essas funções elencadas no quadro anterior têm sua relevância e papéis definidos dentro da oferta de cursos do sistema UAB. No IFNMG, porém, o tutor assume um papel importante de contato com os alunos, com características peculiares ao teletrabalho e o trabalho em si, sempre mediado por tecnologias, dessa forma, o tutor será o público objeto dessa pesquisa.

A tutoria por sua vez é exercida por dois atores em modalidades diferentes “tutor presencial” e “tutor a distância”, enquanto o primeiro tem como local de atividade o polo de apoio presencial que estão distribuídos em 19 cidades do interior de Minas Gerais, o segundo tem como local de trabalho os meios virtuais e eventualmente laboratório de tutoria na instituição sediada em Montes Claros – MG. O tutor a distância portanto está em contato com o aluno sempre mediado pelos meios telemáticos. Segundo Mill (2008) o tutor a distância ou tutor virtual seria o único ator do processo de educação a distância que poderia ser considerado como teletrabalhador “apenas esses trabalhadores podem ser caracterizados como teletrabalhadores da educação a distância, e isso independe do modelo organizacional da proposta pedagógica” (MILL, 2008, p. 11).

Para melhor compreensão, detalhamos abaixo as atribuições dos tutores conforme processos seletivos realizados pelo IFNMG, é possível observar no quadro 3 a quantidade de atribuições dos tutores e as possibilidades de imbricamentos das funções entre tutoria presencial e a distância, pois ambos atuam como mediadores no processo de ensino-aprendizagem e utilizam o ambiente virtual para comunicações entre os atores, é possível ainda depreender do quadro abaixo a similaridade nas atribuições dos tutores presenciais e a distância o que possibilita a atuação do tutor presencial no ambiente remoto.

Quadro 13 – Resumo das atribuições dos tutores no IFNMG

Tutor a distância	<ul style="list-style-type: none"> - Estar atento e cumprir as datas do calendário dos cursos da UAB/CEAD/IFNMG; - Disponibilizar e fornecer informações, acompanhar e orientar as atividades propostas nas disciplinas; - Responder com presteza e-mails recebidos dos estudantes; - Estudar o material disponibilizado, com as orientações dadas pelo professor formador; - Estimular os acadêmicos para que participem das atividades no AVA; - Emitir relatório mensal com o registro da frequência, participação do estudante, suas principais dúvidas e respectivas orientações; - Estar disponível para atendimento aos acadêmicos, conforme agenda de funcionamento do polo; -Atender às necessidades dos estudantes, prestando atendimento individual, via fórum ou mensagem/e-mail, prioritariamente, e excepcionalmente, via contato telefônico, quando necessário.
Tutor presencial	<ul style="list-style-type: none"> - Estar atento e cumprir as datas do calendário dos cursos da UAB/CEAD/IFNMG; - Disponibilizar e fornecer informações, acompanhar e orientar as atividades propostas nas disciplinas; - Responder com presteza e-mails recebidos dos estudantes; - Estudar o material disponibilizado, com as orientações dadas pelo professor formador; - Estimular os acadêmicos para que participem das atividades no AVA; - Emitir relatório mensal com o registro da frequência, participação do estudante, suas principais dúvidas e respectivas orientações; - Estar disponível para atendimento aos acadêmicos, conforme agenda de funcionamento do Polo. -Atender às necessidades dos estudantes, prestando atendimento individual, via fórum ou mensagem/e-mail, prioritariamente, e excepcionalmente, via contato telefônico, quando necessário.

Elaboração própria. Fonte: Editais processos seletivos CEAD/IFNMG www.ifnmg/processosseletivos/cead

É possível observar no quadro acima a similaridade nas atribuições de tutoria entre o tutor presencial e o a distância, o que diferencia o trabalho deles é o *lôcus* onde ocorre o contato com o aluno. No caso do tutor presencial o contato com o aluno ocorre presencialmente no polo e virtualmente pelos meios telemáticos, já no caso do tutor a distância, o contato com o aluno ocorre pelos meios virtuais, ainda que exista alguma possibilidade de visita ao polo presencial.

Inicialmente, o planejamento da investigação pautou-se na figura do tutor a distância, também chamado por vários autores como tutor virtual, por desenvolver a modalidade desde o início da concepção desse modelo de oferta de cursos via EaD, com o suporte de tutoria virtual. Entretanto, durante a pandemia da Covid-19, os momentos presenciais foram suspensos em 2020 a fim de conter a propagação da doença nos polos de apoio presencial, emergindo toda a equipe de servidores e colaboradores na modalidade de teletrabalho. Dessa forma, amplia-se o número de teletrabalhadores envolvidos no processo de oferta de cursos do sistema UAB no IFNMG. O que nos permitirá uma melhor análise em referência ao teletrabalho, comparando os tutores a distância que já se encontravam na prática do teletrabalho e os tutores presenciais que foram imersos no teletrabalho em 2020, podendo, através de comparativos entre os dois

grupos, pacificar entendimentos mais sólidos sobre o teletrabalho. Dessa forma, foi possível determinar os tutores em atividade nos cursos da UAB junto ao IFNMG em 2021.

O quadro abaixo apresenta de forma sintética os grupos a serem investigados bem como as categorias de análise e aspectos relevantes.

Quadro 14 - Universo investigado

Grupo	Atores	Quantidade	Elegibilidade	Categorias de análise	Aspectos relevantes
Grupo A	Tutores a distância	60	Atuando em 2021 nos cursos da UAB/IFNMG	*Características do teletrabalho	- Perfil do teletrabalhador (gênero, composição familiar, renda, formação); - Organização e fluxo temporal do teletrabalho; - Tecnologias utilizadas por teletrabalhadores; - Formas de comunicação ou redes de interação; - Atrativos do teletrabalho.
Grupo B	Tutores presenciais	40		* Reconhecimentos	- Autoconfiança; -Autorrespeito; -Autoestima; -Colaboratividade.
				* Precarização do trabalho	- Condições e infraestrutura para o teletrabalho; - Fragmentação do trabalho; - Isolamento; -Remuneração; - Benefícios

Fonte: elaboração própria

Ao final desse estudo, espera-se uma melhor compreensão da modalidade de teletrabalho a partir das respostas dos participantes convidados para responderem essa pesquisa. O instrumento utilizado para coleta das informações foi o survey via meios eletrônicos, principalmente e-mail e *WhatsApp*, com o rígido controle de integridade dos dados pela conferência nominal dos participantes do programa, através de listagem fornecida e autorizada pelo Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. Consoante à proposta, constam dos anexos autorização formal da instituição e aprovação no comitê de ética via plataforma Brasil.

3 O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS: UMA ANÁLISE CRÍTICA

O objetivo deste capítulo será apresentar a pesquisa empírica do estudo proposto, detalhando os procedimentos metodológicos, apresentando os achados, análise dos dados coletados e interpretação destes para subsidiar e elucidar as questões apresentadas como desdobramentos dos objetivos da pesquisa. Ao final, pretende-se obter uma visão quantitativa e qualitativa que leve a uma melhor compreensão sobre o teletrabalho e suas nuances. Para tanto, iniciamos com o detalhamento do desenvolvimento e instrumentos utilizados.

Quadro 15 - Esquema do estudo

Título	O teletrabalho na educação a distância do Instituto Federal do Norte de Minas: uma análise crítica
Tema	Teletrabalho
Problema	Compreender o teletrabalho a partir da análise crítica do trabalho dos tutores na educação a Distância do IFNMG.
Questão principal	Quais características e especificidades do teletrabalho?
Objetivo geral	Analisar as condições de trabalho e especificidades implicadas no teletrabalho empreendido na Educação a Distância do IFNMG
Objetivos específicos	1- Caracterizar o teletrabalho dos tutores; 2- Investigar o reconhecimento desse ator na modalidade de teletrabalho; 3- Identificar as condições do teletrabalho no Educação a Distância do IFNMG.
Campo empírico	Tutores presenciais e a distância em regime de teletrabalho
Fontes	Documentos: literatura sobre a educação a distância, trabalho, teletrabalho, editais, legislação, documentos internos do IFNMG. Pessoas: grupo 100 tutores, sendo 40 tutores presenciais e 60 tutores a distância. Fenômenos: Alteração dos meios de produção com o rompimento das barreiras espaço temporal mediado pelas tecnologias; reconhecimento dos tutores enquanto participantes de um grupo social com objetivos em comum; precarização provocada pelo regime de acumulação flexível
Critério de seleção	Em teletrabalho e atividade em 2021, nos cursos ofertados pelo IFNMG em parceria com a UAB.
Instrumentos	Questionário <i>on-line</i> survey, pesquisas documental, bibliográfica, bibliométrica e estatística descritiva.
Análises	Quantitativa e qualitativa.

Fonte: elaboração própria

Uma vez realizada a submissão dos questionários conforme projeto, passaremos à apresentação dos achados e análise dos dados, por meio de uma abordagem quali-quantitativa possibilitada não só pela parte empírica, bem como pela pesquisa documental e bibliográfica, dentre outras.

Recorrendo à estatística descritiva, temos um cálculo amostral definido em (74), para um nível de confiança (90%), margem de erro (5%). Ocorrerá a apresentação da média amostral de cada questão mensurável de forma sintética, possibilitada pela média aritmética da amostra, dada a população finita, em que não há a intenção de projeção ao infinito.

Dos 100 convidados a responder o questionário via internet, obtive 75 respostas que é a nossa amostra, sendo 49 respondentes do grupo de tutores a distância e 26 respondentes do grupo de tutores presenciais.

O feedback e velocidade do campo foi positivo, pois as respostas foram recebidas no espaço de 20 dias, durante o mês de outubro de 2021, obtendo um retorno geral de (75%) dos convidados. Estratégias de comunicação individual via e-mail e divulgação em grupos de *WhatsApp* foram planejados e difundidos no período de coleta dos formulários, ressalta-se a contribuição do IFNMG em possibilitar o acesso aos dados por meio de anuência prévia e formal, o que contribuiu de forma positiva para o trabalho.

O questionário estruturado foi composto por 62 questões objetivas e uma discursiva. A organização do questionário foi estruturada em três blocos de perguntas: o primeiro versou sobre características do teletrabalho e dos tutores; o segundo sobre o reconhecimento desse ator na modalidade de teletrabalho; já o terceiro tratou das condições do teletrabalho na Educação a Distância do IFNMG. Ao final, foi possível analisar as condições de trabalho e especificidades implicadas no teletrabalho empreendido na Educação a Distância do IFNMG. Após essa breve contextualização, passo à apresentação dos achados. A fim de garantir o anonimato dos respondentes, serão identificados, quando necessário, como S2, S3 e assim sucessivamente.

3.1 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO DOS TUTORES

3.1.1 Características socioeconômicas relevantes

Iniciamos pelas características do teletrabalhador em atividade na Educação a Distância no IFNMG na ocasião da coleta. Para melhor estética e objetividade, trataremos daqui por

diante como “teletrabalhador” apresentando os dados relativos à faixa etária, formação, sexo, composição familiar, residência e renda. Os dados mostram características básicas do teletrabalhador e aquelas que são encontradas na modalidade de teletrabalho:

Tabela 04 - faixa etária dos teletrabalhadores

Faixa etária	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
20 a 29 anos	3,85%	0,00%	1,33%
30 a 39 anos	38,46%	40,82%	40,00%
40 a 49 anos	34,62%	36,73%	36,00%
50 a 59 anos	23,08%	22,45%	22,67%

Fonte: elaboração própria

Tabela 05 - Composição de gênero

Sexo	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Feminino	65,38%	85,71%	78,67%
Masculino	34,62%	14,29%	21,33%

Fonte: elaboração própria

Tabela 06 - Composição familiar

Composição familiar	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Tem Filhos	38,46%	81,63%	66,67%
Sem filhos	61,54%	18,37%	33,33%

Fonte: elaboração própria

A faixa etária predominante da força de trabalho (98,67%) está situada na composição dos grupos de 30 a 59 anos, não houve parcela de teletrabalhadores acima de 60 anos. Dados da pesquisa nacional de amostra por domicílios (PNAD) referentes ao 1º trimestre de 2021 destacam que, da população ocupada no Brasil “As maiores parcelas eram formadas pelos grupos de 25 a 39 anos 24,8% e de 40 a 59 anos 33,6%” (IBGE,2021, p.6), totalizando 58,4% na composição desses dois grupos. Comparando os dados obtidos neste estudo com os resultados apresentados pelo IBGE, é possível evidenciar em certa medida essa prevalência de ocupação no teletrabalho na faixa etária máxima de até 59 anos, sendo superior à média nacional. Entretanto, o IBGE, na mesma seção, informa que 22,6% da população ocupada tem 60 anos ou mais, fato que não foi identificado nesta pesquisa em relação aos teletrabalhadores.

Os dados sobre o sexo evidenciam uma predominância do trabalho feminino que atinge um patamar de 78,67% , muito acima da média nacional informada pelo IBGE na PNAD (2021)

primeiro trimestre que é de 53,3%, considerando apenas a população ocupada.

A composição familiar indica que 66,67% do grupo tem filhos e 33,33% não tem filhos, esse dado visa complementar as características pessoais dos integrantes do grupo pesquisado e servem para análises cruzadas em outros blocos.

3.1.2 Dimensão espacial

Quanto à localização, as duas tabelas que seguem apresentam os dados da localização dos teletrabalhadores. É importante fazer um recorte nesse quesito. Os tutores presenciais estão em regra vinculados em atividade nos 19 municípios atendidos pelo IFNMG, já o grupo de tutores a distância estão vinculados na cidade de Montes Claros e tem o compromisso de comparecer presencialmente, conforme calendário, no laboratório de tutoria do IFNMG, entretanto, durante a pandemia da Covid-19 em 2020, foi eliminada essa exigência.

Tabela 07 - Local de residência

Local de residência	Tutor presencial	Tutores a distância	Grupo A e B
Reside em Montes Claros	23,08%	81,63%	61,33%
Não reside em Montes Claros	76,92%	18,37%	25,33%

Fonte: elaboração própria

Dentre os tutores a distância, a maioria reside em Montes Claros, mas é possível notar a mobilidade de 18,37%. E no caso dos tutores presenciais, a maioria está em outras cidades, não sendo possível afirmar que há mobilidade, já que os 23,08% que residem em Montes Claros estão em atividade no polo local.

Outra característica importante é o local escolhido para o desenvolvimento das atividades do teletrabalho, pois um dos princípios do teletrabalho é a redução dos deslocamentos.

Tabela 08 - Local onde o teletrabalho é desenvolvido

Local onde exerce o teletrabalho	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Em casa	100,00%	96%	97%
Outros locais	0,00%	4%	3%

Fonte: elaboração própria

Nos dados apresentados, há uma dominância do teletrabalho realizado em casa, popularmente conhecido no Brasil e no mundo como *home office*. É possível que no caso concreto da educação a distância, no IFNMG, as atividades de teletrabalho possam ser desenvolvidas em laboratórios ou polos de apoio presencial da instituição, mas fica claro com os dados apresentados que as tarefas nesse regime (97%) são realizadas fora da instalação do demandante, havendo um certo retorno dos meios de produção à tutela do trabalhador.

3.1.3 Dimensão econômica

A dimensão econômica revela um dado preocupante quanto ao teletrabalho na educação a distância. A baixa remuneração e, nesse caso concreto, as bolsas concedidas têm o valor fixado em R\$765,00, muito abaixo do salário mínimo vigente em 2021 que era R\$1.100,00 (um mil e cem Reais). Mesmo com essa baixa remuneração, a adesão de profissionais com alto nível de instrução formal é alto, como pode ser observado na tabela de formação acadêmica.

Tabela 09 - A bolsa como fonte de renda

A bolsa é a única fonte de renda	Tutor presencial	Tutor a distância	Grupo A e B
É a única fonte de renda	3,85%	6,12%	5,33%
Não é a única fonte de renda	96,15%	93,88%	94,67%

Fonte: elaboração própria

Tabela 10 - A bolsa como fonte de renda familiar

A bolsa é a única fonte da família	Tutor presencial	Tutor a distância	Grupo A e B
É a única fonte de renda	3,85%	6,12%	5,33%
Não é a única fonte de renda	96,15%	93,88%	94,67%

Fonte: elaboração própria

Tabela 11 - Formação acadêmica

Formação	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Graduação	15,38%	2,04%	6,67%
Especialização	80,77%	71,43%	74,67%
Mestrado	3,85%	22,45%	16,00%
Doutorado	0,00%	4,08%	2,67%

Fonte: elaboração própria

Os dados apresentados nas tabelas sobre a bolsa como fonte de renda, sinalizam uma

predominância pela atividade de teletrabalho na educação a distância como atividade complementar. Entretanto, chama a atenção que 5,33% declaram ser a única fonte de renda. Considerando a média nacional de rendimentos informada na pesquisa de amostra por domicílios (PNAD) 2021, para o período pesquisado, essa renda corresponde a apenas 30% da média encontrada para a população ocupada, evidenciando uma característica de desvalorização e/ou precarização da atividade, no sentido pecuniário. A manifestação de um teletrabalhador reflete bem esse cenário sem reajuste desde 2006:

valor de sua implantação até hoje; isso é uma vergonha quando levamos em consideração o nível de qualificação exigida no Edital para admissão dos profissionais, professores graduados, mestrados e mesmo doutores tendo que receber valores abaixo de um salário mínimo (s 63).

A formação acadêmica majoritária ficou concentrada em nível de especialização (74,67%). É importante destacar que os participantes são bolsistas vinculados ao sistema Universidade Aberta do Brasil, que exige experiência no magistério superior e formação mínima de nível superior, mas o percentual de especialistas na atividade demonstra o grau de especialização dos serviços e instrução elevada dos teletrabalhadores. Em relação à população ocupada no Brasil, os dados da PNAD (2021) informam que apenas “24,5% tinham concluído o nível superior” (IBGE, 2021 p.14).

3.1.4 Dimensão temporal

Os regimes de trabalho na modalidade de teletrabalho mais comuns são: integral e parcial, conforme já conceituado no capítulo anterior, dessa forma, foi questionado aos participantes a opinião sobre qual o melhor regime para execução do teletrabalho.

Tabela 12 - Opção por regime de trabalho

Regime de teletrabalho	Tutores presenciais	tutores a distância	Grupo A e B
Opção pelo regime integral	53,85%	53,06%	53,33%
Opção pelo regime parcial	46,15%	46,94%	46,67%

Fonte: elaboração própria

Há um equilíbrio entre a opinião sobre os regimes integral (53,33%) ou parcial (46,67%). Evidencia-se que o fator determinante será o arranjo organizacional e planejamento da instituição demandante, o que pode variar desde o tipo de curso ou projeto em execução e

principalmente a necessidade de momentos presenciais em laboratórios de tutoria, onde deve ser considerada a capacidade de lotação desses espaços de apoio pedagógico e administrativos. Outros quesitos importantes para definirem as características do teletrabalho referem-se à frequência e tempo de execução dessa modalidade. Questionamos os participantes acerca de quais dias e turnos desenvolvem o teletrabalho, as respostas seguem apresentadas nas tabelas abaixo:

Tabela 13 - Dias para o desenvolvimento do teletrabalho

Preferência por dias da semana	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Não tenho preferência	14,29%	26,53%	22,67%
Segunda	0,00%	2,04%	1,33%
Segunda e Terça	3,57%	2,04%	2,67%
Segunda e Quarta	3,57%	0,00%	1,33%
Segunda, Terça e Quarta	3,57%	0,00%	1,33%
Segunda, Terça, Quarta e Quinta	14,29%	6,12%	9,33%
Segunda, Terça, Quarta, Quinta e Sexta	21,43%	51,02%	41,33%
Segunda, Terça, Quarta, Quinta, Sexta e Sábado	3,57%	4,08%	4,00%
Segunda, Terça, Quarta, Quinta, Sexta, Sábado e Domingo	3,57%	2,04%	2,67%
Terça	3,57%	0,00%	1,33%
Terça, Quarta e Quinta	3,57%	2,04%	2,67%
Terça e Quinta	17,86%	0,00%	6,67%
Terça e Sexta	3,57%	0,00%	1,33%
Terça, Quinta e Sábado	3,57%	0,00%	1,33%

Fonte: elaboração própria

Tabela 14 – Turno preferencial para o desenvolvimento do teletrabalho

Turno	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Não tem preferência	15,38%	16,33%	16,00%
Manhã	19,23%	12,24%	14,67%
Tarde	15,38%	24,49%	21,33%
Noite	7,69%	16,33%	13,33%
Manhã e noite	7,69%	4,08%	5,33%
Tarde e noite	15,38%	26,53%	22,67%
Não respondeu	19,23%	0,00%	6,67%

Fonte: elaboração própria

Dois comentários podem ser feitos em relação às tabelas de dias e turnos. Verificou-se em análise cruzada com a tabela 18 que, aqueles que optaram por distribuir a carga horária de segunda a sexta, 50% entendem como um atrativo do teletrabalho conciliar com outras atividades profissionais, tendo uma maior frequência no turno da noite. Cabe ressaltar que as

aulas e webinários ocorrem nesse horário, trazendo maior atividade no ambiente virtual, não deixando claro outros fatores para escolha do turno, sinalizando a flexibilidade temporal da modalidade. Uma pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, ocorrida em julho de 2020 sobre o teletrabalho tem evidenciado que há uma tendência de executar mais horas de trabalho quando realizadas fora das instalações do empregador. Como explicação, admite-se que haveria uma substituição do tempo de deslocamento para o local de trabalho por tarefas de trabalho, e ainda pela “maior fluidez das fronteiras entre o trabalho remunerado e a vida pessoal. O teletrabalho, em geral, pode conduzir a um prolongamento das horas de trabalho e também à mais trabalho no período noturno” (OIT, 2020, p.10), situação manifestada por quase 40% dos entrevistados na pesquisa da OIT. No caso do nosso estudo, esse percentual é ainda maior, como observado nas tabelas posteriores.

A dedicação de carga horária semanal definida para atuação do bolsista vinculado ao sistema UAB é de 20 horas semanais para dedicação ao programa. Uma característica a ser definida para o teletrabalho é a carga horária efetivamente executada nesse regime de trabalho, bem como as nuances que cercam o tempo livre desse trabalhador.

Tabela 15 - Dedicação de carga horária semanal

Dedicação carga horaria semanal	Tutor presencial	Tutor a distância	Grupo A e B
Até 20 horas	53,85%	36,73%	42,67%
De 20 a 30 horas	30,77%	51,02%	44,00%
Mais de 30 horas	15,38%	12,24%	13,33%

Fonte: elaboração própria

Tabela 16 – Dificuldades de estabelecer limites entre atividades pessoais e o teletrabalho

Dificuldades em estabelecer limites no teletrabalho entre as atividades profissionais e pessoais	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Tem dificuldades	53,85%	42,86%	46,67%
Não tem dificuldades	46,15%	57,14%	53,33%

Fonte: elaboração própria

Tabela 17- Invasão do tempo livre

Invasão do tempo livre	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
As atividades em teletrabalho invadem o seu tempo livre	65,38%	42,86%	50,67%
As atividades em teletrabalho não invadem o seu tempo livre	34,62%	57,14%	49,33%

Fonte: elaboração própria

Algumas características podem ser extraídas dos dados das três tabelas anteriores. A

primeira seria em relação à dedicação da carga horária semanal, pois quase 57% dos respondentes declaram executar uma carga horária maior que 20 horas semanais, ou seja, maior que a remuneração correspondente. Veja a manifestação de dois teletrabalhadores nessa temática:

perdemos nossa privacidade e trabalhamos muito além da carga horária pré-estabelecida (s 18).

O volume de trabalho é muito grande e nos sentimos sempre frustrados por não dar conta de colocar o serviço em dia (s 22).

A segunda característica diz respeito à facilidade de estabelecer limites entre as atividades profissionais e pessoais, pois remetem à disponibilidade de tempo para cada atividade a ser realizada no campo profissional e pessoal, nesse quesito, 53,33% dos respondentes dizem não ter dificuldade no estabelecimento dos limites entre as atividades. Esse fator é importante ao teletrabalhador, pois a autonomia, isolamento, autodisciplina, autogestão do trabalho são características desejáveis ao teletrabalho. Mello (1999, p.12) destaca a necessidade de planejamento e considera a existência de: agenda de trabalho; programação de horários; desenvolver os planos de trabalho para que estes dias sejam produtivos; flexibilidade, ou seja, estar ao mesmo tempo disponível para atender seus clientes, colegas e supervisores; antecipar e levar para casa os materiais e recursos que serão necessários para o dia de teletrabalho; equipamentos utilizados para o Teletrabalho. Cabe lembrar a dificuldade de estabelecer os limites manifestados por 49,33%, evidenciando um fator crucial para o teletrabalho que são os limites.

A terceira característica marcante seria o rompimento entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo livre para outras atividades. Mais da metade dos entrevistados (51%) declaram que há a invasão do tempo livre pelo teletrabalho, esse fato corrobora os dados anteriores em relação à ampliação da carga horária pré-estabelecida. Esse rompimento das barreiras espaço temporais possibilitam, através dos meios eletrônicos, que as atividades de teletrabalho sejam realizadas em tempos e espaços antes dedicados às atividades pessoais.

O trabalho por demanda ou plataformizado sofre críticas por ser remunerado à exata medida do que produz. Nesse caso concreto, o teletrabalho na educação a distância, pela manifestação dos atores, estaria sendo remunerado em medida menor do que produz, o que causa desconforto e precariedade, levando a cabo em sentido clássico a expropriação sem limites. Esse processo leva à naturalização e reprodução das relações sociais de produção, favorecendo a colonização de subjetividade conforme destaca Mill (2006):

Condições adequadas para o desenvolvimento do teletrabalho, um contexto de possibilidades tecnológicas para flexibilizar os limites entre os tempos de trabalho e de não-trabalho, onde o trabalhador “dispõe-se” a abarcar uma sobrecarga de atividades e num momento em que o capital explora novas formas de superação da crise a qual esteve submetido nos últimos tempos, parecem condições para se desenvolver o que estamos denominando de *colonização de subjetividade*, como evolução da *colonização dos tempos de reprodução*. (MILL, 2006, p. 221).

Corroborando o posicionamento de Mill (2006) sobre o que denomina de colonização da subjetividade, Alves(2015) define como captura da subjetividade, fenômeno pelo qual o capital conseguiu se apropriar da compreensão das dimensões sócio metabólicas, inovações tecnológicas e organizacionais que são perceptíveis aos sujeitos do processo, produzindo não somente formas de linguagem fetichizadas que levem ao engajamento para reestruturação produtiva, mas até mesmo uma “reestruturação geracional dos coletivos de trabalho” Alves (2011, p.100), trazendo novos termos e fetiches, provocando o “esquecimento das experiências passadas” Alves (2011, p.100).

Na dimensão subjetiva, um novo conjunto de valores são introduzidos pelo regime de acumulação flexível, alteração dos meios de produção como consequência da evolução tecnológica, virtualização e apropriação pelos capitais das novas formas de trabalho viabilizadas pelos meios telemáticos, Nesse sentido, tem-se o surgimento de novas classes, modalidades de trabalho flexíveis adequadas à reestruturação produtiva do capital no século XXI, proporcionando ao teletrabalho atributos ou atrativos para sua expansão, Alves (2011, p.10). Essa realidade chama a atenção para uma “flexibilidade social” com possibilidade de variar horários, salários e locais de trabalho para além dos muros da empresa. Do ponto de vista do trabalhador, a flexibilidade carrega o fetiche da liberdade, “por isso que na ótica da empresa toyotista, todos passam a ser colaboradores ou mesmo clientes, supostamente livres” (ALVES, 2011, p.106), levando a um novo modelo de sócio reprodução, motivado por atrativos alinhados ao que Alves (2011) chama de valores-fetiche e utopias de mercado. Registra-se um grande movimento de adoção pela linguagem da flexibilidade. Nas duas tabelas abaixo, apresentamos os dados sobre os principais atrativos do teletrabalho, com destaque para “flexibilidade”.

Tabela 18 - Atrativos do teletrabalho

Atrativos do teletrabalho	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Flexibilidade	30,70%	39,58%	30,70%
Complemento de renda	12,09%	10,42%	12,09%
Redução de deslocamentos	18,14%	6,25%	18,14%
Conciliação com atividades pessoais	18,14%	20,83%	18,14%
Conciliação com outras atividades profissionais	20,93%	22,92%	20,93%

Fonte: elaboração própria

Tabela 19 – Teletrabalhadores com filhos e principais atrativos do teletrabalho

Atrativos do teletrabalho	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Flexibilidade	26,92%	35,44%	32,06%
Complemento de renda	15,38%	11,39%	12,98%
Redução de deslocamentos	15,38%	16,46%	16,03%
Conciliação com atividades pessoais	23,08%	18,99%	20,61%
Conciliação com outras atividades profissionais	19,23%	17,72%	18,32%
O teletrabalho não me atrai	0%	0%	0%

Fonte: elaboração própria

Tabela 20 – Teletrabalhadores sem filhos e principais atrativos do teletrabalho

Atrativos do teletrabalho	Tutores presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Flexibilidade	29,17%	31,58%	30,65%
Complemento de renda	12,50%	13,16%	12,90%
Redução de deslocamentos	20,83%	28,95%	25,81%
Conciliação com atividades pessoais	16,67%	13,16%	14,52%
Conciliação com outras atividades profissionais	16,67%	13,16%	14,52%
O teletrabalho não me atrai	4,17%	0,00%	1,61%

Fonte: elaboração própria

Conforme já introduzido nos parágrafos anteriores, o fetiche da flexibilidade se destaca como atrativo para (30,70%) dos respondentes. Os outros atrativos de maior destaque seriam conciliação com outras atividades profissionais 20,93% e complemento de renda para 12,09%, conciliação com outras atividades pessoais para 18,14%, redução com deslocamentos para outros 16,03% respectivamente. Dos entrevistados, 94,67% possuem outra atividade conforme detalhado na Tabela 09. Dessa forma, a flexibilidade, aqui entendida como espaço-temporal, seria a variável capaz de viabilizar a conciliação com os demais atrativos. Além disso, conforme discurso dos tutores se externa essa manifestação:

Vantagens: Redução de gastos, flexibilidade do tempo/espço (s41)

A vantagem do teletrabalho que você pode conciliar com as atividades (s51)

O teletrabalho possibilita ao mesmo tempo, adequação com outras atividades. Para mim, o mais relevante é quanto aos aspectos econômicos, tais como: transporte, alimentação vestuário e etc. (s74)

Os dados relativos à composição familiar e atrativos do teletrabalho visaram estabelecer alguma pista sobre a influência da composição familiar nos possíveis atrativos do teletrabalho. Nesse quesito, a Organização Internacional do Trabalho destaca que:

Quem tem filhos ou outras pessoas dependentes em casa precisa de tempo adicional no seu dia-a-dia, para dar conta do trabalho, seja iniciando o seu trabalho muito cedo, ou trabalhando à noite, dividindo o dia de trabalho em segmentos menores, intercalados com pausas para cuidar das crianças, fazer as tarefas domésticas, apoiar o estudo em casa, etc. (OIT, 2020. p12).

Pelos dados apresentados, 29,04% dos respondentes que têm filhos se sentiram atraídos pela possibilidade de conciliação de atividades pessoais e outras atividades profissionais, validando em certa medida o apontamento da OIT. O mesmo estudo da OIT (2020) alerta sobre um possível prejuízo para as mulheres pois, segundo a organização, elas teriam que conciliar o cuidado com os filhos, atividades pessoais e profissionais remuneradas. Entretanto, a OIT destaca para reflexão que “um estudo proeminente revelou que as mulheres que trabalhavam a partir de casa reportaram resultados de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal ligeiramente melhores” (OIT, 2020, p.25)

Cabe ressaltar o antagonismo presente no atrativo da “flexibilidade”. Enquanto de um lado, o toyotismo introduziu a flexibilidade como forma de flexibilizar os padrões de remuneração, adequando-os ao regime de acumulação flexível, através de um movimento que, em um primeiro momento promete ganhos por produtividade e no segundo momento introduz o trabalho por demanda, utilizando-se de recursos como terceirização e contratos temporários o que permite o manejo da força de trabalho mais adequado ao tempo da produção e como consequência fática remunerar os trabalhadores de forma flexível, por outro lado, o trabalhador visualiza a flexibilidade como possibilidade de trabalho em tempos e espaços, conciliando com outras atividades, o que proporcionaria maiores rendimentos e qualidade de vida.

3.2 O RECONHECIMENTO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO

O reconhecimento do ser humano é algo complexo e subjetivo, resgata e afirma a participação social do indivíduo no coletivo grupal. E no âmbito do trabalho, sempre foi palco de luta por reconhecimento entre os sujeitos, dentre outros aspectos. Axel Honneth, filósofo alemão representante da terceira geração da Escola de Frankfurt, escreveu sobre a sociologia do reconhecimento. Nesse sentido, objetivo desta seção é analisar os dados referentes aos teletrabalhadores da educação a distância do IFNMG, evidenciando a ocorrência ou não de reconhecimento dentro dessa modalidade de trabalho, nas dimensões apontadas por Honneth e nos aspectos ligados ao pertencimento, conforme nos discorre Mill, Oliveira dentre outros.

As três formas de reconhecimento apontadas por Honneth, resumidamente são: Relações primárias; Relações jurídicas; Comunidade de valores. Essa estrutura complexa das relações sociais do reconhecimento pode ser ilustrada no quadro abaixo:

Quadro 16 – Estrutura das relações sociais de reconhecimento

Modos de reconhecimento	Dedicação emotiva	Respeito cognitivo	Estima social
Dimensões da personalidade	Natureza carencial e afetiva	Imputabilidade moral	Capacidade e propriedades
Formas de reconhecimento	Relações primárias (amor, amizade)	Relações jurídicas (direitos)	Comunidade de valores (solidariedade)
Potencial evolutivo		Generalização, materialização	Individualização, igualização
Autorrelação prática	Autoconfiança	Autorrespeito	Autoestima

Adaptado de Honnet (2009, p.214)

As tabelas (21,22,23,24,25) buscam ilustrar a percepção de reconhecimento por parte dos teletrabalhadores em relação à sociedade no que tange à relação das atividades práticas executadas na tutoria e na educação a distância do IFNMG, buscando captar as relações primárias tais como orgulho, autoconfiança, necessários ao reconhecimento de fato.

Tabela 21 - Reconhecimento pela sociedade

O reconhecimento pela sociedade	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Reconhece o seu trabalho como importante e capaz de produzir bons resultados para a sociedade	100%	100%	100%
Não reconhece o seu trabalho como importante e capaz de produzir bons resultados para a sociedade	0%	0%	0%

Fonte: elaboração própria

Tabela 22 - Reconhecimento pela família

O reconhecimento pela família	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
A família reconhece o seu trabalho como importante e prioritário	85%	92%	89%
A família não reconhece o seu trabalho como importante e prioritário	15%	8%	11%

Fonte: elaboração própria

Tabela 23 – Reconhecimento da comunidade acadêmica

Reconhecimento da comunidade acadêmica	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
A comunidade acadêmica reconhece a importância do seu trabalho	92%	94%	93%
A comunidade acadêmica não reconhece a importância do seu trabalho	8%	6%	7%

Fonte: elaboração própria

Tabela 24- Confiança nas atitudes do teletrabalho

Confiança nas atitudes do teletrabalho	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Tem confiança nas suas atitudes durante o teletrabalho	96%	98%	97%
Não tem confiança nas suas atitudes durante o teletrabalho	4%	2%	3%

Fonte: elaboração própria

Os resultados apresentados demonstram um alto grau de autoconfiança manifestado pelos teletrabalhadores próximo de 100%. Buscando o amparo calcado na obra “Honnethiana”, a autoconfiança estaria em tese ligada ao orgulho, que pode ser melhor explicado por essa citação direta do autor:

Na ação do trabalho uma pessoa pode saber-se valorizada na medida em que efetua bem suas funções. É um reconhecimento social de sua ação. É a questão do “orgulho” em que o bom professor, ou o bom aluno, se destacariam dos outros, não em um sentido de egoísmo, de vaidade, mas em uma distinção referente às suas competências e qualidades. “A solução que Mead tem em vista é a de um vínculo entre a autorrealização e a experiência do trabalho

socialmente útil (HONNETT, 2009, p. 150).

A virtualização das relações de trabalho pode provocar um efeito de distanciamento da equipe e dificuldades de reconhecimento das habilidades individuais. No cenário da educação a distância, o tutor desenvolve a mediação com os alunos, somado a isso, há o caráter de autonomia que é desejável para com os alunos. A tabela abaixo afirma a opinião dos teletrabalhadores sobre a existência desse reconhecimento das habilidades.

Tabela 25- Reconhecimento pelo grupo das habilidades individuais

Reconhecimento pelo grupo das habilidades individuais	Tutores Pre-senciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Existe reconhecimento pelo grupo das habilidades individuais	81%	86%	84%
Não existe reconhecimento pelo grupo das habilidades individuais	19%	14%	16%

Fonte: elaboração própria

O reconhecimento das habilidades individuais no ambiente remoto conforme (84%) dos respondentes é relevante e podemos trazer ao debate a teoria da distância transacional popularizada por Michael Moore:

Educação a Distância ocorre entre professores e alunos num ambiente que possui como característica especial a separação entre alunos e professores. Esta separação conduz a padrões especiais de comportamento de alunos e professores. A separação entre alunos e professores afeta profundamente tanto o ensino quanto a aprendizagem. Com a separação surge um espaço psicológico e comunicacional a ser transposto, um espaço de potenciais mal-entendidos entre as intervenções do instrutor e as do aluno. Este espaço psicológico e comunicacional é a distância transacional (MOORE, 1993, p.2)

A atividade de tutoria reservaria uma certa distância entre alunos e tutores, o que poderia dificultar a percepção das habilidades individuais dos tutores pelos alunos no ambiente virtual. Entretanto ela é reconhecida pelos participantes do grupo.

Outra forma apresentada para a ocorrência do reconhecimento seria as relações jurídicas, nesse quesito entram fatores inerentes à valorização do trabalho e do trabalhador, referente aos direitos que o sujeito está disposto a garantir ou não em determinadas circunstâncias e ainda, os papéis que cada trabalhador, aqui no caso concreto o “teletrabalhador”, se dispõe a realizar pelo acordo entre as partes, ou seja entre a instituição e o sujeito. Ainda que possa haver uma discussão ampla sobre a precarização dos direitos no teletrabalho na educação a distância

devido à falta de direitos trabalhistas, proporcionados pelo sistema de concessão de bolsas, a categoria em análise neste item refere-se à concepção do reconhecimento por um conjunto de elementos éticos e morais aos quais o teletrabalhador julga ser reconhecido, para tanto, apresentamos as tabelas (26,27,28) que exprimem essa concepção:

Tabela 26- Vinculação como bolsista

Vinculação como bolsista	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	38%	45%	43%
Muito adequado	8%	2%	4%
Precário	35%	33%	33%
Muito precário	15%	16%	16%
Não respondeu	4%	0%	4%

Fonte: elaboração própria

Tabela 27 – Reconhecimento como atividade docente

Reconhecimento como atividade docente	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	42%	27%	32%
Muito adequado	0%	12%	8%
Precário	38%	31%	33%
Muito precário	15%	27%	23%
Não respondeu	4%	6%	4%

Fonte: elaboração própria

Tabela 28 – Exerce com entusiasmo o teletrabalho

Exerce com entusiasmo	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Consegue exercer com entusiasmo, amor e dedicação o teletrabalho	100%	98%	99%
Não consegue exercer com entusiasmo, amor e dedicação o teletrabalho	0%	2%	1%

Fonte: elaboração própria

As três tabelas anteriores apresentam os dados sobre a esfera da prática institucional, aspectos jurídicos, do direito. Ao iniciar esse projeto de pesquisa, julgava empiricamente que a vinculação como bolsista seria uma das maiores manifestações por falta de reconhecimento, entretanto, cabe aqui o comentário do pesquisador diante dos dados coletados que refutam a hipótese inicial embrionária, existe um equilíbrio entre as respostas 47%

considera adequada a vinculação como bolsista. No reconhecimento como uma atividade docente, 40% consideram adequado, mas outros 56% consideram precário ou muito precário. O fator decisivo para elucidar a situação do reconhecimento seriam os dados apresentados na tabela 28, pois (99%) declaram exercer suas atividades com entusiasmo, portanto, dotados de reconhecimento nesse estágio. Segundo a teoria Honnethiana, o aspecto econômico não seria crucial ao reconhecimento. Para Mill (2006), um dos pontos positivos do teletrabalho seria:

O entusiasmo com o qual ingressam e trabalham os docentes dessa modalidade de ensino. 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 (MILL, 2006, p.215).

A última forma de reconhecimento, dentro da estrutura de relações postulada por Honneth, seria a relacionada à comunidade de valores, a solidariedade, nessa esteira, essa forma de reconhecimento tramitaria no aspecto do coletivo dos atores envolvidos no processo de trabalho, em que esse coletivo poderia preencher espaços vazios deixados pelas organizações e pelo direito, levando ao reconhecimento do sujeito. No caso concreto, o coletivo do grupo em análise é composto pelos tutores, alunos, professores e equipes de apoio na educação a distância, buscamos através do questionário captar essa visão do ator coletivo. Segundo Castells (1999, p.254), “para um determinado indivíduo ou ator coletivo, pode haver identidades múltiplas”, ainda na abordagem de Castells (1999), a autorrepresentação levaria à necessidade da compreensão da existência do que a sociologia tem “chamado de papéis e de conjunto de papéis” (Castells, 1999, p.254). Nessa perspectiva, podemos encontrar o ator coletivo que no caso concreto desempenha o papel de teletrabalhador individual e ao mesmo tempo exerce papéis de representatividade, apoio e assistência ao coletivo, ainda que não tenha delegação ou atribuição formal por parte da instituição. Sobre a percepção de coletividade, a fim de responder sobre a existência de reconhecimento pela coletividade-comunidade, para melhor elucidção desse cenário, apresentamos as tabelas (29, 30 e 31), ligadas a essa questão específica.

Tabela 29 – Representação coletiva

Representação coletiva	Tutores Pre-senciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Existe representação coletiva do grupo	88%	86%	87%
Não existe representação coletiva do grupo	12%	14%	13%

Fonte: elaboração própria

Tabela 30 – Aprendizado coletivo

Aprendizado coletivo	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Existe aprendizado coletivo entre os integrantes do grupo	96%	92%	97%
Não existe aprendizado coletivo entre os integrantes do grupo	4%	8%	3%

Fonte: elaboração própria

Tabela 31 – Solidariedade em momentos de dificuldade

Solidariedade em momentos de dificuldade	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Existe solidariedade para solução de problemas entre o grupo em momentos de dificuldade	92%	94%	93%
Não existe solidariedade para solução de problemas entre o grupo em momentos de dificuldade	4%	6%	5%
Não respondeu	4%	0%	1%

Fonte: elaboração própria

Dos dados apresentados nas 3 tabelas anteriores podem-se depreender as seguintes considerações, em primeiro lugar a existência de representação coletiva do grupo para (87%) dos respondentes, cabe ponderar que, do ponto de vista formal, essa representação não foi instituída, mas levando em consideração os aspectos teóricos apontados para o surgimento da “autorrepresentação” introduzida no parágrafo anterior e a questão dos papéis que cada indivíduo pode desempenhar simultaneamente, aqui no caso concreto o de teletrabalhador representado e representante de um coletivo de trabalho quando há manifestação em conjunto pelo espaço virtual ou ciberespaço.

Cabe aqui um apontamento para melhor visualização desse cenário em que os sujeitos estão inseridos e onde ocorre a representatividade. Recorrendo a Mill (2006), ele levanta duas questões relevantes sobre o teletrabalho na educação a distância, a primeira refere-se à lógica representante-representado:

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 (MILL, 2006, p.208).

A segunda questão que Mill apresenta sobre a representatividade no ciberespaço é afirmar que nos movimentos de luta nesse espaço virtual “o participante de um movimento de luta no ciberespaço é convidado a aderir ao movimento” (Mill, 2006, p.208), existindo ainda,

segundo o autor, um movimento de união em prol de objetivo em comum, provocando uma aproximação do todo “e se perdem como sujeito” (Mill, 2006, p.208).

Essa representatividade percebida pode ser decorrente da confirmação da individualidade no senso comum, o que Honneth chama de “reconhecimento mútuo”. Na explicação do autor, surgiria uma extensão da individualidade social confirmada, possibilitando que mais sujeitos de mesmo interesse sejam incluídos nas relações de reconhecimento existentes “de forma que o círculo de sujeitos que reconhecem uns aos outros cresce” (Honneth, 2003, p. 186), possibilitando a explicitação da representatividade coletiva pela confirmação da identidade individual e não somente pelo ideário sujeito individualmente.

O segundo apontamento em relação ao aprendizado coletivo, em que (97%) dos respondentes afirmam existir, deve ser analisado juntamente com a existência de solidariedade em momentos de dificuldade, manifestada por (93%) dos respondentes. Para iniciar a reflexão desse item, acolhemos a manifestação de dois participantes:

Aprendi muito trabalhando no IFNMG e no teletrabalho tive um pouco de dificuldade no início, mas hoje está muito tranquilo (s4).

Vantagem: aprendi muito com o cargo de tutoria e com os colegas que troco experiência. Agradeço a todos a oportunidade de ser tutora nessa instituição. (s71)

O aprendizado coletivo e a solidariedade estão ligadas à questão da comunidade de valores apontada por Honneth como formadores de conhecimento. Mill (2006, p.200) destaca a “qualificação coletiva do coletivo de trabalho” que se realizaria em quatro dimensões: “sinergia, solidariedade, imagem operativa coletiva e aprendizagem” e esse processo seria resultado da convivência. É importante ressaltar que essa comunidade de valores que regula a convivência se dá pelos meios virtuais. Essas novas trocas sociais por meios que não ocorrem face a face podem ser explicadas em certa medida pela natureza operacional do teletrabalho na educação a distância com as atividades de tutoria, que na concepção mais pragmática, as entregas são realizadas por tarefa ou produto de forma bastante fragmentada, em que cada ator faz parte de um todo, levando a cabo a disciplina taylorista-fordista do início do século XX. Mill (2006) chama a atenção para existência de um trabalhador coletivo, o que ele denomina de “polidocente”. Dentro dessa perspectiva, cada membro do grupo, estando disperso geograficamente, existe a interação para conclusão das tarefas e transmissão dos saberes e fazeres, o que naturalmente pode levar à reprodução social e ao aprendizado coletivo. Mill

(2006) salienta que esse novo modelo de trabalho é possível para utilização das novas tecnologias “Essa forma de organização flexível do trabalho docente foi possibilitada pela utilização das tecnologias de informação e comunicação. (Mill, 2006, p.202). O trabalho que na forma tradicional, ou seja, presencial, no que tange à docência, é ministrado apenas por um ator, na forma de teletrabalho, é distribuído entre uma comunidade de trabalhadores que executa a “polidocência” de forma solidária, extraindo as capacidades e propriedades individuais de cada teletrabalhador no processo, mas proporciona um alto grau de uniformidade nas ações do coletivo com a execução das tarefas demandadas. Em termos de exemplificação da prática de tutoria, quando o professor formador responsável pelo desenvolvimento da disciplina abre um fórum temático acerca de um determinado assunto, todos os tutores estarão interagindo com os alunos, buscando reflexões sobre a mesma temática, em um mesmo período e espaço, solidarizando-se com as tarefas coletivas e respeitando os valores da comunidade.

3.3 AS CONDIÇÕES DO TELETRABALHO NO EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO IFNMG

Esta seção dedicou-se a investigar as condições do teletrabalho na Educação a Distância do IFNMG. A análise foi viabilizada pela divisão em dois blocos de questões submetidas aos entrevistados, a primeira refere-se às condições individuais e a segunda ligada às condições institucionais, possibilitando ao final, a elucidação desses aspectos de forma clara e objetiva.

3.3.1 Condições individuais

As condições individuais para realização do teletrabalho referem-se aos recursos materiais e imateriais, necessários ou impactados no modelo de teletrabalho desenvolvido na Educação a Distância do IFNMG pelos atores pesquisados nesse estudo, dessa forma, apresentamos no item 3.3.1 e seus subitens os dados e análises acerca dessas questões com foco no indivíduo.

3.3.1.1 Condições materiais

As condições materiais e individuais para o desenvolvimento do teletrabalho pelos tutores são marcadas por um processo de transferência da responsabilidade institucional de disponibilizar os meios de produção no espaço físico da instituição para o trabalhador. Esse

processo, denominado de autogestão do trabalho, compreende dentre outros aspectos que o trabalhador detenha e se responsabilize por todos os equipamentos e infraestrutura necessários ao desenvolvimento de suas atividades. É importante considerar que, no caso dos tutores a distância, o recrutamento à modalidade de teletrabalho foi voluntário, mas quanto aos tutores presenciais, esse processo foi ocasional em função da pandemia da Covid-19. Entretanto, todo o grupo de natureza obrigatória, a partir de março de 2020, foi obrigado a disponibilizar os meios materiais necessários, dessa forma, as tabelas (32,33,34 e 35) retratam essa situação.

Tabela 32- Disponibilidade de equipamentos necessários ao teletrabalho

Disponibilidade de equipamentos necessários ao teletrabalho	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Possui os equipamentos necessários	96%	92%	93%
Não possui os equipamentos necessários	4%	8%	7%

Fonte: elaboração própria

Tabela 33- Disponibilidade de mobiliário necessário ao teletrabalho

Disponibilidade de mobiliário necessário ao teletrabalho	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Possui o mobiliário necessários	46%	47%	47%
Não possui mobiliário necessários	54%	53%	53%

Fonte: elaboração própria

Tabela 34 - Disponibilidade de internet banda larga

Disponibilidade de Internet banda larga	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Possui internet banda larga	96%	98%	97%
Não possui internet banda larga	4%	2%	3%

Fonte: elaboração própria

Tabela 35 - Aquisição de equipamentos

Aquisição de equipamentos	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Foi necessário adquirir equipamentos	58%	31%	40%
Não foi necessário adquirir equipamentos	42%	69%	60%

Fonte: elaboração própria

Nos dados apresentados nas tabelas anteriores, é possível compreender que não há diferenças significativas entre os tutores presenciais e tutores a distância. Consolidando a visão de totalidade dos teletrabalhadores, essa proximidade de condições pode ser explicada até mesmo pela similaridade das atividades que já envolvia a utilização do ambiente remoto como ferramenta de trabalho, ocorrendo, dessa forma, uma identidade de equipamentos individuais,

em particular, computadores e disponibilidade de internet. O dado que mais chama a atenção é o relativo à disponibilidade de mobiliário adequado, em que 53% informam não ter mobiliário adequado para execução do teletrabalho. Sabe-se que a utilização de cadeiras e mesas ergonômicas evitam adoecimento, esse fator revela uma certa precariedade da atividade e ressalta a transferência da responsabilidade autônoma por parte do teletrabalhador. A Organização Internacional do Trabalho corrobora nessa perspectiva como podemos ver na citação abaixo, extraída do manual sobre o teletrabalho elaborado e publicado por essa organização:

As características ergonômicas do mobiliário doméstico podem não ser ideais para o teletrabalho por períodos prolongados. Por conseguinte, as entidades empregadoras devem informar os trabalhadores sobre questões-chave relacionadas com ergonomia, incluindo através de formação. Estas medidas preventivas oferecem a possibilidade de ajustar os seus métodos de trabalho e alterá-los, se necessário. A responsabilidade pela ergonomia certa, a fim de prevenir perturbações músculo-esqueléticas, deve ser partilhada pela entidade empregadora e pelos/as trabalhadores/as (OIT, 2020, p.14)

Outro dado que também chama a atenção é a necessidade de aquisição de equipamentos por 40% dos entrevistados. Há de se fazer uma observação, ainda que empírica, que devido à pandemia, na maioria dos lares pelo mundo, a necessidade de equipamentos em uma mesma casa para atividades profissionais e escolares de outros familiares aumentou muito a demanda.

3.3.1.2 Condições financeiras

As condições financeiras, dentro do orçamento individual tem o seu impacto pessoal, vez que, como já ressaltado anteriormente, os custos decorrentes da infraestrutura necessária ao teletrabalho nesse formato são de responsabilidade do próprio trabalhador. Nesse sentido, o interesse na apuração desses dados foi saber e explicitar a ocorrência ou não de impactos negativos no orçamento dos sujeitos participantes da pesquisa, assim, apresentamos os resultados nas tabelas (36,37 e 38).

Tabela 36 - Aumento de despesas com internet

Aumento de despesas com internet	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Houve aumento de despesas com internet	33%	29%	35%
Não houve aumento de despesas com internet	67%	71%	65%

Fonte: elaboração própria

Tabela 37- Aumento de despesas com energia

Aumento de despesas com energia	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Houve aumento de despesas com energia	46%	49%	63%
Não houve aumento de despesas com energia	54%	51%	37%

Fonte: elaboração própria

Tabela 38 - Despesas com transporte e refeição

Despesas com transporte e refeição	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Houve redução	35%	57%	49%
Não houve redução	65%	43%	51%

Fonte: elaboração própria

Conforme os dados apresentados nas três tabelas anteriores, podemos considerar que, em relação aos custos de internet, para a maioria dos teletrabalhadores já fazia parte do seu orçamento mensal, haja vista que as atividades de tutoria requerem acesso a e-mail, ambiente virtual de aprendizagem, plataformas de streaming para execução de videoaulas. Dessa forma, a contratação de internet banda larga já fazia parte das ferramentas da maioria dos teletrabalhadores. Quanto às despesas com energia, é declarada a ocorrência de aumentos por (63%) dos respondentes. Esse fenômeno pode ser explicado pela alteração no regime de teletrabalho de parcial para integral. Antes da pandemia existiam momentos presenciais no laboratório da instituição e nos polos de apoio presencial situados nos municípios atendidos, no entanto, com a deflagração do estado de pandemia da Covid-19 em março de 2020, todos os atores foram sujeitos ao regime de teletrabalho integral, sem momentos presenciais na instituição ou no polo respectivamente, havendo, nesse caso, a transferência de gasto de energia para o espaço do trabalhador. Consoante a essa tendência de aumento de gastos do trabalhador, na outra ponta, o governo federal por meio do ministério da economia informa ter economizado mais de R\$ 329 milhões de Reais em serviços de fornecimento de energia no segundo semestre de 2020, em função da adoção do teletrabalho no serviço público federal.

Os dados referentes às despesas com transporte e refeição merecem uma explicação adicional, pois houve uma diferença entre tutores presenciais e tutores a distância significativa. Vale ponderar que a grande maioria dos tutores presenciais está trabalhando em cidades de porte pequeno, onde não existe transporte coletivo e geralmente não há grandes distâncias para percorrer os polos de apoio presencial, pois são localizados em áreas centrais e facilitam o acesso sem a necessidade de veículos. Já no caso dos tutores a distância, a maioria deles está concentrada em Montes Claros, que é uma cidade de porte médio, onde o deslocamento até a sede da

instituição demanda de mais tempo e envolve outros modais de transporte como transporte coletivo, por aplicativo ou veículo próprio, podendo ocasionar a necessidade de se alimentar nas imediações do local físico de trabalho e absorver os custos de transporte.

3.3.1.3 Condições ambientais

As condições ambientais a serem abordadas neste bloco são referentes à questão do ambiente físico onde são desenvolvidas as atividades de teletrabalho, não só o espaço, mas a utilização dos equipamentos nesses espaços, necessários ao teletrabalho no espaço individual de cada trabalhador. Nesse contexto, surgem algumas questões relevantes que buscamos elucidar por meio das informações coletadas e apresentadas nas tabelas (39,40 ,41 e 42).

Tabela 39 - Compartilhamento de espaços dedicados ao teletrabalho com outras pessoas

Compartilhamento de espaços dedicados ao teletrabalho com outras pessoas	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Compartilha espaços	73%	71%	72%
Não compartilha espaços	27%	29%	28%

Fonte: elaboração própria

Tabela 40 - Interferência no compartilhamento do espaço na realização do teletrabalho

Interferência no compartilhamento do espaço na realização do teletrabalho	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Interfere negativamente no teletrabalho	11%	11%	11%
Não interfere no teletrabalho	89%	89%	89%

Fonte: elaboração própria

Tabela 41 - Compartilhamento de equipamentos

Compartilhamento de equipamentos	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Compartilha equipamentos	27%	27%	27%
Não compartilha equipamentos	73%	73%	73%

Fonte: elaboração própria

Tabela 42 - Interferência do compartilhamento de equipamentos

Interferência do compartilhamento de equipamentos	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Interfere negativamente no teletrabalho	15%	14%	15%
Não interfere no teletrabalho	81%	86%	84%
Não respondeu	4%	0%	1%

Fonte: elaboração própria

Dos dados apresentados nas quatro tabelas anteriores, podemos constatar as seguintes situações. A primeira é que 72% dos teletrabalhadores compartilham o espaço de trabalho com outras pessoas, considerando que conforme dados apresentados na tabela 8, o principal local de trabalho é na casa do trabalhador, apontado por (97%) dos respondentes, alinhando-se ao conceito de *home office* já detalhado em capítulo anterior. A organização internacional do trabalho, com base em estudos fomentados pela organização, afirma que a perspectiva será a ampliação “de empregos onde é possível trabalhar a partir de casa” (OIT, 2020, p 3), e essa ampliação estaria ligada à disponibilidade das Tecnologias de Informação, Comunicação e Mídias - TIC's e ao nível de desenvolvimento econômico do país.

Retornado aos dados apresentados, 89% dos respondentes afirmam não haver interferência negativa no trabalho em decorrência desse compartilhamento de espaços, sinalizando uma condição desejável ao teletrabalhador exercer suas atividades de casa, mesmo sem a disponibilidade de espaço não compartilhado, veja o depoimento de um desses atores:

As vantagens do teletrabalho é exercê-lo em sua maior parte em casa, devido ser uma demanda de cursos online não vejo a necessidade de está presente dentro de um laboratório da instituição, quando a demanda é a mesma (s 62).

O compartilhamento de equipamentos segue um padrão um pouco diferente do compartilhamento dos espaços apresentados no parágrafo anterior, em que a maioria (73%) possui equipamentos individuais e apenas 27% compartilha equipamentos. Entretanto, 84% afirma não interferir no teletrabalho, esse compartilhamento. Nesse caso, alinhando-se ao item anterior sobre o compartilhamento de espaços não interferir negativamente de forma significativa no teletrabalho.

3.3.1.4 Operacionais

As condições operacionais individuais, considerando a necessidade de uma conexão com a internet e um equipamento capaz de fazer a interface do trabalho humano em dados trafegáveis na rede, referem-se principalmente à disponibilidade e tipos de hardwares e softwares. Para iniciar a reflexão, veja o que diz um tutor sobre essas questões:

Por ser a distância, algumas informações solicitadas a gente precisa aguardar resposta de e-mails, responder no Whatsapp e isso compromete o andamento do trabalho. Alguns equipamentos necessários a função não tenho em casa e isso atrapalha muito também o andamento do serviço (s23).

Diante desse contexto, buscou-se identificar com os dados coletados nas tabelas (43,44 e 45) os principais dispositivos utilizados no teletrabalho na educação a distância.

Tabela 43 - Equipamento mais utilizado no teletrabalho

Equipamento mais utilizado no teletrabalho	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Notebook	88%	73%	79%
Computador Desk top	12%	20%	17%
Smartphone	0%	7%	4%

Fonte: elaboração própria

Tabela 44 - Ferramentas mais utilizadas no teletrabalho

Ferramentas mais utilizadas no teletrabalho	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Moodle	62%	67%	65%
Sistema acadêmico	27%	24%	25%
Editores de planilha	11%	9%	10%
Não respondeu	0%	0	0%

Fonte: elaboração própria

Tabela 45 - Meio de comunicação mais utilizado

Meio de comunicação mais utilizado	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
E-mail	23%	33%	29%
Mensageira AVA	12%	20%	18%
WhatsApp	65%	47%	53%

Fonte: elaboração própria

Os dados apresentados nas três tabelas anteriores trazem algumas evidências importantes, a primeira delas é a utilização de notebook por 79% dos teletrabalhadores, isso faz parte da flexibilidade espacial em que o equipamento e o teletrabalho podem ser realizados em muitos locais diferentes favorecido pela mobilidade do equipamento. A segunda constatação, como já ressaltado em capítulo anterior, é a predominância das atividades no sistema Moodle por (65%), que é naturalmente a plataforma utilizada pelo Instituto Federal do Norte de Minas, nela está alocado o Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, disponível para os alunos e

demais atores do processo. O terceiro fator relevante trazido à luz com os dados apresentados é a forma multimodal de comunicação entre os tutores em teletrabalho e demais atores, alunos, professores e equipe de apoio, aqui nesse item há um deslocamento da plataforma *Moodle* que seria através da mensageira do AVA para o e-mail e principalmente para o *WhatsApp*, conforme (53%) dos respondentes. Do ponto de vista do monitoramento e controle das atividades, esse deslocamento da comunicação do *Moodle* que está em uma plataforma institucional, para um e-mail privado e grupos de *WhatsApp* que não são administrados pela instituição, provocam a falha de registro das atividades e comunicados no ambiente virtual, isso denota que a falta de integração da mensageira ao *WhatsApp* traz retrabalho ao tutor, para além disso, as comunicações via *WhatsApp* realizadas, em regra, são por meio de smartphone. Corroborando nessa perspectiva, Rosso (2008) destaca que:

O trabalho apoiado por computadores fixos e portáteis, por sistemas de comunicação por meio de telefones celulares e mil aparelhos que se sucedem freneticamente uns aos outros no mercado tende a romper com o padrão dos tempos de trabalho separados nitidamente dos tempos de não-trabalho. As fronteiras passam a ficar mais difusas e o tempo de trabalho invade os tempos de não-trabalho, afetando a vida individual e coletiva. (ROSSO, 2008, p. 35).

O exemplo mais prático para essa invasão são as mensagens encaminhadas diretamente ao dispositivo individual do teletrabalhador e não ao sistema institucional, provocando duas questões, a primeira é a flexibilidade de atendimento e a outra é a dificuldade de estabelecimento de limites de carga horária para o teletrabalho, já que as mensagens de alunos e outros membros da equipe podem ser confundidas e lidas no tempo livre e dedicado à leitura de mensagens de outros grupos de interesse pessoal do teletrabalhador.

3.3.2 Condições institucionais

Esse item visa destacar as condições de responsabilidade da instituição frente ao desenvolvimento do teletrabalho dos tutores. É importante destacar que aqui envolve todos os recursos de ordem material, humanos, financeiros e organizacionais, cabe ressaltar que algumas questões ultrapassam os limites do IFNMG, tais como a política e valores de bolsa pagos pela CAPES aos bolsistas. Entretanto, essas condições fazem parte do teletrabalho no Educação a Distância do IFNMG, uma vez realizado esse apontamento, passo à apresentação dos dados e análises nos subitens do item 3.3.2.

3.3.2.1 Materiais

As condições materiais institucionais são as de mais fácil identificação, são aquelas ligadas aos equipamentos e espaço físico da instituição. No caso concreto, é importante esclarecer que no que se refere aos tutores a distância, a instituição disponibiliza laboratórios de tutoria com mobiliário e computadores que são utilizados alguns dias por semana com os horários pré-agendados para cada tutor, esses laboratórios são compostos por 30 computadores e respectivo mobiliário. A utilização desses espaços é compartilhada com outros projetos e outros tutores, não sendo possível ter uma máquina exclusiva para cada teletrabalhador e a agenda de utilização não é flexível, do ponto de vista físico, as salas possuem apenas ar forçado e pouca iluminação natural, após o mês de março de 2020, como ação de prevenção à pandemia da Covid-19, a disponibilização desses espaços foi restringida e adotou-se o regime de teletrabalho integral. Quanto aos tutores presenciais, os espaços e equipamentos são disponibilizados pelos municípios, mais especificamente nos polos de apoio presencial e passam pela avaliação da CAPES, e supervisão do IFNMG. A tabela 46 reflete essas condições apontadas no teletrabalho dos tutores.

Tabela 46 - Disponibilidade de espaço e equipamentos

Disponibilidade de espaço e equipamentos	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	62%	47%	45%
Muito adequado	4%	10%	8%
Precário	19%	27%	31%
Muito precário	12%	16%	15%
Não respondeu	4%	0%	1%

Fonte: elaboração própria

Dos dados apresentados, é necessário fazer os seguintes apontamentos: o primeiro referente ao tutor presencial que compartilha seu espaço com menos teletrabalhadores, portanto, 62% consideram adequados às condições de espaço e equipamentos adequados, já os tutores a distância compartilham o espaço e equipamentos com muitos outros tutores e nesse quesito, apenas 47%, informa ser adequado. Dos tutores a distância entrevistados 27% considera esse item precário e mais 16% muito precário, essas afirmações somadas aos dados já retratados aqui nesse estudo sobre as condições individuais de trabalho nos levam a refletir sobre a real necessidade de adotar regime de teletrabalho parcial para os tutores a distância, já que a condição de trabalho nos laboratórios da instituição é vista como mais precária do que aquela

realizada no espaço do próprio trabalhador. É necessário ainda considerar certas questões decorrentes da pandemia, pois a aglomeração de pessoas em ambientes sem ventilação natural poderia causar maior precarização e insatisfação no trabalho.

3.3.2.2 Financeiras

Esse subitem é destinado a apresentar as condições institucionais financeiras, destacando dois aspectos: os dados relativos aos valores de bolsa praticados pela CAPES e a questão da falta de seguridade social, apresentadas nas tabelas (47 e 48).

Tabela 47 - Valor da bolsa paga pela CAPES

Valor da bolsa paga pela CAPES	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	8%	12%	11%
Muito adequado	0%	0%	0%
Precário	38%	39%	39%
Muito precário	46%	47%	47%
Não respondeu	8%	2%	3%

Fonte: elaboração própria

Tabela 48 - Benefícios com férias, 13º e seguridade

Benefícios com férias, 13º e seguridade	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	4%	2%	3%
Muito adequado	0%	0%	0%
Precário	38%	39%	39%
Muito precário	54%	59%	57%
Não respondeu	4%	0%	1%

Fonte: elaboração própria

O valor da bolsa paga atualmente pela CAPES aos tutores em atividade nos cursos da Universidade Aberta do Brasil – UAB, que são os participantes desse estudo está fixada em R\$ 765,00 reais, o salário mínimo vigente em 2021 no Brasil era de R\$ 1.100,00 reais, ou seja, a bolsa corresponde a 69% do fixado como mínimo. Cabe ressaltar que, conforme legislação vigente, os valores pagos à título de bolsa de formação de professores conforme a Lei nº 11.273, de 06 de fevereiro de 2006, são consideradas doação civil, portanto, isentas de tributação e não consideradas para efeito de situações de vedação para acúmulo de cargos no serviço público, mas objetivamente, é necessário destacar o apontamento de precarização por parte de 89% dos

respondentes entre aqueles que consideram precário e muito precário o valor da bolsa, para melhor reflexão, o que dizem os teletrabalhadores sobre isso:

acredito que após 9 anos de vinculação como bolsista cead/ifnmg a questão que atualmente deixa a desejar é o valor da bolsa. mas o progresso é nítido e continuo da instituição e dos profissionais envolvidos, cada dia mais evoluiu, e acelera com a pandemia 2020/2021, objetivando assim entregar serviços e produtos com qualidade tanto para o público interno e/ou comunidade, atendendo com integridade o cidadão, sociedade, familiares. Confesso que o Ifnmg me estimulou a buscar mais conhecimento, fiz 2 bacharéis, 1 licenciatura, 2 pós, mestrado, em busca de autoconhecimento, e podendo oferecer produtos e serviços de qualidade com celeridade e transparência, ética, humanidade, sempre em equipe. obrigado pela oportunidade de participar da pesquisa, sou grato (s 56.)

O valor da bolsa é muito pouco, não tem valorização profissional No teletrabalho ficamos muito sobrecarregados, muita demanda, retrabalho e remuneração extremamente baixa para tanta exigência s59.

As manifestações dos tutores são claras quanto à precariedade dos valores das bolsas e ainda, como já ressaltado anteriormente, a insatisfação quanto à relação do valor pago e a formação dos tutores como já apresentado na tabela 11, em que apresenta que mais de (74%) dos respondentes possuem especialização, (16%) mestrado e pouco mais de (2%) doutorado, representando uma precarização pela desvalorização da titulação desses profissionais. Giovane Alves chama a atenção para um processo que ele chama de “abolição do regime salarial” provocado pelo trabalho flexível, por demanda dentro da concepção Toyotista, seria “uma nova inserção não salarial para a massa de força de trabalho” (Alves, 2011, p.95), nesse prisma, os bolsistas são inseridos por não constituírem uma força de trabalho permanente (efetiva), mas sim uma temporária e ligada a programas e projetos de governo.

A seguridade social e benefícios trabalhistas como 13º, férias dentre outros não existem nessa modalidade de trabalho, sendo objeto de extrema precarização, fato confirmado pela maioria dos respondentes. Apenas (3%) considera adequado, todo o restante considera precário ou muito precário. Nesse modelo de trabalho, não há contrato formal, apenas um termo de vinculação como bolsistas, e ainda não é caracterizado formalmente como teletrabalho, pois esse está previsto na Lei 13467/2017, como passível de todos os direitos trabalhistas equiparados ao trabalho presencial:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Dessa forma, esse aspecto revela uma precarização extrema em que o trabalho do bolsista chega a ser conotado como não trabalho pelas vias legais.

3.3.2.3 Organizacionais

As condições organizacionais ligadas à instituição referem-se principalmente a possíveis fatores de precarização do trabalho por meio de não reconhecimento do grupo de teletrabalhadores e possível desrespeito ao acordo firmado com a equipe de trabalho, nesse contexto, buscou-se avaliar a existência ou não de reconhecimento institucional do grupo e a invasão do tempo livre, retratados nas tabelas (49 e 50) respectivamente.

Tabela 49 - Reconhecimento institucional

Reconhecimento institucional	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	42%	47%	45%
Muito adequado	4%	10%	8%
Precário	38%	27%	31%
Muito precário	12%	16%	15%
Não respondeu	4%	0%	1%

Fonte: elaboração própria

Tabela 50 - Tempo livre para o lazer e outras atividades

Tempo livre para o lazer e outras atividades	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	62%	57%	59%
Muito adequado	4%	14%	11%
Precário	27%	22%	24%
Muito precário	4%	7%	5%
Não respondeu	3%	0%	1%

Fonte: elaboração própria

As duas tabelas anteriores apresentam os dados referentes às condições gerais de teletrabalho, ligados à instituição. A análise desses fatores denota em certa medida o respeito entre a instituição e o teletrabalhador pois (45%) afirmam haver reconhecimento no teletrabalho por parte da instituição, e a existência de tempo livre é adequado para 59% dos respondentes, e mais 11% consideram muito adequado, sendo possível visualizar a existência de condições favoráveis ao teletrabalho nesse sentido.

3.3.2.4 Operacionais

Esse subitem foi dedicado a entender a dinâmica das condições operacionais no contexto institucional em que ocorre o desenvolvimento do teletrabalho dos tutores, como um trabalho distribuído em equipe e coletivo em certa medida o que Daniel Mill classifica como “polidocência”. Outros fatores surgem nessa mesma esteira como a organização, planejamento, controle e produtividade nessa modalidade de trabalho, os dados relativos a essas questões são apresentados nas tabelas de (51 a 54) respectivamente.

Tabela 51 - Trabalho em equipe

Trabalho em equipe	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	62%	53%	56%
Muito adequado	15%	31%	25%
Precário	15%	12%	13%
Muito precário	4%	4%	5%
Não respondeu	4%	0%	1%

Fonte: elaboração própria

Tabela 52 - Divisão/fragmentação das atividades entre as funções

Divisão/fragmentação das atividades entre as funções	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	62%	53%	56%
Muito adequado	4%	14%	11%
Precário	27%	24%	25%
Muito precário	4%	4%	4%
Não respondeu	3%	5%	4%

Fonte: elaboração própria

Tabela – 53 Manutenção da produtividade no teletrabalho

Manutenção da produtividade no teletrabalho	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Mantém a produtividade	81%	90%	88%
Não mantém a produtividade	12%	10%	9%
Não respondeu	7%	0%	3%

Fonte: elaboração própria

Tabela 54 - Isolamento no grupo

Isolamento no grupo	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Existe isolamento	65%	65%	65%
Não existe isolamento	35%	35%	35%

Fonte: elaboração própria

As tabelas de (51 a 54) apresentam os dados do trabalho em equipe em nível operacional. A intenção aqui foi retratar e analisar aspectos do trabalho em equipe no teletrabalho dos tutores, não houve aqui a intenção de mensurar produtividade e dedicar o estudo sob o prisma do fordismo com o estudo de tempos e movimentos, ou o taylorismo com a perspectiva de estrutura e controle das chefias ou mesmo o toyotismo com a concepção empreendedora na tentativa de se estabelecer padrões e dinâmicas operacionais de trabalho que levassem à maior produtividade, a intenção ao levantar esses dados buscou evidenciar como se realiza esse trabalho no Instituto Federal do Norte de Minas, na visão dos sujeitos da pesquisa, na perspectiva do teletrabalhador imerso na virtualidade.

Conforme os dados apresentados na Tabela (51), dos respondentes, 56% consideram adequado e mais 25% muito adequado o trabalho em equipe. Como já ressaltado anteriormente, o modelo de trabalho dos tutores na educação a distância é bastante fragmentado e ainda em uma concepção fordista e taylorista, no que tange o estabelecimento de entregas por produto ou serviço, de forma prática e explicativa é muito comum ser definido pelas coordenações a entrega de relatórios ou planilhas de notas, abertura de fóruns no ambiente virtual como um dos principais produtos mensuráveis do trabalho dos tutores.

Diante desse contexto, buscou-se apurar a divisão do trabalho e fragmentação, nesse item, os dados da tabela (52) mostram que (56%) consideram adequados e mais (11%) muito adequados. É importante ressaltar que do ponto de vista da análise mais clássica das ciências sociais Marxista ou não, a divisão do trabalho é vista como um dos grandes fatores de precarização, conforme podemos inferir de Braverman, na obra “O Capital Monopolista”, publicado pela primeira vez em 1974, nela já se fazia referência específica à fragmentação da profissão com a “perda na capacidade de realizar todas as etapas e tarefas da profissão docente e pelas formas de descontrole sobre o coletivo”(BRAVERMAN, 1981, p. 235). A intenção aqui foi captar a opinião por dentro sobre as condições gerais de trabalho e a fragmentação percebida no teletrabalho pelo coletivo de teletrabalhadores, no caso em tela, a maioria considerou adequada a divisão do trabalho, mas devido à polêmica teórica existente, é importante dar voz a opiniões contrárias para melhor reflexão:

O volume de trabalho é muito grande e nos sentimos sempre frustrados por não dar conta de colocar o serviço em dia. Não sei se é má distribuição das funções, mas é um trabalho exaustivo. E os superiores parecem não ter noção das demandas existentes e do tempo que gasta para executá-las (s21).

Desafios: Volume de trabalho com tempo curto para execução. Dificuldades

com professores formadores sem compromisso com suas atribuições e falta de informações e orientações pertinentes ao andamento do curso em tempo hábil (s34).

É importante capacitar os coordenadores para assumir a função, pois, percebe-se claramente através das reuniões a falta de comprometimento e formação dos mesmos para repasse de informações para os tutores (s61).

Outra condição apresentada, nos dados da tabela (53) são referentes à manutenção da produtividade, 80% dos respondentes manifestaram conseguir manter a produtividade no teletrabalho, que é um percentual muito significativo. Sobre esse item, foi possível trazer alguns comentários:

Me dei muito bem com teletrabalho, pois acho que o serviço rende mais... uma vez que concentramos totalmente à atividade Que desempenhados (s16).

A experiência com o teletrabalho foi muito positiva para o desenvolvimento da minha função e atribuições (s44).

Creio que o teletrabalho não prejudicou a eficácia da continuidade do ensino, vez que os acadêmicos souberam aceitar bem esta nova modalidade e com as adequações conseguimos seguir em frente (s38).

O último e não menos importante fator ligado ao trabalho em equipe no nível operacional refere-se ao isolamento no grupo retratado pelos dados da tabela (54). Mais da metade dos respondentes (65%) manifesta existir isolamento no grupo, ainda que nos itens anteriores demonstrem a condição de trabalho em equipe adequado na tabela (51), a manutenção da produtividade na tabela (53), e divisão do trabalho adequado na tabela (52), o isolamento e a falta de contato físico é uma condição imposta pelos meios virtuais. Esse fator é vivenciado por alunos e outros atores no ensino a distância, sendo percebido no teletrabalho e fazendo parte das condições de trabalho. Ao abordar o isolamento no teletrabalho, Mill (2006) colabora com a melhor compreensão dessa condição:

Rossel et al. (1998: 279) acrescentam ainda que o isolamento inerente ao teletrabalho, no espaço e no tempo, demanda do teletrabalhador uma forte dose de autodisciplina e de autonomia. Para esses autores, o teletrabalhador deve se adaptar a mudanças rápidas e imprevistas, deve possuir não somente um senso aguçado de iniciativa e uma capacidade de compreender e realizar as tarefas na sua totalidade (MILL, 2006, p. 144).

A condição de isolamento no grupo de trabalho, e aqui considerada como uma

condição institucional, pode causar um sentimento de isolamento social, mas um exemplo claro dessa condição é o que Oliveira (2009) nos traz: “O computador é, na maioria das vezes, o meio pelo qual se dá seu contato com a sede do trabalho. (Oliveira, 2009, p.63). Fica ratificado a existência desse fator como negativo, outrora destacado por Ricardo Antunes:

O lado positivo do trabalho a distância para certo tipo de trabalhador que dispõe de “capital cultural” e acha bom ter controle sobre o próprio tempo, pode até ser compreensível. Mas o inverso disso é a individualização, o isolamento, o fim do trabalho coletivo e a quebra dos laços sociais (ANTUNES, 2009, s/p).

Ainda nesse contexto da Educação a Distância, fica claro a necessidade de autodisciplina e capacidade de planejamento das atividades individuais alinhadas ao planejamento institucional, o qual será abordado no próximo subitem.

3.3.2.5 Planejamento e controle

Este subitem foi dedicado a entender as condições institucionais referentes ao planejamento e controle das atividades de teletrabalho dos tutores, como participantes do processo de ensino a distância na modalidade de teletrabalho, ressaltando a existência ou não dessas condições de trabalho, dessa forma, apresentamos os dados coletados nas tabelas de (55 a 60) respectivamente.

Tabela 55 - Participação no planejamento das atividades

Participação no planejamento das atividades	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	65%	61%	63%
Muito adequado	0%	16%	11%
Precário	15%	14%	15%
Muito precário	16%	6%	8%
Não respondeu	4%	2%	3%

Fonte: elaboração própria

Tabela 56 - Planejamento para evitar demandas urgentes

Planejamento para evitar demandas urgentes	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	65%	43%	51%
Muito adequado	4%	18%	13%
Precário	19%	27%	24%
Muito precário	8%	10%	9%
Não respondeu	4%	2%	3%

Fonte: elaboração própria

Tabela 57 - Formação para trabalhar com todas as disciplinas

Formação para trabalhar com todas as disciplinas	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	46%	57%	53%
Muito adequado	0%	14%	9%
Precário	38%	21%	27%
Muito precário	8%	2%	4%
Não respondeu	8%	6%	7%

Tabela 58 - Quantidade de alunos por tutor

Quantidade de alunos por tutor	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	73%	82%	79%
Muito adequado	4%	12%	9%
Precário	15%	6%	10%
Muito precário	4%	0%	1%
Não respondeu	4%	0%	1%

Fonte: elaboração própria

Tabela 59 - Controle das atividades

Controle das atividades	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Adequado	69%	71%	71%
Muito adequado	4%	18%	13%
Precário	19%	8%	12%
Muito precário	4%	2%	3%
Não respondeu	4%	1%	1%

Fonte: elaboração própria

As tabelas de (55 a 59) apresentam os dados das condições relativas ao planejamento, nessa esteira, os dados apresentados na tabela (55) buscaram retratar a participação no planejamento das atividades, nessa questão, os respondentes 63% informam ser adequado e mais 11% muito adequado. É necessário retornar aos resultados da tabela (52) do item anterior onde mais de 64% consideram adequada a divisão do trabalho, e diante do comparativo dos dados das duas tabelas, é importante fazer um comentário para reflexão, um dos grandes problemas da divisão do trabalho no fordismo e na administração científica em voga no início

do século XX foi a divisão entre os que planejam e os que executam as tarefas. Pelos dados apresentados, em certa medida, o teletrabalho na Educação a Distância no IFNMG conseguiu minimizar esses efeitos de precarização.

Nos dados apresentados na tabela (56) sobre planejamento para evitar demandas urgentes, 51% informam ser adequado e mais 11% muito adequados, esse fator está ligado ao primeiro dado apresentado na tabela (55) sobre o planejamento ser adequado para 63% dos respondentes, entretanto, as demandas urgentes podem nascer de eventos não planejados e fragilidades no planejamento, esse fator pode ser mitigado pela formação dos tutores que geralmente atendem todas as disciplinas do mesmo curso. No modelo adotado pelo IFNMG, os tutores acompanham os alunos em todo o curso, pois nos processos seletivos de ingresso para função de tutoria são exigidos formação compatíveis com os cursos ofertados. Em outros modelos de oferta existentes no Brasil, o tutor é selecionado para acompanhar uma disciplina específica, ocorrendo uma rotatividade de tutores durante a execução do curso.

Os dados da tabela (57) mostram que 53% consideram adequados à formação para trabalhar com todas as disciplinas e mais 9% muito adequadas. Não foi objeto de análise as grades curriculares e cursos específicos, mas é importante ressaltar que pouco mais de 30% considerou esse fator como precário.

As tabelas de (56 a 59) apresentam condições específicas referentes ao controle, como é realizado o controle institucional e qual a opinião do tutor em teletrabalho nesse quesito, iniciamos com falas dos nossos sujeitos para depois apresentar e analisar os dados:

Comprometimento da qualidade do trabalho do TD ao acompanhar dois polos, uma vez que não consegue atender os acadêmicos e as demandas da coordenação (s41).

Tenho 10 anos que atuo na tutoria do IFNMG e gosto muito de trabalhar com a EaD. Para mim, um das maiores dificuldades é o deslocamento para cumprir ch no polo. Mesmo que seja por poucas vezes, pois, além de dispendioso é muito cansativo e sair de um trabalho e entrar em outro sem descanso. Outra dificuldade que considero pertinente colocar é o fato de colocar o tutor para acompanhar dois polos, com número grande de cursistas frequentes. E ainda delegar funções que não fazem parte das atribuições do tutor. (grifo nosso) (s 60).

Diante da fala dos nossos atores, é importante fazer um esclarecimento inicial. Como já abordado em capítulos anteriores, o modelo de EaD adotado pelo IFNMG, no caso de cursos superiores, contam com um tutor presencial em atividade no polo de apoio presencial que dá assistência a uma turma entre 25 a 30 alunos e um tutor a distância que assiste uma ou mais

turmas que variam entre 25 e 50 alunos, podendo ser um pouco mais nos casos de especializações que têm uma carga horária e período menor que as especialização chegando até 80 alunos. Dessa forma, a tabela (58) traz a visão geral dos tutores presenciais e a distância, em que 79% consideram adequado e mais 9% consideram muito adequado e pouco mais de 10% precário, não ocorrendo diferenças significativas entre as opiniões dos tutores presenciais em relação aos tutores a distância, dessa forma, a quantidade de alunos por tutor na dimensão de controle parece-me adequada pela visão dos sujeitos pesquisados. Por fim, e não menos importante, na questão da especificidade do controle das atividades, o teletrabalho é bastante criticado pelo excesso de mensuração e controle, como já abordado com maior profundidade no capítulo I, ao tratar sobre a plataformização do trabalho. Os dados apresentados na tabela (59) mostram que apenas 15% dos respondentes entendem que o controle sobre o teletrabalho dos tutores é um aspecto de precarização.

Foi questionado aos sujeitos sobre o desejo de continuidade na modalidade de teletrabalho, que apresento como dado final.

Tabela 60 - Continuidade no regime de teletrabalho

Continuidade no regime de teletrabalho	Tutores Presenciais	Tutores a distância	Grupo A e B
Desejam continuar	85%	100%	95%
Não desejam continuar	15%	0%	5%

Fonte: elaboração própria

O número é muito simbólico, se levarmos em conta que o trabalho do tutor presencial envolve uma carga horária predominantemente presencial, mas deixa claro que a experiência ocasional do teletrabalho deverá provocar alterações significativas nos modelos de oferta de educação a distância e em todos os segmentos do mundo do trabalho, possibilitando inclusive novos estudos sobre o teletrabalho após 2022.

Encerrada a parte referente à apresentação e análise dos dados, passo às considerações finais sobre o estudo com o objetivo de possibilitar e consolidar a reflexão sobre o tema na esperança de ter contribuído para o melhor entendimento dos assuntos abordados até aqui.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após tecer toda a discussão sobre o teletrabalho dos tutores, contando como pano de fundo o teletrabalho empreendido na educação a distância do IFNMG, será possível visualizar as condições e especificidades implicadas nesse cenário. O desenvolvimento desta pesquisa foi iniciado em 2020, momento pelo qual o mundo fora atingido pela pandemia da covid-19, e como uma das principais ações de distanciamento físico para contenção da disseminação da doença, adotou-se o teletrabalho para prosseguimento das atividades nos mais diversos segmentos.

Houve a ampliação do teletrabalho em todos os segmentos e me vi literalmente imerso no teletrabalho, assunto principal desse estudo. Foi necessário um exercício metodológico e prático que garantisse a imparcialidade na busca e análise dos dados. No insight inicial em 2019, vislumbrava abordar a questão da precarização do trabalho do bolsista dentro do sistema UAB, mas, no desenvolver dos trabalhos, verificou-se que não poderia assumi-lo como precário, situação ainda não avaliada, e que o cerne da questão seria conhecer as condições e especificidades do teletrabalho empreendido na educação a distância do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais -IFNMG.

Após realizada a composição do cenário, a discussão conceitual e teórica acerca do teletrabalho, descrição dos caminhos que levaram o IFNMG à oferta da educação a distância e adoção do teletrabalho, iniciou-se a empiria do trabalho com a busca dos dados e dando voz aos sujeitos da pesquisa, nossos tutores em teletrabalho.

Sobre os achados da pesquisa, é importante fazer a seguinte observação: os tutores a distância já realizavam o teletrabalho de forma normal e voluntária antes da pandemia em 2020, já os tutores presenciais foram inseridos no teletrabalho de forma obrigatória após março de 2020. A organização Internacional do Trabalho – OIT destaca que:

Em comparação com o teletrabalho ocasional em circunstâncias normais, o teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 é muito mais desafiante porque é obrigatório, em vez de voluntário, e a tempo completo, em vez de a tempo parcial ou ocasional (OIT, 2020, p.18).

Aqui, já se faz necessário um primeiro apontamento, não houve diferenças significativas entre os resultados dos dados relativos aos tutores presenciais e a distância sendo possível uma visão de totalidade e perspectiva para além do cenário pandêmico, alcançando os objetivos geral

e específicos comentados resumidamente na sequência do texto.

O objetivo de caracterizar o teletrabalho dos tutores levou a algumas constatações importantes sobre o perfil do teletrabalhador e do teletrabalho. A análise dos dados revelou que o teletrabalho na tutoria é realizado predominantemente por especialistas com formação em nível de pós-graduação, mulheres com idade entre 30 e 59 anos, com filhos. O local de residência é a cidade sede da instituição, fato que pode ser atribuído ao regime de teletrabalho parcial que ocorria antes de 2020, trabalho presencial por alguns dias da semana no laboratório de tutoria próprio. O principal espaço de trabalho é a partir de casa, alinhando-se ao conceito de *home office*, já discutido anteriormente. Na dimensão temporal, há uma preferência pelo trabalho distribuído em todos os dias da semana e horários predominantes nos turnos vespertino e noturno que estão alinhados à ocorrência das videoaulas e webinários ofertados aos alunos. Ainda na questão temporal, a carga horária ultrapassa as 20 horas, conforme regra do programa. Na dimensão econômica, a bolsa não é a única fonte de renda para a grande maioria e o principal atrativo no teletrabalho é a flexibilidade, aqui entendida como um desdobramento da possibilidade de conciliar as atividades de tutoria com outras atividades profissionais, já que não é a única atividade da maioria dos bolsistas e concilia-se também com outras atividades pessoais, fator destacado por aqueles que têm filhos.

O objetivo de investigar o reconhecimento desse ator na modalidade de teletrabalho levou a tecer uma discussão, principalmente na perspectiva da teoria honnetiana, buscando elucidar os achados dessa pesquisa, dessa forma, é possível considerar que no ambiente do teletrabalho, a virtualização das relações provoca uma alteração das trocas sociais entre os sujeitos. Entretanto, pelos resultados apresentados, é possível identificar as formas de reconhecimento ora apontadas por Axel Honneth, pois os achados demonstram haver um alto grau de autoconfiança, orgulho e entusiasmo no desenvolvimento das atividades, destaca-se que 100% dos respondentes afirma ter o reconhecimento da sociedade. Nas relações de direito, um fator que levantou dúvidas no início desse estudo foi a situação precária de vinculação como bolsista, mas os resultados apontam que esse fator não é considerado precário pela maioria dos respondentes, não podendo ser admitido como falta de reconhecimento. Por último, os achados revelam um alto grau de solidariedade, coletividade e representação coletiva, evidenciando o reconhecimento na modalidade de teletrabalho.

O objetivo de identificar as condições do teletrabalho na educação a distância do IFNMG levou a uma apuração mais extensa pois envolve condições materiais e imateriais, ligadas a duas esferas, o individual, necessário ao desenvolvimento do teletrabalho, e o

institucional, disponível ao teletrabalhador, dessa forma, apresentamos resumidamente as considerações acerca dessas esferas.

Na esfera individual, destaca-se que, no teletrabalho, há uma transferência dos meios de produção para a responsabilidade do trabalhador, cabe a ele individualmente se responsabilizar por toda infraestrutura necessária em termos materiais e imateriais relativos à organização dos espaços e ambientes adequados e suportar os custos necessários à realização das atividades em seu local de trabalho, dessa forma, foi possível identificar que dos respondentes, existe a disponibilidade de equipamentos necessários e o principal é o notebook. Existe internet banda larga para a comunicação, há uma certa carência preocupante em relação ao mobiliário adequado. Não houve aumento significativo das despesas com energia e a gestão do compartilhamento dos espaços e equipamentos não interfere negativamente no trabalho. O principal meio de comunicação utilizado é *WhatsApp*, sinalizando uma alteração no modelo inicial difundido na educação a distância com a utilização da mensageira do *moodle*, porém, a plataforma moodle ainda é manifestada como principal sistema utilizado pela maioria dos respondentes.

Na esfera institucional, os fatores identificados correspondem às condições, como a organização do trabalho disponibilizado e proporcionado ao trabalhador no teletrabalho. Alguns fatores merecem destaque: a questão financeira apontada como um alto grau de precarização devido ao valor abaixo do salário mínimo vigente, vale ponderar que esse valor foi atribuído no ano de 2006 e definido por programa de governo específico; a questão de seguridade e perda de benefícios trabalhistas é palco de grandes lutas sociais, um dos fatores indicados como precarizados no mundo do trabalho, e aqui no cenário estudado não é diferente, pois é considerado precário ou muito precário pela grande maioria dos atores. Outro fator é a organização do trabalho que, segundo os teletrabalhadores, possibilita o reconhecimento institucional e tempo livre. Do ponto de vista operacional e do trabalho em equipe, podem ser ressaltados alguns fatores específicos, o trabalho em equipe é considerado adequado, existe a manutenção da produtividade, a participação no planejamento é adequada e a formação acadêmica é suficiente para o trabalho no modelo de EaD adotado pelo IFNMG. O isolamento é um dos problemas do trabalho a distância aqui neste estudo.

Ainda dentro das condições institucionais para o trabalho coletivo, é importante trazer duas considerações, a primeira referente à divisão ou fragmentação do trabalho que é considerada adequada pela maioria dos atores e a segunda questão é relativa à quantidade de alunos por tutor, também considerada adequada pela maioria. Essas duas questões se

relacionam, a primeira, do ponto de vista das ciências sociais, com a precarização pela divisão do trabalho e a segunda, nos estudos sobre a educação, com o fator de precarização da atividade, o quantitativo de alunos. Posto essas considerações, os resultados apresentados refletem a dimensão dos sujeitos pesquisados.

O objetivo geral foi analisar as condições de trabalho e especificidades implicadas no teletrabalho empreendido na educação a distância do IFNMG. Após percorrer todo esse percurso teórico e empírico, as condições de trabalho foram apresentadas no contexto institucional e individual, destacando os fatores de relevância com a análise detalhada de cada fator, as especificidades apresentadas inicialmente com a discussão teórica sobre o teletrabalho, o cenário institucional onde são desenvolvidas as atividades de tutoria e o porquê da presença dessa modalidade de trabalho. Na sequência, a parte empírica mostrou as características do teletrabalho, do teletrabalhador e aspectos de reconhecimento no teletrabalho empreendido na educação a distância do IFNMG.

Esse estudo buscou, acima de tudo, compreender as dinâmicas da modalidade de teletrabalho e suas nuances no meio virtual, quais características, condições e reconhecimento que o trabalhador está submetido, com base na literatura e nos dados do teletrabalho na EaD do IFNMG, ainda identificou requisitos ligados ao sujeito, ao grupo e à instituição necessárias ao bom desenvolvimento das atividades remotas.

No cenário atual do mundo do trabalho, sem dúvida nenhuma, o trabalho tradicional e a educação presencial são predominantes, vêm sendo reproduzido socialmente e culturalmente aceito, pois fazem parte do cotidiano das sociedades a séculos. O teletrabalho e a educação a distância, apresentam-se como novos modelos alternativos aos tradicionais, causando um certo estranhamento e resistência, projetando a necessidade de entendimento e planejamento para que as vantagens da realização das atividades a distância, não se tornem uma dificuldade.

Por fim, encerro com uma reflexão para perspectiva de estudos futuros: virtualização do trabalho não se iniciou na pandemia da covid-19 em 2020, segundo a Organização Internacional do Trabalho, na união europeia, antes da pandemia, já era registrado uma média entre os países de 30% de adesão ao teletrabalho, chegando a mais de 60% durante a pandemia em países como a Finlândia. O processo de adoção do teletrabalho foi sobremaneira acelerado e colocado na pauta dos mais variados tipos de organização e coube ao trabalhador experimentar e adaptar-se a essa modalidade de trabalho que possui suas especificidades em relação ao modelo de trabalho tradicional executado presencialmente. Reservei algumas respostas para traçar e refletirmos sobre essa perspectiva futura para além de 2022:

Muito importante e necessário no momento de pandemia (s46).

No caso do cargo de tutoria à distância, não percebi diferença no atendimento aos alunos neste período de pandemia, onde estamos desenvolvendo o trabalho remoto (s55)

O teletrabalho possibilita a flexibilização do horário o que contribui para o atendimento aos cursistas (s64)

Acredito que com o teletrabalho consegui dar mais atenção aos acadêmicos, alvo da minha atuação enquanto tutora a distância (s73)

Todo o percurso da pesquisa foi cercado de cuidados para uma projeção de cenário e dados que não levassem em conta somente o momento de pandemia e assim, possibilitasse a construção de um conhecimento sólido sobre o tema, dessa forma, várias visões sobre o teletrabalho estão discutidas nesse estudo dentre elas a expectativa, a implantação compulsória e a perspectiva futura, apoiada na análise crítica do trabalho desenvolvido na Educação a Distância do IFNMG. Experimentamos o teletrabalho de forma compulsória na pandemia, mas nos últimos dois anos, intensificou-se o movimento governamental pela redução dos custos e mobilidade de servidores no sentido de adoção do teletrabalho em uma perspectiva planejada por meio de estabelecimento de planos de gestão, como pode ser observado nas iniciativas do governo federal por meio do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que regulamenta o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Rapidamente esse movimento ganhará sua aplicação nas esferas estaduais e municipais. A realidade está posta, e o teletrabalho que outrora pertencia ao futuro enquanto possibilidade, agora está presente como realidade.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas*, vol.18, n.03, p. 41-51. Nov, 2019. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 1 out. 2021.

ABÍLIO, L. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ABRAMIDES, Maria B. C. Cabral, M. S. R. Regime de acumulação flexível e saúde do

trabalhador. *Perspec.*, São Paulo, 17(1), 3-10, mar. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em 06 dez. 2021.

ALVES, G. *Trabalho e subjetividade*. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários: degradação real do trabalho*, Editora: Boitempo Editorial. São Paulo, 2009, p. 235.

ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor. In: *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. 1ª ed. (pp. 13-27). São Paulo: Boitempo, 2013.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 2000.

ANTUNES, R. *Admirável mundo novo*. [Entrevista disponibilizada em 12 de outubro de 2009, a Internet]. Disponível em: <https://aprendendoapensarcomasociologia.wordpress.com/page/22/>. Entrevista concedida a Christian Cruz. Acesso em: 17 mai. 2022.

ARAÚJO, Christine Veloso Barbosa. *Ensino superior brasileiro* [manuscrito]: expansão e transformação a partir dos anos 1990 / Christine Veloso Barbosa Araújo. – 2014. 113 f.: il.

BRASIL. *Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909*. Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br>. Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. *Decreto Federal nº 22.470, de 20 de janeiro de 1947*. Fixa a rede de estabelecimento de ensino agrícola no território nacional, disponível em: <https://www2.camara.leg.br>. Acesso em: 02 nov. 2021.

BRASIL. *Lei nº 3.853, de 18 de dezembro de 1960*. Cria a Escola Agrotécnica de Januária, no Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-3853-18-dezembro-1960-354425-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação-MEC: *Centenário da rede federal*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pec-g/190-secretarias-112877938/setec-1749372213/13175-centenario-da->. Acesso em: 07 nov. 2021.

BRASIL. *O CEFET em 1910*. Disponível em: <http://www.100anos.cefetmg.br/site/100anos/linha-tempo.htm>. Acesso em: 07 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. *Plano Nacional de Educação PNE*. Brasília: Inep, 2001. Disponível em: ftp://ftp.fnde.gov.br/web/fnde/plano_nacional_educacao.pdf. Acesso em: 03 jan. 2022.

BRASIL. CASA CIVIL. *Decreto 5.800, de 8 de junho de 2006*. Dispõe sobre o Sistema Universidade Aberta do Brasil - UAB. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5800.htm. Acesso em: 03 jan. 2022.

BRASIL. CASA CIVIL. *Decreto nº 7.589, de 26 de outubro de 2011*. Institui a Rede e-Tec Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7589.htm. Acesso em: 03 jan. 2022.

BRASIL. *Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Diário Oficial da União, Brasília, 16 dez. Seção 1. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm.

BRASIL. MEC. *Portaria nº 183, de 21 de outubro de 2016*. Regulamenta as diretrizes para concessão e pagamento de bolsas aos participantes da preparação e execução dos cursos e programas de formação superior, inicial e continuada no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB). 2016. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=49711-port-capes-183-uab-24out-pdf&category_slug=outubro-2016-pdf&Itemid=30192. Acesso em 22 set. 2021

BRASIL. *Decreto Federal nº 11.072, de 17 de maio de 2022*. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>. Acesso 27 jun. 2022

BRAVERMAN, H. *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar Eds. 1981.

CÂMARA, A. F.; FERREIRA, M. da. L. A. Trabalho flexível e tempo livre: utopias da Pós-modernidade. *Research, Society and Development, [S. l.]*, v. 10, n. 11, p. e98101119372, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i11.19372. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/19372>. Acesso em: 1 out. 2021.

CARTMILL, C. *New survey shows 87 % of staff wish to work from home in post lockdown world*. *Belfast Newsletter*, 2020.

CHIAVANETO, Idalberto. *Administração Geral e Pública*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVANETO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4º. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. *UAB mantém aulas de 116 mil alunos*. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/uab-mantem-aulas-de-116-mil-alunos>. Acesso em 21 set. 2021.

CASTELLS, M. *O poder da identidade*. 3.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999c (A era da

informação: economia, sociedade e cultura; v. 2).

CGI.br. *Pesquisa web sobre o uso da Internet no Brasil durante a pandemia do novo Coronavírus: Painel TIC COVID- Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR.* -- 1. ed. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2021. Disponível em: [painel_tic_covid19_livro_eletronico.pdf](#) (cetic.br). Acesso 03 set. 2021.

COSTA, J. B. de. A sociedade de curral: desenvolvimento social pelas figurações sociais, pelo habitus e pela organização do estado no Norte de Minas. *Argumentos*, Montes Claros, vol. 16, n.2, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/argumentos/article/view/216>. Acesso em 16 jul. 2021.

DULCI, Otávio Soares. *Política e recuperação econômica em Minas Gerais*. UFMG: Belo Horizonte, 1999.

FREITAS, H.; JANISSEKMUNIZ, R.; ANDRIOTTI, F. K.; FREITAS, P.; COSTA, R. S. *Pesquisa via Internet: características, processo e interface*. Revista Eletrônica GIANTI, Porto Alegre, 2004, Disponível em: <http://www.ufrgs.br/gianti/files/artigos>. Acesso: 01 fev. 2021.
GALLARDO. Moya, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio - de la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem Ediciones, Madrid, 1998, p.51.

GARRITO, Braian Veloso; MILL, Daniel. *Teletrabalho docente na educação a distância: sobrecarga nas atividades dos trabalhadores*. 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/324507462_TELETRABALHO_DOCENTE_NA_EDUCACAO_A_DISTANCIA_SOBRECARGA_NAS_ATIVIDADES_DOS_TRABALHADORES_1. Acesso em: 15 fev. 2022.

GOV.BR. *Teletrabalho traz economia de quase R\$ 1,5 bilhão aos cofres públicos*. As maiores reduções foram na compra de passagens e despesas com locomoção de pessoal, diárias e serviços de energia elétrica. <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2021/08/teletrabalho-traz-economia-de-quase-r-1-5-bilhao-aos-cofres-publicos>. Acesso em: 2 mai. 2022.

GROHMANN, R. A Comunicação na Circulação do Capital em Contexto de Plataformização. *Liinc em Revista*, 16, 2020. Disponível em: <http://revista.ibict.br/liinc/article/view/5145>. Acesso em 05 set. 2021.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Eptic*, v. 22, n. 1, 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188>. Acesso em: 05 set. 2021.

GUERRA, A.; DUARTE, F. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização. *Revista Eptic*, v. 22, n. 2, maio/ago. 2020.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. 2ª. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HONNETH, Axel. Teoria Crítica. In: GIDDENS, Antony; TURNER, Jonathan. (org.). *Teoria Social Hoje*. São Paulo: Unesp, 1999.

HONNETH, Axel. *Luta por Reconhecimento*. A gramática moral dos conflitos sociais. 2ª ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

HONNETH, Axel. Redistribution as Recognition: a response to Nancy Fraser. In: FRASER, Nancy, HONNETH, Axel. *Redistribution or Recognition; a politicalphilosophical exchange*. London/New York: Verso, 2003.

HUWS, Ursula. "Le Télétravail (Rapport à la Task Force Emploi, DG V, de la Commission Européenne)", Europe Sociale, Supplément 3/95, pp. 1-69, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés Européennes, 1995.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD*. (2021). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 05 set. 2021.

Indicadores IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2021 JAN.-MAR. 2021* disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_1tri.pdf. Acesso em: 20 abr. 2022.

IFMG. *Plano de Desenvolvimento Institucional do IFMG 2009-2013*. Disponível em: http://www.cefetbambui.edu.br/portal/files/PDI_Atual.pdf. Acesso em: 04 jan. 2021.

ILLEGEMS, V.; VERBEKE, A.; S'JEGERS, R. The organizational context of teleworking implementation. *Technological forecasting and social change*, v. 68, n. 3, p. 275-291, 2001.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil*. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38263. Acesso em 06 dez. 2021.

JOANNE, H. Pratt. *Home teleworking: A study of its pioneers*, *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 25, Issue 1, 1984, Elsevier Inc. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0040162584900763?via%3Dihub>. Acesso em: 1 out. 2021.

KUENZER, Acácia Zeneida. A reforma do ensino técnico no Brasil e suas consequências. In: FERRETI, Celso João; SILVA JÚNIOR, João dos Reis; OLIVEIRA, Maria Rita N. Sales. *Trabalho, formação e currículo: para onde vai a escola?* São Paulo: Xamã, 1999. p. 121-139.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. da. C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, v. 17, n. 3, p. 186-209, 20 dez. 2019.

LEMESLE, Raymond-Marin, MAROT, Jean-Claude. *Le Télétravail*. Paris: PUF, Collection Que sais - Je? 1994.

LIPNACK, Jesica; STAMPS, Jeffrey. *Virtual Teams: reaching across space, time, and organizations with technology*. United States of America and Canada. Published by John Wiley & Sons, Inc. 1997. Disponível em: <http://books.google.com.br/books>. Acesso em: 15 fev. 2022.

MANDEL. E. M. A crise atual e o futuro do trabalho humano. *Emblemas*, 17(2), 123 - 144, jul. – dez. 2020.

MARTINS, A. C. S. *A emergência de eventos complexos em aulas on-line e face-a-face: uma abordagem ecológica*. 2008. Tese (Doutorado em Letras) – Faculdade de Letras, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

MARTINS, A. C. S. *A emergência de dinâmicas interacionais em aulas de inglês em contexto de blended learning*. Anais do III Encontro Nacional sobre Hipertexto. Belo Horizonte, MG – 29 a 31 de outubro de 2009. Disponível em: www.hipertexto2009.com.br. Acesso em 27 jun. 2022.

MARX, K. *Os Grundrisse*. Boitempo. 2011.

MARX, K. *O Capital*. Crítica da Economia Política. Livro 1 – O Processo de Produção do Capital. 1 (10). DIFEL Difusão Editorial S.A. 1985.

MARX, K. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Tradução de Jesus Ranieri. Boitempo. 2004.

MELLO, Álvaro. *Virtualização de empresas: a prática do teletrabalho em uma organização privada*. Disponível em: http://sistema.semead.com.br/9semead/resultado_semead/trabalhosPDF/126.pdf. Acesso em 13 abr. 2022.

MILL, Daniel. *Docência virtual: uma visão crítica*. Campinas (SP): Papirus, 2012, 304 p.

MILL, D. R; SANTIAGO, C. F; VIANA, I. de S. Trabalho docente na educação a distância: condições de trabalho e implicações trabalhistas. *Revista extra-classe*, Belo Horizonte, n.1, v.1, p. 53-73, fev. 2008. Disponível em: **Erro! A referência de hiperlink não é válida.** <https://docplayer.com.br/6315345-Sobre-tutoria-virtual-na-educacao-a-distancia-caracterizando-o-teletrabalho-docente-daniel-mill-fernando-fidalgo.html>. Acesso em: 05 set. 2021.

MILL, D. *Educação a distância e trabalho docente virtual: sobre tecnologia, espaços, tempos, relações sociais de sexo e coletividade na idade mídia*. 252 f. Tese (Doutorado em Educação), UFMG, FaE, Belo Horizonte, 2006.

MILL, D. Educação a Distância: cenários, dilemas e perspectivas. *Revista de Educação Pública*, [S.l.], v. 25, n. 59/2, p. 432-454, jun. 2016. ISSN 2238-2097. Disponível em: <http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/3821/2610>.

Acesso em: 08 jan. 2022.

MINEIRO, Eliane Cristina Gualberto Melo. *Escola de Iniciação Agrícola de Salinas a Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – Campus Salinas: um estudo de caso* / Eliane Cristina Gualberto Melo Mineiro: UESB, 2017. Disponível em: <http://www2.uesb.br/ppg/ppged/wp-content/uploads/2017/06/DISSERTA%C3%87A%C3%95-FINAL-ELIANE-MINEIRO-min.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2021.

MOODLE. *Sobre o moodle*. 2021. Disponível em: <https://moodle.org/>. Acesso em: 06 set. 2021.

MOORE, M.G.; KEARSLEY, G. *Educação a distância: uma visão integrada*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MOORE, Michael G. *Teoria da Distância Transacional*. Publicado em Keegan, D. (1993) *Theoretical Principles of Distance Education*. London: Routledge, p. 22-38. Disponível em: http://www.abed.org.br/revistacientifica/Revista_PDF_Doc/2002_Teoria_Distancia_Transacional_Michael_Moore.pdf. Acesso em: 13 abr. 2022.

MORAN, José Emanuel. *A Educação que desejamos*, São Paulo, Editora Papirus, 2008.

MORAN, J. M. Aperfeiçoando os modelos de EAD existentes na formação de professores. *Educação*, [S.l.], v. 32, n. 3, set. 2009. ISSN 1981-2582. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/view/5775/4196>. Acesso em: 01 mai. 2022.

MORE, T. *Utopia*. Lisboa: Europa-América, 1988.

MOREIRA, João Roberto. *A história da EAD no mundo, Educação a distância: o estado da Arte*. São Paulo: Editora Pearson, 2009.

MOURA, Dante Henrique. A relação entre a educação profissional e a educação básica na Conae 2010: possibilidades e limites para a construção do novo Plano Nacional de Educação. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 31, n. 112, p. 875-894, jul.-set, 2010.

NILLES, J. M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, v. 22, n. 4, p. 301-317, 1988.

NORA, Simon; MINC, Alain. *L'informatisation de la Société*, Paris, La Documentation française, 1978.

NUNES, Ivônio Barros. *A história da EAD no mundo, Educação a distância: o estado da Arte*. São Paulo: Editora Pearson, 2009.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Teletrabalho, cerca de 23 milhões de pessoas fizeram na América Latina e no Caribe*. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm. Acesso em 06 dez. 2021.

Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - *Guia prático Bureau Internacional do Trabalho* - Genebra, jul. 2020 ISBN 978-972-704-443-6 (web pdf).

OLIVEIRA, Edilene Maria de. *A educação a distância do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul: perspectivas para o desenvolvimento local*. 2013. 128p. Dissertação (Mestrado em desenvolvimento local). Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local, Universidade Católica de Dom Bosco, Campo Grande – MS, 2013.

OLIVEIRA, D. A. Política educacional nos anos 1990: educação básica e empregabilidade. In: DOURADO, L. F.; PARO, V. H. (Orgs.). *Políticas Públicas & Educação Básica*. São Paulo: Xamã, 2001.

OLIVEIRA, Ramony Maria da Silva Reis; MOREIRA, Wagner José (Orientador). *Subjetivação e isolamento: assimetria na docência virtual*. Itáúna, 2009. 132 p.

PORTAL DO INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS GERAIS-IFNMG. *Histórico completo - Campus Januária*. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/menu-januaria/historico/55-portal/januaria/januaria-institucional/499-historico-completo-campus-januaria>. Acesso em: 07 nov. 2021.

PRITCHARD, A. Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation*, v. 25, n. 4, p. 348-349. 1969.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

ROSENFELD, C. L.; DE ALVES, D. A. Autonomy and information work: telework. *Dados*, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

ROSSO, S. D. *Mais trabalho!* A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo editorial, 2008.

SAVIANI, Dermeval. Formação de Professores no Brasil: dilemas e perspectivas. *Poiesis Pedagógica*, v. 9, n. 1, p. 7-19, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/poiesis/article/view/15667>. Acesso em: 08 jan. 2022.

SLEE, T. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo, Brasil: Elefante, 2017.

SOARES, Angelo. Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. *Revista de administração de empresas*, 1995-04, Vol.35 (2), p.64-77 [Periódico revisado por pares] SciELO Brazil Latindex ROAD: Directory of Open Access Scholarly Resources. Acesso em: 1 out. 2021.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. *Pesquisa Home Office 2018* – Disponível em: https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf. Acesso em 06 dez.

2021.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. *Pesquisa Home Office 2018* – Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>. Acesso em 06 dez. 2021.

Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - *Guia prático Bureau Internacional do Trabalho* - Genebra, jul. 2020.

TOFLER, A. *A terceira onda*. 14^a. ed. Rio de Janeiro: Record. 1980.

UBER. *Dirija e ganhe*. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em 22 set. 2021.

VAN SELL, M.; JACOBS, S. M. Telecommuting and quality of life: a review of the literature and a model for research. *Telematics and Informatics*, v. 11, n. 2, p. 81-95, 1994.

VELOSO, Braian; MILL, Daniel. *Teletrabalho docente na educação a distância: sobrecarga nas atividades dos trabalhadores 1*, 2017.

VELOSO, B.; MILL, Daniel. Precarização do trabalho docente na educação a distância. *Ciet: enped*, São Carlos, maio. ISSN 2316-8722. 2018. Disponível em: <https://cietenped.ufscar.br/submissao/index.php/2018/article/view/141>. Acesso em: 21 set. 2021.

VIEIRA, Z. R. *Trabalho e emancipação humana em Marx*. *Papel Social*. 2018, 108 p.

WARD, J. A. John Edgar Thomson and the Cult of Personality on the Pennsylvania Railroad". *Railroad History*, 1997.

ANEXO I - QUESTIONÁRIO

O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS CONVITE

Quero convidá-lo(a) a colaborar com a pesquisa que estou desenvolvendo no âmbito do Mestrado em Desenvolvimento Social - UNIMONTES.

O estudo visa projetar um cenário do teletrabalho na educação a distância a partir da atividade dos bolsistas que atuam no CEAD - IFNMG.

Desde já agradeço, a sua disponibilidade e colaboração!

Alessandro Fonseca Câmara / Administrador - CEAD - IFNMG

O teletrabalho assume muitos nomes e roupagens diferentes desde home office, trabalho virtual, trabalho a distância, trabalho remoto.

Dentre os objetivos desse estudo temos:

- 1- Caracterizar o teletrabalho;
- 2- Investigar o reconhecimento enquanto grupo social;
- 3- Identificar as condições e especificidades do teletrabalho empreendido na Educação a distância do IFNMG.

- Serão garantidos o sigilo e a privacidade dos participantes da pesquisa durante todas as suas fases.
- Nenhum nome ou dado que identifique o participante será revelado em qualquer hipótese
- A qualquer momento você pode desistir de participar da pesquisa
- O tempo médio para responder o questionário é de cinco minutos
- Qualquer esclarecimento adicional pode ser solicitado nos contatos abaixo: Responsável pela pesquisa: Alessandro Fonseca Câmara, 38-99194-5366 (WhatsApp), e -mail alessandro.camara74@gmail.com e 38-3218-7351 e-mail institucional alessandro.camara@ifnmg.edu.br

Questão 1. E-mail * Obrigatório

Questão 2

PARA ACESSAR TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
<https://sites.google.com/ifnmg.edu.br/visualizar-tcle/in%C3%ADcio>
https://docs.google.com/forms/d/15iE4JfGAWcdB_M6Fz11vKZSyQj6uxkv4b_xQvIXLuy0/edit/1/12

Aceito os termos da pesquisa.

Questão 3. Informe o seu nome para validar a pesquisa - O sigilo será garantido em todas as fases *

Questão 4. Você está em teletrabalho?

- Sim, em regime integral (sem momentos presenciais)
- Sim, em regime parcial (alguns momentos presenciais)
- Não estou em teletrabalho

Questão 5. Na sua opinião qual é a melhor opção de regime de teletrabalho?

- Integral (sem momentos presenciais)
- Parcial (alguns momentos presenciais)

Questão 6. Sua faixa etária

- De 20 a 29 anos ()
- De 30 a 39 anos ()
- De 40 a 49 anos ()
- De 50 a 59 anos ()
- Mais de 60 anos ()

Questão 7. Sua formação

- Graduação ()
- Especialização ()
- Mestrado ()
- Doutorado ()

Questão 8. Sexo

- Masculino ()
- Feminino ()

Questão 9. Tem filhos

- Sim ()
- Não ()

Questão 10. Reside em Montes Claros

- Sim ()
- Não ()

Questão 11. O que o(a) atrai no teletrabalho? Marque as opções que mais se adequam

- Flexibilidade ()
- Conciliação com as atividades pessoais ()
- Conciliação com outras atividades profissionais ()
- Complemento de renda ()
- Redução de gastos com deslocamento ()
- O teletrabalho não me atrai ()

Questão 12. Sobre a bolsa e a remuneração, é sua única fonte de renda?

- Sim ()
- Não ()

Questão 13. Ainda sobre a bolsa e a remuneração, é a única fonte de renda da família?

- Sim ()
- Não ()

Questão 14. Onde exerce com maior frequência as atividades da EAD do IFNMG?

Em casa ()

No polo ()

No CEAD/IFNMG ()

Outros locais ()

Questão 15. Quais dias da semana e turnos prefere exercer as atividades?

() Segunda

() Terça

() Quarta

() Quinta

() Sexta

() Sábado

() Domingo

() Não tenho preferência

Questão 16. Quais turnos prefere exercer as atividades?

() Manhã

() Tarde

() Noite

() Não tenho preferência

Questão 17. Sobre a dedicação de carga semanal, quantas horas semanais você costuma dedicar às atividades do CEAD IFNMG?

() Até 20 horas

() De 20 a 30 horas

() Mais de 30 horas

Questão 18. As atividades em teletrabalho invadem o seu tempo livre?

() Sim

() Não

Questão 19. Você tem dificuldades em estabelecer limites no teletrabalho entre as atividades profissionais e pessoais?

() Sim

() Não

Sobre as condições para o exercício do teletrabalho, para atendimento às atividades do CEAD-FNMG, marque a resposta em cada item que corresponde a sua opinião.

Questão 20. Você possui equipamentos necessários?

() Sim

() Não

Questão 21. Você possui mobiliário adequado/ergonômico?

() Sim

() Não

Questão 22. Você possui internet banda larga disponível?

- Sim
- Não

Questão 23. Houve aumento de despesas com internet?

- Sim
- Não

Questão 24. Houve aumento de despesas com energia?

- Sim
- Não

Questão 25. Houve redução de despesas com transporte?

- Sim
- Não

Questão 26. Houve redução de despesas com transporte e refeição?

- Sim
- Não

Questão 27. Houve redução das despesas com refeição?

- Sim
- Não

Questão 28. Foi necessário adquirir equipamentos?

- Sim
- Não

Questão 29. Você compartilha espaço dedicado ao teletrabalho com outras pessoas?

- Sim
- Não

Questão 30. O compartilhamento do espaço destinado ao teletrabalho interfere negativamente na realização das atividades?

- Sim
- Não

Questão 31. Você compartilha equipamentos do teletrabalho com outras pessoas?

- Sim
- Não

Questão 32. O compartilhamento dos equipamentos destinados ao teletrabalho interfere negativamente na realização das atividades?

- Sim
- Não

Questão 33. Qual o equipamento mais utilizado no teletrabalho?

- Notebook
- Smartfone
- Computador Desk Top
- Tablet

Questão 34. Qual a ferramenta mais utilizada no teletrabalho no IFNMG?

- Moodle
- Editores de planilha
- Editores de texto
- Sistemas acadêmicos

Questão 35. Qual o meio de comunicação mais utilizado no teletrabalho no IFNMG?

- E-mail
- Mensageira do AVA
- WhatsApp
- Ligações telefônicas

Questão 36. A qual grupo você pertence?

- Tutor presencial
- Tutor a distância
- Coordenador de tutoria
- Coordenação de curso
- Equipe multidisciplinar

Questão 37. Na sua opinião é possível manter a mesma produtividade do trabalho presencial na modalidade de teletrabalho?

- Sim
- Não

Questão 38. Você deseja continuar em Teletrabalho?

- Sim
- Não

Sobre o reconhecimento de grupo no teletrabalho, para atendimento às atividades do CEAD-IFNMG, marque a resposta em cada item que corresponde a sua opinião.

Questão 39. Você reconhece o seu trabalho como importante e capaz de produzir bons resultados para a sociedade?

- Sim
- Não

Questão 40. A sua família reconhece o seu trabalho como importante e prioritário?

- Sim
- Não

Questão 41. A comunidade acadêmica reconhece a importância o seu trabalho?

- Sim
- Não

Questão 42. Existe reconhecimento pelo grupo das habilidades individuais?

- Sim
 Não

Questão 43. Você consegue exercer com entusiasmo, amor e dedicação o teletrabalho?

- Sim
 Não

Questão 44. Você tem confiança nas suas atitudes durante o teletrabalho?

- Sim
 Não

Questão 45. Existe aprendizado coletivo entre os integrantes do grupo?

- Sim
 Não

Questão 46. Existe solidariedade para solução de problemas entre o grupo em momentos de dificuldade?

- Sim
 Não

Questão 47. Existe representação coletiva do grupo?

- Sim
 Não

Questão 48. Existe isolamento?

- Sim
 Não

Sobre as condições gerais do teletrabalho dos bolsistas no CEAD - IFNMG, marque a resposta em cada item que melhor corresponde a sua opinião:

Questão 49. Vinculação como bolsista

- É precário
 É muito precário
 É adequado
 É muito adequado

Questão 50. Valor da bolsa paga pela CAPES

- É precário
 É muito precário
 É adequado
 É muito adequado

Questão 51. Tempo livre para o lazer e outras

- É precário
 É muito precário
 É adequado
 É muito adequado

Questão 52. Benefícios como férias, 13º e seguridade

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 53. Reconhecimento como atividade docente

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 54. Reconhecimento institucional

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 55. Disponibilidade de espaço e equipamentos

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 56. Formação para trabalhar com todas as disciplinas

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 57. Participação no planejamento das atividades

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 58. Planejamento para evitar demandas urgentes

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 59. Divisão/fragmentação das atividades entre as funções

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 60. Quantidade de alunos por turma

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 61. Controle das atividades

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 62. Trabalho em equipe

- É precário
- É muito precário
- É adequado
- É muito adequado

Questão 63. Comente sobre a experiência no teletrabalho:

Qualquer fator que julgue importante comentar ex:(vantagens, desvantagens, possibilidades, desafios, volume de trabalho, dificuldades)

***** As suas opiniões e comentários são muito importantes !!! *****!

Agradeço a contribuição!

ANEXO II – DADOS GERAIS DO PARECER CEP – VIA PLATAFORMA BRASIL

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS

Pesquisador: ALESSANDRO FONSECA CAMARA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 50141921.0.0000.5146

Instituição Proponente:

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Nº 4964130

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências ou inadequações no projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

O projeto respeita os preceitos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, sendo assim somos favoráveis à aprovação do mesmo.

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Situação do Parecer:

Aprovado

Assinado por:

SIMONE DE MELO COSTA
(Coordenador(a))

Em 10/092021

ANEXO III - Anuência do IFNMG



Ministério da Educação

Secretaria de Educação Profissional
e Tecnológica Instituto Federal do
Norte de Minas GeraisRua Professor Monteiro Fonseca, nº. 216 - Bairro Vila Brasília, Montes Claros/MG, CEP 39400-149
(38) 3218-7300 - <http://www.ifnmg.edu.br> -Montes Claros, 07 de
julho de 2021

À senhora

Luciana Gusmão de Souza

Diretora do centro de referência em formação e Educação a Distância - CEAD/IFNMG

Assunto: Solicita anuência para desenvolvimento de pesquisa*Referência:* Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23414.002559/2021-41.

Prezada Diretora,

Após cumprimenta-la cordialmente, tendo em vista pesquisa em desenvolvimento no Curso de Pós-graduação stricto sensu em Desenvolvimento Social - PPGDS - Unimontes, ao qual estou vinculado como aluno regular. Venho solicitar por meio deste, acesso aos endereços de e-mail dos tutores a distância vinculados aos cursos do sistema Universidade Aberta do Brasil - UAB em execução no IFNMG, por intermédio do CEAD e acesso ao ambiente virtual. Solicito ainda anuência para o desenvolvimento da pesquisa e divulgação e submissão dos questionários nos meios e época oportuna.

Título da pesquisa: O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS**Objetivo geral:** Analisar as condições de trabalho e especificidades implicadas no teletrabalho empreendido na Educação a Distância do IFNMG

Fico a disposição para os esclarecimentos necessários e reitero a minha responsabilidade individual quanto a possíveis danos e riscos inerentes a execução, operacionalização e divulgação de dados.

Solicitante assinado eletronicamente

Alessandro Fonseca Câmara
Pesquisador

Anuência assinado eletronicamente Luciana Gusmão de Souza
Diretora do CEAD



Documento assinado eletronicamente por **Alessandro Fonseca Camara, Administrador(a)**, em 07/07/2021, às 17:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luciana Gusmao de Souza, Diretor(a) do Centro de Referência em Formação e Educação a Distância**, em 08/07/2021, às 13:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ifnmg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0882821** eo código CRC **F193ABB5**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23414.002559/2021-41

SEI nº 0882821