

- a. Título: A relação de trabalho do professor de ensino superior no ensino à distância: a velha tutela jurídica sobre a nova modalidade
  - b. Autora: Christina de Almeida Pedreira
  - c. Organización que representa: Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo - Brasil
  - d. e-mail: [chrisped@terra.com.br](mailto:chrisped@terra.com.br) / [cap.pos@mackenzie.br](mailto:cap.pos@mackenzie.br)
  - e. Módulo Temático: “*Formación profesional, innovación y empleo*”
- 

## **A RELAÇÃO DE TRABALHO DO PROFESSOR DE ENSINO SUPERIOR NO ENSINO À DISTÂNCIA: A VELHA TUTELA JURÍDICA SOBRE A NOVA MODALIDADE**

**Christina de Almeida Pedreira**

### **Noções Introdutórias**

Atualmente, a educação à distância ganhou posição estratégica e economicamente satisfatória, particularmente, dentre as Instituições de Ensino Superior.

No Brasil, não estamos vivendo um modelo de transição do ensino presencial para o ensino à distância, mas, sim, uma implementação desorganizada e desorientada de novos paradigmas sobre um antigo ambiente totalmente estruturado e padronizado. Essa situação, por vezes, leva a certos desacertos, como por exemplo, alguns cursos à distância – principalmente no ensino superior – revelam-se como réplicas dos projetos pedagógicos aplicados aos cursos presenciais, simplesmente com a intervenção instrumental da tecnologia. Os sujeitos envolvidos nesta relação não estão, em sua grande parte, preparados para elaborar conceitos e estruturas próprias ao ensino à distância.

Nosso objetivo não é discutir essa modalidade de ensino, mas garantir a proteção jurídica daquele aquele sobre quem recai significativa responsabilidade pelos resultados obtidos.

Assim, nosso tema analisará a relação de trabalho de professores no Ensino à Distância nas Instituições de Ensino Superior, buscando, principalmente, constatar que é possível a aplicação da legislação vigente para sua correspondente tutela jurídica. E, ainda, garantir que as normas estabelecidas por meio dos instrumentos coletivos de trabalho – convenção e acordo coletivo – também deverão observar as regras próprias estabelecidas no ordenamento jurídico trabalhista e educacional vigentes.

Discordamos daquelas opiniões que afirmam não haver legislação específica e nominal sobre a matéria, o que criaria dificuldades no processo ensino-aprendizagem à distância.

O professor é entendido como eixo fundamental nessa modalidade de ensino; assim, o sucesso ou o fracasso do método depende, fundamentalmente, da relação jurídica estabelecida entre professor e instituição de ensino. No que diz respeito ao processo de gestão da educação à distância, garantir tutela jurídica mínima ao professor é caminhar no sentido de uma caracterização consistente desta modalidade.

Devemos reconhecer o ensino à distância não como forma de modalidade profissional, mas, sim, como diferente forma de organizar o trabalho, que é muito similar àquela aplicada ao chamado teletrabalho.

### **Os sistemas jurídicos vigentes aplicados à relação de trabalho do professor de ensino superior**

Próprios de um modelo de pluralismo jurídico, objetivamente, são quatro os sistemas jurídicos aplicáveis simultaneamente sobre a relação de trabalho do professor de ensino superior.

Por tratarmos de relação de trabalho, a fonte jurídica primária representa o conjunto de leis – constitucional e infraconstitucionais – vigentes no Estado brasileiro. Este conjunto é composto por regras e princípios expressos no texto constitucional, na Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, e na Lei Nacional de Diretrizes e Bases, a LDB. O texto constitucional quando garante direitos trabalhistas mínimos a qualquer trabalhador, aos quais devem ser acrescentados outros que proporcionem melhorias nas condições de trabalho, quer sejam aquelas previstas pela lei trabalhista em capítulo próprio, quer sejam outras dispostas na legislação educacional especializada.

A segunda fonte jurídica é composta pelo conjunto de atos normativos publicados pelo Ministério da Educação e Desporto, na matéria respectiva, a quem compete formular e avaliar a política nacional de educação, zelando pela qualidade do ensino e velando pelo cumprimento das leis que o regem. Temos, neste conjunto, um número significativo de Portarias Ministeriais, Resoluções e Pareceres do Conselho Nacional de Educação.

E, como fruto da autonomia privada coletiva, o terceiro conjunto de dispositivos normativos, agora pactuados entre as próprias partes, é identificado pelas normas estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho.

Por fim, destacamos a importância da regulamentação interna pelo próprio empregador, ou seja, no exercício da autonomia universitária (art. 206 da Constituição Federal), cabe às Instituições de Ensino Superior, observando ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, regulamentação didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial.

Assim, identificados os sistemas, cabe-nos analisar a hierarquia na aplicação de todas essas fontes, afinal, como dito, diante do caso concreto, são todas elas aplicáveis simultaneamente. Para isso, observamos o disposto no parágrafo único do art. 8º da CLT, cujo teor determina que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. Ou seja, os dispositivos celetistas que disciplinam a categoria dos professores (Título III, Capítulo I, Seção VII) deverão ser aplicados em toda e qualquer relação de trabalho firmada com Instituições de Ensino.

As demais previsões normativas, administrativas, convencionais e regimentais internas serão somente aplicadas quando não forem incompatíveis com os princípios fundamentais do direito do trabalho. Isto significa dizer que até que sejam expressamente revogados os artigos previstos na CLT para os professores, a vigência destes dispositivos é certa. Todavia, observada a compatibilidade aos princípios fundamentais do direito do trabalho, as demais sistemáticas jurídicas indicadas deverão ter caráter complementar, de integração.

Estabelecido nosso primeiro paradigma de que toda relação de trabalho firmada entre professor e instituição de ensino deverá observar os preceitos da CLT integrados pelos demais conjuntos normativos apontados, a seguir analisaremos a modalidade de ensino à distância, para ao final, identificarmos o perfil do professor de ensino superior no exercício do ensino à distância. É afirmar que a modalidade de ensino à distância não modifica a natureza jurídica da relação de trabalho do professor.

### **Educação à distância: modalidade de ensino e não nova categoria jurídica de profissão especializada.**

A modalidade de educação à distância está, fundamentalmente, voltada à utilização de formas e métodos tecnológicos vinculados à idéia de informação. Para estes efeitos, informação é entendida como o recurso fundamental, como um valor e um uso próprios e está na base do desenvolvimento tecnológico, econômico, social e cultural (SERRA, 1995).

Como observa RETI (1998, p. 23), hoje, é fato que a educação à distância passou a ocupar uma posição instrumental estratégica para satisfazer as amplas e diversificadas necessidades de qualificação das pessoas adultas, para a contenção de gastos nas áreas de serviços educacionais. Afinal, complementa CHAVES (1999), o ensino à distância certamente é – como sempre foi – uma forma de usar a tecnologia na promoção da educação.

Entendemos que a dificuldade maior dos intérpretes e aplicadores do direito na relação trabalhista educacional é a identificação conceitual da modalidade de educação à distância.

Para MORAN (2002), educação à distância é o processo de ensino-aprendizagem, mediado por tecnologias, onde professores e alunos estão separados espacial e/ou temporalmente.

Pela redação do art. 1º, do Decreto nº 5.622, de 2005, caracteriza-se a educação à distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

Como mesmo diz o Decreto acima, a educação à distância é uma modalidade educacional – assim como o é o modo presencial –, por isso, adaptadas às condições operacionais devidas, permanecem presentes todos os sujeitos típicos da relação jurídica de ensino: a instituição de ensino, o professor e o aluno. Fundamentalmente, a educação à distância é caracterizada pelo uso da tecnologia por instrumento de articulação dos sujeitos, bem como pela inexistência de espaço físico institucional nos padrões do ensino presencial.

Este contexto decorre da chamada sociedade da informação, a qual o centro da vida econômica e social já não mais reside na produção de bens materiais, mas na informação. Por sua vez, este modelo de sociedade sofrerá inevitáveis modificações nas suas relações de trabalho: desde horários de trabalho mais flexíveis, alterações do local de trabalho, até alteração das condições contratuais e dos sistemas de remuneração (SERRA, 1995).

Neste sentido, como nosso tema restringe-se à análise do papel do professor na educação à distância, utilizaremos, a partir de então, a expressão “ensino à distância”, afinal, independentemente da modalidade de exercício, definitivamente é função do professor o ensino.

Assim, ensino à distância é o ensino que ocorre quando aquele que ensina e aquele que aprende estão separados no tempo ou no espaço, e, em razão disso, é necessário que ocorra a intervenção de alguma tecnologia. (CHAVES, 1999).

Por isso, o ensino a distância exigirá do professor múltiplas habilidades, no entanto, trata-se de sujeito já conhecido na relação de trabalho entre IES e professores, exercendo a mesma função – ensino – numa diferente modalidade. Ou seja, novos paradigmas para a relação de trabalho de professor deverão ser construídos, afinal, as tecnologias de comunicação substituirão a concepção de presencialidade, e, de por sua vez, a não de magistério de aula será substituída pelo intercâmbio de saberes.

Entretanto, o professor continuará “ministrando aula”, todavia, não mais nos moldes típicos do curso presencial, mas, sim, por exemplo, nas atribuições de autor (quando da produção e distribuição de cursos e materiais), de formador (quando orienta o estudo e a aprendizagem), de pesquisador (quando pesquisa, atualiza disciplinas e orienta alunos), de tutor (quando orienta alunos,

esclarece dúvidas e valia), de “tecnólogo educacional” (quando organiza os conteúdos conforme as tecnologias necessárias), de avaliador (quando responsável pela correção trabalho e provas e avaliação dos alunos) e de monitor (quando responde as dúvidas pontuais dos alunos) (BELLONI, 2006, pp. 83-85)

Não há como negarmos a existência de diferenças nas habilidades do professor no ensino à distância, em considerando outras comuns ao professor no ensino presencial. Em resumo, há uma mudança de papel do professor no ensino a distância. Mas, como bem dito, ele continua sendo o professor.

Diante desta afirmativa, devemos considerar que caberá à instituição de ensino, quando da contratação do professor, descrever as funções que cabem a este contratado, e qual remuneração, para este exercício, será devida.

Fixamos, aqui, nossa segunda premissa, ao constatarmos que ao professor no ensino à distância será remunerado na mesma unidade monetária atribuída, pela legislação vigente, ao professor: a hora-aula.

Isto porque, se o ensino à distância é uma forma de organização do trabalho que utiliza necessariamente os mais diversos meios de comunicação, caberá ao professor, considerando o curso, a disciplina e a aula, escolher o melhor deles.

Sempre que possível, a partir do conhecimento das reais necessidades da clientela, dos currículos e das ementas das disciplinas - que nos cursos não-formais são montados pela própria equipe - são selecionados os conteúdos e os meios que os veicularão, calculados os recursos financeiros e estabelecidos os cronogramas. (ZENTGRAF, 2000).

Mesmo no ensino à distância, durante a execução do curso, a participação do professor é imprescindível seja na função de autor, formador, pesquisador, tutor, tecnólogo educacional, avaliador ou monitor, afinal são todas tarefas inerentes à ao binômio ensino/aprendizagem.

Em resumo, afirma RETI (1998, p.26), as tecnologias devem ser encaradas no ensino à distância como meios e não fins em si. Afinal, completa o autor, (idem, p.20), “quando estamos falando de educação, estamos nos referindo a todos os aspectos da vida que ela abarca nas relações pessoais, sociais, políticas, com a natureza com o entorno”.

Constatada este segundo elemento quanto à idêntica natureza jurídica das múltiplas atividades exercidas pelo professor no ensino à distância, examinaremos, a seguir, a remuneração dessas atividades como hora-aula.

### **A concepção de hora-aula nas atividades do professor no ensino à distância**

Antes de buscarmos estabelecer tal concepção, é oportuno resgatarmos alguns princípios constitucionais significativos para este tema.

Dentre os princípios da educação, consagra o inciso V, do art. 206 da Constituição Federal de 1988 a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas. Princípio este que é reproduzido na lei que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional – LDB – Lei nº 9.304/96.

Veja que estamos submetidos aos princípios expressos no texto constitucional, resta-nos, somente, a confirmação de que, ao longo do processo de formatação da modalidade de ensino à distância devemos valorizar os profissionais da educação escolar.

Por isso, é inconcebível o entendimento de que a legislação trabalhista considera, tão-somente, para efeitos de remuneração de hora-aula a função de magistério (art. 317, da CLT).

Vale, aqui, lembrar que tal significado deve ser ampliado após a integração no sistema jurídico vigente da redação do art. 1º da LDB que reconhece a educação como um processo formativo vinculando-se ao mundo do trabalho e à prática social. Ou seja, a educação é parte no processo de formação e consolidação de cidadania.

Neste mesmo sentido, o art. 13 da LDB<sup>1</sup> reconhece, dentre as incumbências dos docentes o magistério nos dias letivos e horas-aula

---

<sup>1</sup> Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

estabelecidos, outras atividades como a participação sua participação integral nos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.

Portanto, são, necessariamente, atividades docentes toda e qualquer atividade realizada por docentes. Isto é, além do magistério de aula, também, as atividades relacionadas ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento daquele que é ensinado.

Assim, fica claro perceber que atribuições como pesquisa, orientação, tutoria, avaliação, correção e monitoria são atividades docentes, afinal, são fases necessárias do longo processo de ensino/aprendizagem, que é parte necessária na educação.

Em suma, não se pode mais conceber a expressão “magistério” prevista na legislação trabalhista, sem ampliá-la, conforme os contornos trazidos pela legislação educacional. O magistério, hoje, deve ser compreendido na amplitude das incumbências dos docentes.

Particularmente no ensino à distância, cada uma dessas atividades – conjunta ou isoladamente – deverá ser definida pelo empregador, no momento da contratação do docente, quando da elaboração formal do contrato de trabalho. E, a cada uma delas será atribuída o valor na unidade de hora-aula, como é devido à função de magistério, afinal, são, também, atividades docentes.

Neste sentido, LIMA (2007, p.23) afirma que “a base de cálculo para a remuneração do professor é o número de horas que ele presta à empresa, aí incluídas as horas-aula e as horas administrativas, cumulativamente prestadas durante a semana”.

Também sobre o tema, a Resolução nº 3, de 2 de julho de 2007, do Conselho Nacional de Educação pela sua Câmara de Educação Superior, expressamente dispõe que a hora-aula decorre da necessidade de organização acadêmica das Instituições de Educação Superior, bem como às questões trabalhistas.

Pelo exposto, inadmissível qualquer convenção entre as partes (por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho) ou mesmo por atribuição própria da instituição de ensino que faça diferença nominal no valor da hora-aula do professor na modalidade do ensino presencial ou à distância. Dispositivo, como

este, viola expressamente os princípios constitucionais de igualdade e dignidade da pessoa humana e a garantia de que é proibida a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual (art. 7º, XXXII)

Afinal, neste trabalho, nossa preocupação está em garantir a proteção do professor no exercício do ensino à distância, que se caracteriza pela flexibilidade nos papéis por ele exercido e nos múltiplos horários deste exercício.

Outra interpretação não é possível, tendo em vista o disposto no art. 6º da CLT ao vedar a distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

E, definitivamente, a relação de emprego<sup>2</sup> (aquela caracterizada pela pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação) está caracterizada na atividade docente no ensino à distância.

A configuração do contrato de trabalho do professor no ensino à distância deverá, de forma bem mais detalhada, prever claramente elementos como o horário de trabalho (podendo haver restrições expressas quanto ao trabalho em jornada noturna e domingos), a duração do contrato, a função a ser desempenhada e eventuais previsões acerca do uso da imagem e preservação dos direitos autorais<sup>3</sup>, se for o caso.

Todavia, como relação de emprego que é, não poderá o empregador transferir custos e riscos próprios da atividade econômica ao professor<sup>4</sup>. Ou seja, deverá o empregador disponibilizar todos os instrumentos tecnológicos necessários ao adequado desenvolvimento das funções docentes próprias desta modalidade, afinal, a atividade econômica de educação à distância é da IES.

Simplificadamente – guardadas as devidas proporções – o ensino à distância equipara-se ao tele-trabalho numa de suas modalidades, como o trabalho em domicílio. Assim como no teletrabalho, o professor, no ensino à

---

<sup>2</sup> Conforme redação do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

<sup>3</sup> Sobre o tema ver Lei de Direitos Autorais nº 9.610/1998.

<sup>4</sup> Conforme redação do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

distância, não precisa comparecer ao local de trabalho (instituição de ensino) para que sejam concretamente cumpridas as atividades para as quais foi contratado.

### **A caracterização do teletrabalho**

Num breve resgate histórico, o teletrabalho é modalidade de trabalho que surgiu na década de 1950, por meio da utilização de instrumentos eletrônicos que permitissem a comunicação entre trabalhadores e trabalhadores e empresas. Na década de 1960, o trabalho à distância foi concentrado na modalidade de prestação de serviços em local físico diverso do empregador, geralmente, no domicílio do empregado. Nas décadas de 1970 e 1980 o trabalho à distância foi difundido em múltiplas localidades, todas diversas do domicílio do empregado, mas ainda longe das instalações físicas do empregador. A década de 1990 foi marcada pela ampliação das atividades econômicas que utilizavam dessa modalidade de trabalho à distância, ampliando a noção de trabalho para serviços à distancia. Houve, nesta década, então, a construção de novos paradigmas.

Em resumo, independentemente da época em que se examinam as formas de trabalho à distância, é fato que todas elas coincidem, segundo SERRA (1995), em dois aspectos essenciais: por um lado, o fato de se exercer à distância; mas, por outro, o fato de ele implicar a utilização de novas tecnologias de informação e telecomunicação.

Para a modalidade de ensino à distância, estes dois elementos são, igualmente, significativos, porém, não suficientes. Nas situações em que o ensino é ministrado à distância, outros aspectos devem ser considerados: não só os instrumentos tecnológicos, mas, principalmente, o próprio processo de ensino. Daí, a significativa importância do docente no ensino à distância.

### **Síntese conclusiva**

Como dissemos no início deste trabalho, já que não estamos vivendo um modelo de transição do ensino presencial para o ensino à distância, e, sim, uma implementação desorganizada e desorientada de novos paradigmas sobre um antigo ambiente totalmente estruturado e padronizado, de forma conclusiva, constatamos, pela pesquisa, que mesmo que o ensino à distância dispense a

presença física do professor nas instalações da instituição de ensino para o exercício da docência, os elementos configuradores da relação de emprego permanecem intactos. São, portanto, para todos os fins próprios do direito do trabalho, idêntica a relação de emprego do professor na modalidade ensino à distância e modalidade de ensino presencial.

Assim, pode-se dizer, mais do que em qualquer outra modalidade, que o papel dos interlocutores na relação de trabalho própria da educação à distância deve ser redimensionado; tanto instituições de ensino quanto professores deverão caminhar juntos na busca de um novo modelo jurídico próprio desta relação, a fim de adequar as especificidades dessa modalidade aos contornos jurídicos já vigentes.

Como falamos de processo de formação profissional, inovação e emprego, a implementação da modalidade de educação à distância sem observar tutela jurídica mínima ao corpo docente, objetivando, apenas, a redução de custos, em especial pela redução dos salários do professores nesta atividade, é condená-la ao fracasso.

A modalidade de ensino à distancia deverá observar critérios de estratégias voltadas à inovação, conquista de novos mercados e com alta qualidade. Estes são elementos significativos no processo de gestão da educação à distância.

Para concluir, utilizamo-nos das palavras de SERRA (1995) ao afirmar que para o sucesso do trabalho à distancia é preciso que se tenha, na base, a consideração da pessoa como valor ou fim fundamental a promover, encarando sempre a tecnologia e a organização social como meios para os atingir.

Assim, a modalidade de educação à distância deverá observar o docente como fim em si mesmo, ou seja, na atividade de ensino.

### **Referências Eletrônicas**

CARVALHO, Ana Beatriz Gomes. Os Múltiplos Papéis do Professor em Educação à Distância: Uma Abordagem Centrada na Aprendizagem. Disponível em : <http://www.techinfo.eti.br/bee/MULTPAPEAD.doc>

MORAN, José Manuel. O que é educação a distância. Disponível em: [http://umbu.ied.dcc.ufmg.br/moodle/file.php/117/Nivel\\_0/Conteudo/O\\_que\\_educ\\_ao\\_a\\_distancia.pdf](http://umbu.ied.dcc.ufmg.br/moodle/file.php/117/Nivel_0/Conteudo/O_que_educ_ao_a_distancia.pdf).

SERRA, Paulo. O teletrabalho – conceito e implicações. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt>.

ZENTGRAF, Maria Christina. A Educação à Distância, a nova lei do ensino e o professor, in Revista Conecta, número 1 - julho/2000. Disponível em: [http://www.revistaconecta.com/conectados/zentgraf\\_nova\\_lei.htm](http://www.revistaconecta.com/conectados/zentgraf_nova_lei.htm)

BELLONI, Maria Luiza. Educação à distância. Campinas: Autores Associados, 2006.

LIMA, Francisco Gérson Marques de Lima. Proteção do Direito do Trabalho aos Professores Universitários. Fortaleza: Editora Adunifor, 2007.

PRETI, Oreste. Educação a distância e globalização: desafios e tendências, in Revista Brasileiro de Pedagogia, Brasília, v. 79, n. 191, p. 19-30, jan/abr, 1998.

CHAVES, Eduardo. Tecnologia na educação: conceitos básicos. Disponível em <http://www.edutec.net/Tecnologia%20e%20Educacao/edconc.htm>.