

“ACHO QUE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO PIORARAM PORQUE A GENTE NÃO SABIA O QUE ESTAVA FAZENDO”: OS DESAFIOS DO TELETRABALHO DOCENTE NO PERÍODO DA PANDEMIA DE COVID-19

Valéria Santos Araújo, mestre, professora do Centro Universitário Funarte.

Camila Lins Rodrigues, doutora, professora do Programa de pós Graduação em Desenvolvimento Econômico e Estratégia Empresarial- UNIMONTES.

Maria Elizete Gonçalves, doutora, professora do Programa de pós Graduação em Desenvolvimento Econômico e Estratégia Empresarial- UNIMONTES.

Resumo: Objetivo da pesquisa foi investigar se houve precarização das condições de trabalho dos docentes de uma universidade pública de Minas Gerais, nos anos de 2020 e 2021. Para tanto, realizou-se revisão bibliográfica e entrevistas com professores dos cursos de mestrado profissional. Apurou-se que houve precarização nas condições de teletrabalho dos professores, em razão da intensificação do trabalho; execução de jornada de trabalho superior a 44 horas semanais; baixo apoio social da Instituição; condições ambientais inadequadas; insegurança e falta de condições de saúde no trabalho; interferências durante as aulas, desgastes e transferência dos ônus do trabalho da universidade para o professor.

Palavras-chave: Reestruturação produtiva; Teletrabalho docente; Precarização.

Trabalho submetido na área temática 1. Economia.

INTRODUÇÃO

A crise do capital, iniciada a partir da década de 1970, somada à crise do Estado de bem-estar social e à terceira revolução industrial desencadearam um processo de reestruturação produtiva, impulsionando o desenvolvimento tecnológico e a globalização. Em virtude disso, ocorrem constantes mudanças nas relações de trabalho, fazendo surgir novas formas de prestação de serviços que acompanhem as transformações sociais e garantam maior produtividade com menor onerosidade, muitas vezes, às custas da precarização do trabalho (Braga, Vidal e Neves, 2010; Gomes, 2011).

Nesse contexto, o teletrabalho é abordado como novo marco da reestruturação produtiva em organizações privadas e públicas, visto que permite aumentar a produtividade e a flexibilidade do trabalho. Entretanto, muitas vezes, às custas da precarização das condições de labor com o aumento da jornada, violação do direito ao tempo de descanso, desconexão do trabalho, ergonomia, saúde, remuneração e transferência de custos da atividade para o trabalhador (Kovács, 2003; Druck, 201; Braga Vidal e Neves 2010), em descompasso com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 8 (ODS nº 8) da Organização das Nações Unidas (ONU) de promover trabalho decente.

Durante a pandemia de Covid-19¹, o teletrabalho se tornou a principal alternativa para viabilizar a manutenção das atividades produtivas e dos postos de trabalho em várias organizações,

¹A pandemia de coronavírus se iniciou na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. A notificação dos casos à Organização Mundial da Saúde (OMS) ocorreu em 31 de dezembro de 2019. Em 30 de janeiro de 2020 a OMS declarou o surto da pandemia de coronavírus e em 11 de março de 2020 declarou a pandemia de

inclusive, nas instituições de ensino que garantiram a continuidade das atividades docentes através das tecnologia da informação e da comunicação (TICs), com a ministração de aulas e execução de outras atividades de forma remota, para se adequarem às políticas de distanciamento social para prevenção de infecções e contenção da disseminação do vírus SARS- CoV2².

Nessa conjuntura, o profissional docente teve de se adequar às exigências da nova realidade imposta pela pandemia de forma abrupta. Desse modo, a questão que orienta a presente pesquisa é: houve precarização nas condições de trabalho dos docentes em regime exclusivo de teletrabalho durante o período de 2020 e 2021?

Para responder à questão de pesquisa, investigou-se as condições laborais dos professores dos programas de mestrado profissional de uma universidade pública de Minas Gerais em regime de teletrabalho no período da pandemia de Covid-19. Definiu-se como objetivo da pesquisa: Investigar se houve precarização das condições de trabalho dos docentes dos cursos de mestrado profissional de uma universidade pública de Minas Gerais no período de 2020-2021. Estabeleceu-se como hipótese de pesquisa: o teletrabalho resultou na precarização do trabalho docente nos cursos de mestrado profissional da Instituição.

Para alcançar o objetivo proposto foi realizada uma revisão de literatura sobre o assunto, a fim de construir a base teórica da pesquisa. Como estratégia, foi realizado um estudo de caso em uma universidade pública de Minas Gerais, com aplicação de entrevistas estruturadas a professores dos programas de mestrado profissional, após aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

A presente pesquisa se mostra oportuna e relevante tendo em vista que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) revela tendência global de aumento do teletrabalho para os próximos anos (ONU, 2021). Além disso, uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2021), com base em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas-IBGE, mostrou que, no Brasil, mais de oito milhões de trabalhadores estavam em teletrabalho no ano de 2020. A educação era a atividade predominante, com índice de 51% dos trabalhadores em teletrabalho no setor privado e 52,2% dos trabalhadores em teletrabalho no setor público. Nesse sentido, suscita a necessidade de estudos sobre a temática e, de forma mais específica, sobre o teletrabalho docente, especialmente, porque há uma forte tendência de hibridização do ensino.

Os resultados apontaram que houve precarização nas condições de teletrabalho dos professores, em razão de intensificação do trabalho; execução de jornada de trabalho superior a 44 horas semanais; apoio social baixo pela Instituição; condições ambientais inadequadas; insegurança e falta de condições de saúde no trabalho; interferências durante as aulas, desgastes e transferência dos ônus do trabalho da Instituição para o professor.

Esse artigo foi estruturado em três seções, além desta introdução e das considerações finais. Na segunda seção foi feita uma discussão sobre o teletrabalho docente no contexto da reestruturação produtiva, abordando a reestruturação produtiva no Brasil, a reestruturação produtiva e precarização das condições de trabalho no país, o teletrabalho, o trabalho docente no ensino superior, o teletrabalho docente, e a lógica do teletrabalho docente no contexto de reestruturação produtiva. Na terceira seção estão apresentados os procedimentos metodológicos, com detalhamento dos passos para o desenvolvimento da pesquisa e as fontes de dados. Na quarta seção, estão apresentados os resultados da pesquisa. Por fim, há as considerações finais, as quais trazem a conclusão, as limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

Coronavírus. Em 05 de maio de 2023 a OMS declarou o fim da emergência de saúde pública de importância internacional referente à Covid-19 (OPAS, 2022; OPAS 2023).

² SARS-CoV-2 é um “vírus da família dos coronavírus que, ao infectar humanos, causa uma doença chamada Covid-19” (BUTANTAN, 2022). Os coronavírus (CoV) são uma ampla família de vírus que podem causar condições em humanos que variam de resfriado comum a doenças mais graves.

2. TELETRABALHO DOCENTE NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

2.1. Reestruturação Produtiva No Brasil

A reestruturação produtiva ganhou impulso em meio aos novos desafios de competitividade internacional e às transformações econômicas no Brasil, como a recessão, o desemprego, a crise do padrão industrial baseada no desenvolvimentismo e a política de abertura econômica, fazendo com que as empresas buscassem novos padrões de qualidade, inovações tecnológicas e gestão de mão de obra (Gomes, 2011). Esse período marcou a transição para uma abordagem mais alinhada com os princípios do neoliberalismo, com destaque para a busca por eficiência, flexibilidade e competitividade no contexto das relações econômicas globais. A reestruturação produtiva se caracteriza pelas novas formas de organização e gestão do trabalho mais flexíveis e pela expansão dos investimentos em novas tecnologias de base microeletrônica destinadas a integrar e sincronizar as operações, permitindo às empresas atingir novos níveis de flexibilidade tanto nas fábricas como no relacionamento, por meio do desmanche das estruturas verticais de produção e de um intenso processo de terceirização, subcontratação (Druck, 1999; Alves, 2000) e implantação de postos de teletrabalho e formação de trabalhadores mais polivalentes.

A reestruturação produtiva no setor público segue a mesma lógica do setor privado e do estado neoliberal, com a implantação de mecanismos e métodos no serviço público, voltados para a qualidade dos serviços e produtividade. Nesse contexto, a reforma gerencial do Estado brasileiro, estabeleceu os fundamentos e a operacionalização do modelo da nova administração pública articulando as estratégias de desregulamentação, descentralização/autonomia e privatização também nos serviços públicos (Ferreira, 2009, Frigotto, 1998). A reforma gerencial do Estado³ se funda na ideia de um novo modelo de administração com a missão de dar qualidade aos serviços públicos, por meio da profissionalização e aperfeiçoamento contínuo dos servidores, além do controle dos resultados através de contratos de gestão, fortalecimento da autonomia da burocracia estatal, separação entre os núcleos formuladores e executores de políticas públicas e transferência dos serviços sociais e técnico-científicos para o setor público não estatal (Pereira, 1997; Barbosa, 2010).

As transformações implementadas pelo governo brasileiro com a reforma gerencial alcançaram a educação, com a implantação de novas políticas educacionais, impondo aos profissionais da área ajustes às novas formas de gestão escolar, à organização do ensino e às exigências de sua atuação profissional (Brito, 2008). Nessa conjuntura, acompanhando as tendências neoliberais mundiais e a lógica da reestruturação produtiva, o Brasil realizou reformas administrativas no sistema escolar visando introduzir mecanismos de regulação da eficiência, produtividade, eficácia e ampliação do acesso à escolaridade, o que inseriu a educação numa dinâmica de empregabilidade, com a noção de equidade, cujas políticas são dirigidas à formação para o trabalho e orientadas para a gestão e disciplina da pobreza (Gentili, 1996; Oliveira, 2000; Silva Junior, 2002). Nessa lógica gerencial, a qualidade na educação relaciona-se à eficácia gerencial e à otimização dos recursos disponíveis, de modo que, não obstante as reformas educacionais serem estruturadas com a promessa de elevar a qualidade do ensino, são acompanhadas de ajustes estruturais com redução de verbas públicas, sem valorização dos profissionais docentes, impondo ao professor uma postura mais polivalente ao executar além das atividades de ensino e aprendizagem, também as de gestão, planejamento, assistência, acompanhamento, bem como atividades de integração, escola/família/comunidade. Essas transformações tornaram as condições do trabalho docente mais precárias ((Tomassi, Warde, Haddad, 1996; Brito, 2008).

³ A reforma do Estado era justificada com base em problemas econômico-políticos ligados à delimitação do tamanho do Estado; à redefinição do papel regulador do Estado; à recuperação da governança; e à política.

Desse modo, a reestruturação produtiva provoca *déficit* no trabalho decente, definido pela OIT como sendo o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todos trabalhadores (MTE, 2006; Druck, 2011).

A agenda 2030 da ONU, estabeleceu o ODS nº 8 de promover trabalho decente e crescimento econômico, buscando associar o desenvolvimento econômico ao trabalho decente mitigando, assim, os efeitos nefastos da reestruturação produtiva, a exemplo da precarização das condições de trabalho, e intensificando seus efeitos positivos, como a contribuição para o aumento da produtividade através das tecnologias. Nesse sentido, as principais metas estabelecidas são:

[...] 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; 8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários; [...] (ONU, 2015).

A dinâmica do trabalho flexível e precário contraria o ODS nº 8 da ONU de promover trabalho decente, especialmente porque transfere os riscos e custos dos empregadores para os trabalhadores e para o Estado, cujas consequências individuais e sociais são múltiplas, visto que prejudicam o nível de consumo, a saúde, a proteção social, a vida familiar e social, as perspectivas de vida futura, além de aumentarem a jornada e as tarefas do trabalhador.

2.2. Reestruturação produtiva e indicadores de precarização das condições de trabalho no Brasil

O rompimento do padrão de produção fordista e a implantação do modelo de acumulação flexível gerou profundas transformações no mundo do trabalho, implicando em um processo de flexibilização e precarização das condições de trabalho, (Druck, 2011).

Braga, Vidal e Neves (2010) advertem que, no Brasil, a precarização das condições de trabalho reconfigurada e ampliada leva a uma regressão social em todas as suas dimensões, atingindo tanto regiões mais desenvolvidas quanto as mais marcadas pela precariedade; está presente tanto nos setores mais dinâmicos e modernos do país e indústrias de ponta, quanto nas formas mais tradicionais do trabalho informal e autônomo; atinge tanto os trabalhadores mais qualificados quanto os menos qualificados.

Druck (2011) estabeleceu seis indicadores da precarização das condições de trabalho na realidade brasileira, sendo eles: vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; intensificação do trabalho e terceirização; insegurança e saúde no trabalho; perda das identidades individual e coletiva; a condenação e o descarte do direito do trabalho; fragilização da organização dos trabalhadores.

O indicador relacionado à vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais decorre da mercantilização da força de trabalho que produz um mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, marcado por uma vulnerabilidade estrutural, com contratos precários e sem proteção social. O indicador referente à intensificação do trabalho e terceirização decorre da imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, dentre outros artifícios, e é sustentado na gestão pelo medo, pela discriminação criada pela terceirização e nas formas de abuso de poder, através do assédio moral. Nesse contexto, a terceirização transfere aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, altas taxas de produtividade e redução dos custos de trabalho. Os indicadores de precarização de insegurança e saúde no trabalho estão relacionados aos padrões de gestão, que não fornecem suficiente treinamento, informações sobre riscos, medidas preventivas coletivas etc., visando à maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas. Nesse aspecto, chama-se atenção para os acidentes e adoecimento físico e psicológico decorrentes do trabalho. Quanto ao indicador de perda das identidades individual e coletiva, decorre da condição de

desempregado e da ameaça permanente da perda do emprego. O indicador de fragilização da organização dos trabalhadores decorre de dificuldades de organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, em razão da violenta concorrência entre eles próprios, da sua heterogeneidade e divisão, implicando uma pulverização dos sindicatos, criada, principalmente, pela terceirização. Por último, o indicador relacionado à condenação e o descarte do direito do trabalho decorre dos ataques às formas de regulamentação do Estado, cujas leis trabalhistas e sociais têm sido violentamente condenadas pelos “princípios” liberais de defesa da flexibilização (Druck, 2011).

Lopes (2013) também apresenta os seguintes indicadores da precarização do trabalho: baixa remuneração; baixa qualificação; vínculo temporário; jornada de trabalho superior a quarenta e quatro horas semanais; falta de participação da categoria profissional em organização associativa; ausência de direitos trabalhistas e sociais; ritmo acelerado de trabalho; precárias condições no ambiente de trabalho; alta demanda e baixo controle do trabalho; apoio social baixo pelos supervisores e colegas de trabalho.

O indicador baixa remuneração reflete diretamente na qualidade de vida e nas possibilidades de satisfação do trabalhador, enquanto o de baixa qualificação representa um alto nível de precarização, pois pode prejudicar o usuário com a oferta de serviço desqualificado, bem como põe em risco o trabalhador causando insegurança e exclusão no mercado de trabalho. O indicador vínculo temporário decorre da vulnerabilidade e instabilidade do vínculo de trabalho, sendo que o indicador “jornada de trabalho superior a quarenta e quatro horas semanais” se justifica pela extensão da jornada. O indicador falta de participação da categoria profissional em organização associativa se justifica pelo fato de que a inexistência de organização associativa prejudica a organização da categoria, ao passo que o indicador ausência de direitos trabalhistas e sociais decorre da sonegação de direitos como insalubridade, alimentação, vale transporte, dentre outros. O indicador ritmo acelerado de trabalho se caracteriza pela intensificação do ritmo e exigências para a realização das tarefas. O indicador precárias condições no ambiente de trabalho decorre da falta de equipamentos, recursos materiais e humanos, bem como pelos prejuízos para a assistência e desempenho do trabalhador, que precisa fazer improvisos pela falta ou inadequação de materiais. O indicador alta demanda e baixo controle do trabalho se caracteriza pela possibilidade de desencadeamento de distúrbios psicológicas e físicas, enquanto o “apoio social baixo pelos supervisores e colegas de trabalho” se configura pelo baixo suporte social (Lopes, 2013).

2.3. Teletrabalho

A Lei 14.142/2022⁴, incluiu o artigo 75-B no texto de Lei da CLT, equiparando o teletrabalho ao trabalho remoto, partindo do pressuposto de que ambos são uma modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, através das tecnologias da informação e da comunicação. Nesse sentido, para efeito de padronização, a pesquisa adotará o termo teletrabalho (Brasil, 2022).

A primeira modalidade de teletrabalho ou *telework*, surgiu nos Estados Unidos, no ano de 1973, idealizado por Jack Nilles, a fim de permitir que, através do uso da tecnologia, o trabalho fosse desenvolvido à distância, evitando o deslocamento do trabalhador até a empresa (Rodrigues, 2011). Nessa perspectiva, embora o teletrabalho tenha surgido em razão da crise do petróleo (Rodrigues, 2011), foi possibilitado pelo processo de reestruturação produtiva, com o desenvolvimento da tecnologia e da gestão do trabalho baseada no toyotismo, com a descentralização dos serviços, e objetivo de melhorar a produtividade e diminuir custos operacionais da empresa.

O teletrabalho é denominado por diferentes termos, mas todos levam em consideração o local e modo de prestação dos serviços, com diferentes especificidades. A legislação brasileira

⁴ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

define o teletrabalho ou trabalho remoto como a prestação de serviços fora das dependências do empregador com a utilização das TICs. Nos Estados Unidos, a terminologia mais utilizada é *telecommuting* enfatizando a substituição do deslocamento entre o centro demandante e o local de realização do trabalho pelo uso das ferramentas telemáticas. Na Europa, predomina o termo *telework* enfocando o desenvolvimento das atividades através dos meios tecnológicos (Brasil, 1943; Rocha e Amador, 2018).

Rodrigues (2011) explica detalhadamente que a configuração do teletrabalho se dá pelos seguintes elementos: a distância, que diz respeito ao local da execução do trabalho que pode ser em qualquer lugar; a não presencialidade, que diz respeito à ausência da presença física do trabalhador na empresa durante toda jornada ou em parte dela; uso prevalente da tecnologia da telemática, sendo o meio informático representado pelos computadores e sistema de comunicação eletrônica digital, além da digitalização, como forma de reprodução do conhecimento e da informação e o novo processo de telecomunicação retratado no sistema de comunicação global de acesso às informações transfronteiriças, instantaneamente e em tempo real.

A presente pesquisa adota o conceito legal de teletrabalho como sendo o trabalho realizado fora das dependências do empregador, através do uso das TICs.

2.4. Trabalho docente no ensino superior

A docência no ensino superior possui especificidades que incluem o ensino, a pesquisa e a extensão, cabendo ao professor ensinar como estudar, como aprender, como questionar e como organizar-se (Fleck, 2012; Campos, Veras e Araújo, 2020).

Desse modo, as atividades do profissional docente do ensino superior vão além daquelas arroladas no artigo 13 da LDB, que estabelece como sendo atividade do professor a participação na elaboração de propostas pedagógicas; elaboração e cumprimento do plano de trabalho; zelo pela aprendizagem do aluno; estabelecimento de estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento; ministração de aulas, participação do planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional; colaboração com as atividades de articulação entre escola, família e comunidade (Brasil, 1996).

O artigo 13 da Lei 7109/1977, estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, traz um rol exemplificativo das atribuições específicas do professor, sendo elas: o exercício concomitante da regência efetiva de atividades, área de estudo ou disciplina; elaboração de programas e planos de trabalho, controle e avaliação do rendimento, recuperação dos alunos, reuniões e auto aperfeiçoamento (Minas Gerais, 1977).

Machado (2021) tenta sintetizar as atividades docentes com base nos estudos de Bossle (2002), Hanzelmann *et al.* (2020), Rodrigues; Moura e Testa (2011), Piovesan; Ri (2016), Oliveira (2004), Fleck (2012); Oliveira e Henning (2018) e na LDB, conforme disposto no Quadro 1.

Quadro 1 - Atribuição dos docentes.

Atribuições	Descrição	Referências
Planejamento e organização do trabalho	Orientar a ação a ser realizada.	BOSSLE (2002)
	Planejamento Anual; Elaboração e seleção de conteúdo; Análise do contexto social e cultural dos alunos.	HANZELMANN <i>et al.</i> (2020)
	Escolher as melhores técnicas para a interação em sala de aula.	RODRIGUES; MOURA E TESTA (2011)
	Preparação das aulas e avaliações que serão realizadas durante e após as aulas.	HANZELMANN <i>et al.</i> (2020)

Ministrar aulas	Ação de ministrar os dias letivos e horas-aula Estabelecidos. Orientação no processo de aprendizagem e as interações, atuando como facilitador, contextualizando o conteúdo, investigando, instigando, questionando e dando exemplos.	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/96 RODRIGUES; MOURA E TESTA (2011)
Realizar avaliações da aprendizagem	Avaliação constante do processo de ensino e aprendizagem. Correção e revisão de trabalhos e provas.	RODRIGUES; MOURA; TESTA (2011) PIOVESAN; RI (2016)
Registros e relatórios	Atividades extraclasse relativas às funções docentes como preenchimento de formulários e diário de classes.	PIOVESAN; RI (2016)
Participação na gestão	Planejamento, elaboração de projetos e currículo escolar. Participação na gestão escolar. Participação nas reuniões pedagógicas.	OLIVEIRA (2004) HANZELMANN et al (2020)
Estudos e capacitação para o trabalho	Capacitação constante por meio de cursos.	HANZELMANN et al (2020)
Atividades de pesquisa e projetos de extensão	Organizar, coordenar e orientar projetos de pesquisa e extensão.	FLECK (2012); OLIVEIRA e HENNING (2018)

Fonte: Elaborado pela autora (2022). Adaptado de Machado (2021)

Assim, com base na legislação brasileira do trabalho docente e nas contribuições doutrinárias, pode-se sintetizar as atividades docentes como sendo as atividades de planejamento e organização, ministração de aulas, orientação de trabalhos, avaliação de aprendizagem, controle de atividades, coordenação e controle de ensino, elaboração de registros e relatórios, participação na gestão, auto aperfeiçoamento, comparecimento em reuniões, além das atividades de pesquisa e projetos de extensão.

2.5. Teletrabalho docente

O segmento educacional, consciente das vantagens da mediação do trabalho docente pelas tecnologias da informação e da comunicação, vem aderindo, cada vez mais, ao teletrabalho docente, ampliando o alcance às demandas do ensino, através do uso da telemática e investimentos em ambientes virtuais completos e complexos, em detrimento dos estabelecimentos físicos (Oliveira e Junior, 2018).

A pandemia de Covid-19 constituiu um marco do teletrabalho docente, pois, até 2020, as aulas, ressalvada a modalidade de Ensino a Distância -EAD, eram realizadas somente na forma presencial. Com a necessidade de distanciamento social, imposta pela pandemia de Covid-19, as aulas e atividades avaliativas que antes eram presenciais passaram a ser ministradas na modalidade de ensino remoto, portanto, mediadas pelas tecnologias da informação e da comunicação, intensificando o regime de teletrabalho docente nos anos de 2020-2021, com uso das plataformas digitais e a comunicação entre alunos e professores por mensagens eletrônicas.

Nesse sentido, é importante diferenciar o sistema EAD do sistema de ensino remoto emergencial (ERE): O EAD é uma metodologia específica de ensino que consiste em um processo educacional planejado, com estrutura política e didático-pedagógica própria, que utiliza as tecnologias da informação e da comunicação para mediar o ensino e aprendizagem. Por outro lado, o Ensino Remoto Emergencial diz respeito às atividades de ensino e aprendizagem mediadas por tecnologias digitais, orientadas a partir dos princípios da educação presencial, com a ministração de aulas virtuais no mesmo horário em que estariam presentes na instituição de ensino (UFAL, 2022).

Vieira (2022) explica que, durante o período de pandemia, nos anos de 2020 e 2021, foi adotada, na maioria das instituições de ensino, o ERE, cuja modalidade possui caráter temporário e emergencial para cumprimento do cronograma presencial durante período de catástrofe, como foi a pandemia de Covid-19. A autora apresenta as principais diferenças entre o modelo de ensino EAD e ERE, conforme Quadro 2.

Quadro 2. Principais distinções entre EAD e ERE.

	EAD	ERE
Conceito	Modalidade de ensino desenvolvida de forma planejada com parte ou totalidade do curso ministrado a distância, com apoio de tutores, recursos audiovisuais e tecnologias.	Modalidade de ensino autorizado em caráter temporário e emergencial para cumprir o cronograma presencial durante catástrofes naturais que impedem professores e estudantes de frequentarem as aulas.
Desenvolvimento das aulas	As aulas são predominantemente gravadas, proporcionando flexibilidade. São desenvolvidas em ambientes de aprendizagem, estruturando os cursos e suas atividades nas plataformas de aprendizagem, previamente organizadas e planejadas.	As aulas são, predominantemente, síncronas no mesmo dia e horário das aulas presenciais, por meio de plataformas de videoconferência ou aplicativos virtuais.
Avaliação – atividades	Pode ser realizada em um polo presencial, específico para a realização de provas, mas, em situações excepcionais, as atividades e avaliações podem ser realizadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).	Foi adaptada de acordo com a realidade institucional. Não há um padrão definido.
Papel do professor	Há os professores conteudistas que elaboram o material; professores formadores, que ministram as disciplinas, responsáveis por executar os planejamentos; e os tutores, que dão o respaldo para os estudantes nas plataformas virtuais.	Ministrar as aulas - esclarecer as dúvidas, por meio de videoconferência, aplicativos virtuais, e-mails ou redes sociais (adaptação do modelo presencial).
Atividades – material	Material planejado e testado previamente, com disponibilização para os estudantes por diferentes canais.	Adaptação do material elaborado para a modalidade presencial.

Fonte: Vieira (2022).

Antes da pandemia de Covid-19, as atividades docentes de caráter administrativo e de gestão, bem como as atividades de pesquisa e de extensão que não demandavam deslocamento ao campus, já eram realizadas, em grande parte, em regime de teletrabalho, sendo que, durante a pandemia, as aulas, que eram presenciais, também passaram para o regime de teletrabalho, ou como assevera Vieira (2022), ensino remoto emergencial.

A utilização das TICs na educação, principalmente durante a pandemia, criou uma propensão à hibridização da educação. Nesse sentido, o ensino híbrido combina os modelos de ensino presencial e ensino *online*. No modelo presencial, o processo de ensino e aprendizagem ocorre em sala de aula e no modelo *online* o processo de ensino e aprendizagem acontece através das TICs, a partir de qualquer local (Bacich, Neto Tanzin E Trevisan, 2015).

2.6. A lógica do teletrabalho docente no contexto de reestruturação produtiva

A reestruturação produtiva no setor privado se orienta pela competitividade e pela eficiência. A ideia de uma empresa competitiva está relacionada com a capacidade de fazer mais e melhor que

as outras organizações, a um custo mais baixo e gerando maior nível de satisfação aos clientes (Chiavenato, 1999). A competitividade é assimilada, então, com a capacidade de concorrer, que se constitui por um conjunto de habilidades e condições desenvolvidas ou oferecidas pelo ambiente e requerida para o exercício da concorrência. Nesse sentido, a inovação é a mola propulsora da competitividade das empresas e assume diversos aspectos ligados à concorrência, tais como a reorganização dos fatores produtivos, a mudança na concepção e organização do negócio, criação de novos produtos e serviços e o descobrimento de novos segmentos de mercado. A capacidade de inovar depende de condições específicas de cada setor, por exemplo, condições tecnológicas, produtivas e de mercado, bem como do ambiente econômico, a exemplo da infraestrutura física e social, instituições, políticas e aparato regulatório.

Nesse ambiente de concorrência, o teletrabalho docente é impulsionado pela reestruturação produtiva na educação, na medida em que contribui para enxugar as estruturas físicas das instituições de ensino, reduzir as despesas operacionais, despesas com professores convidados para participarem de eventos, tais como bancas de qualificação e defesas de teses ou dissertações, ministração de aulas, ao mesmo tempo em que permite que alunos possam acessar as aulas e atividades de qualquer local, através das TICS, mantendo também atividades presenciais.

Nas instituições de ensino particular, a reestruturação produtiva é orientada pela concorrência, de modo que as empresas buscam oferecer ensino mais acessível com menor custo para a organização. Nessa perspectiva, o teletrabalho docente se mostra como uma estratégia importante para esse objetivo, pois, através da telemática, as pessoas podem estudar de onde quer que estejam, com maior flexibilidade, de modo que a educação se torna acessível a um público maior. Ademais, o teletrabalho permite às instituições de ensino reduzirem boa parte de suas despesas operacionais, transferindo parte do ônus de sua atividade para o professor, que, na maioria das vezes passa a trabalhar a partir de sua própria casa e às suas próprias expensas. Além disso, o trabalho mediado pelas TICS permite uma maior conectividade entre a instituição de ensino, alunos, professores e pesquisadores de renome, tornando-a mais competitiva e inovativa.

Já para as instituições de ensino público, a lógica da reestruturação produtiva é orientada pelo orçamento público. Nesse contexto, o teletrabalho docente também se mostra uma estratégia eficiente, pois produz o mesmo resultado que na iniciativa privada: ensino mais acessível com menor onerosidade para os cofres públicos em razão do enxugamento de despesas nas instituições de ensino e da transferência dos ônus da atividade para o professor. Em razão disso, algumas atividades têm se mantido virtuais mesmo após a pandemia de Covid-19.

3. METODOLOGIA DE ANÁLISE

A presente proposta de investigação se caracteriza como descritiva quanto aos seus fins, uma vez que procurou demonstrar a ocorrência ou não de um determinado fenômeno e apresentar as características de determinada amostra de uma população.

A partir dos dados apurados acerca das condições de trabalho dos professores em regime exclusivo de teletrabalho, foi feita análise se houve precarização das condições laborais dos docentes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* de uma universidade pública de Minas Gerais, entre os anos de 2020 e 2021.

Para analisar se houve precarização nas condições de trabalho docente, foram levados em consideração os indicadores de precarização do trabalho apontados por Druck (2011) e Lopes (2013), compatíveis com a realidade específica do teletrabalho docente, conforme descrito no Quadro 3 e discutido no tópico 2.2.

Quadro 3. Indicadores de precarização do trabalho

Autor	Indicadores de precarização do trabalho.
Druck (2011)	- Intensificação do trabalho; - Insegurança e saúde no trabalho.

Lopes (2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabalho superior a 44 horas semanais; - Ritmo acelerado de trabalho; - Precárias condições no ambiente de trabalho; -Alta demanda e baixo controle do trabalho; -Apoio social baixo pelos supervisores e colegas de trabalho.
--------------	---

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No que diz respeito aos meios, a pesquisa se caracteriza como bibliográfica, pesquisa de campo e estudo de caso. A pesquisa bibliográfica fornece base teórica para a pesquisa de campo, mediante um estudo sistematizado em materiais que podem ser acessados pelo público em geral. A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio de livros, periódicos, revistas, enciclopédias e anais de congresso. Foram pesquisados sites como *SciELO*, *Google Scholar*, Banco de Teses e Dissertações, Plataforma de Periódicos Capes.

Foi realizada pesquisa de campo e estudo de caso de caráter exploratório e abordagem qualitativa em uma Universidade pública de Minas Gerais, com os professores dos programas de mestrado profissional, a fim de explorar de forma mais profunda as condições do teletrabalho dos professores desses programas, nos anos de 2020 e 2021.

A pesquisa foi realizada com professores da Instituição onde são ofertados os cursos de mestrado profissional. Foi definida uma amostra para compreender apenas os programas de mestrado profissional, haja vista que não foram identificados outros estudos com o mesmo recorte. A tabela 1 apresenta a delimitação da população da pesquisa composta pelos professores dos programas de mestrado profissional (MP).

Tabela 1. Composição dos programas de mestrado profissional da Instituição

Nome do Programa	Total de homens	Total de mulheres	Total Geral
MP1	9	8	17
MP2	4	13	17
MP3	9	5	14
MP4	6	1	7
MP5	2	8	10
MP6	20	1	21
MP7 ⁵	2	2	4
Total geral de professores	52	38	90

Fonte: Própria autora (2022). Dados: Portal da Instituição(2022)

A amostra foi composta pelos professores que eram efetivos na Instituição e ministravam aulas nos programas de Mestrado Profissional nos anos de 2020 e 2021. Foram excluídos da amostra os professores que ministravam aulas em outras instituições de ensino e em cursos de doutorado porque se acredita que os professores que lecionam nos cursos de doutorado, tal como os que exercem outras atribuições fora da Instituição possuem uma carga de trabalho mais intensa, o que poderia trazer uma percepção destoante da normalidade do trabalho nos cursos de mestrado profissional.

As informações para a seleção da amostra foram obtidas através dos sítios dos programas e do currículo lattes dos professores. Após a aplicação dos parâmetros apresentados para a seleção da amostra, chegou-se ao resultado de 45 professores elegíveis à participação na pesquisa, sendo 17 mulheres e 28 homens, conforme tabela 2.

Tabela 2. Seleção total de professores candidatos a compor a amostra, conforme critérios definidos.

Nome do Programa	Mulheres que preenchem critérios da amostra	Homens que preenchem critérios da amostra	Tamanho amostra	Percentual da amostra
------------------	---	---	-----------------	-----------------------

5 O MP7 foi excluído da pesquisa, pois, foi criado no ano de 2022, portanto, fora do escopo temporal da pesquisa.

MP1	3	5	8	17,77%
MP2	6	2	8	17,77%
MP3	3	3	6	13,33%
MP4	0	4	4	8,88%
MP5	5	2	7	15,55%
MP6	0	12	12	26,66%
Total geral de professores	17	28	45	

Fonte: Própria autora (2023). Dados: Portal da Instituição e Plataforma Lattes (2023)

A definição da quantidade de participantes da pesquisa foi determinada pelo fechamento amostral por saturação, de modo que a inclusão de novos sujeitos foi suspensa quando, de acordo com critérios metodológicos, os dados obtidos passaram a apresentar redundância ou repetição.

Fontanella, Ricas e Turato (2008) explicam que o ponto de saturação da amostra depende indiretamente do referencial teórico e do recorte do objeto e diretamente dos objetivos definidos para a pesquisa, do nível de profundidade a ser explorado e da homogeneidade da população estudada, cujos critérios já foram bem delineados nos parágrafos anteriores. Com base nos estudos de Thiry-Cherques (2009) sobre o fechamento amostral por saturação, a redundância das respostas ocorre entre seis e doze entrevistas.

Para o fechamento da amostra por saturação, foi encaminhado convite para participação da pesquisa a todos os professores selecionados para a amostra constantes na Tabela 2, através de endereço de e-mail ou contato *WhatsApp*. A partir de então, as entrevistas foram realizadas na medida em que os professores respondiam ao convite e confirmavam seu interesse em participar da pesquisa. Nessa primeira etapa, foram realizadas cinco entrevistas. Apesar das respostas dos entrevistados serem parecidas, ainda não havia segurança para fechar a amostra segundo os critérios definidores da saturação. Então, foi adotada uma nova estratégia, com encaminhamento de e-mail aos programas de mestrado profissional, endereçado aos respectivos coordenadores, solicitando que reiterassem o convite feito anteriormente. Nessa segunda etapa, foram realizadas mais quatro entrevistas.

Seguindo os critérios da literatura, a saturação foi alcançada com sete entrevistas, sendo realizadas mais duas entrevistas para confirmação, totalizando nove entrevistas, o que corresponde a um total de 10% (dez por cento) dos professores dos cursos de mestrado profissional da Instituição e ao percentual de 20% (vinte por cento) da amostra selecionada. A tabela 3 apresenta como a amostra foi composta.

Tabela 3. Entrevistas realizadas.

Nome do Programa	Total de homens entrevistados	Total de mulheres entrevistadas	Total Geral de entrevistados	Percentual da amostra
MP1	1	1	2	22,2%
MP2	0	3	3	33,3%
MP3	1	2	3	33,3%
MP4	0	0	0	0
MP5	0	0	0	0
MP6	1	0	1	11,1%
Total geral de professores	3	6	9	100%

Fonte: Própria autora (2023).

Tendo em vista que a amostra não foi constituída de forma aleatória e, sim, seguindo a disponibilidade dos respondentes, fica impossibilitada a generalização dos resultados, não obstante contemplar 10% (dez por cento) do universo dos docentes dos programas de mestrado profissional e 20% (vinte por cento) da amostra selecionada para a pesquisa.

A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista com roteiro estruturado, incluindo questões fechadas e abertas, para apuração das condições de trabalho dos professores em regime de teletrabalho nos anos de 2020 e 2021.

As entrevistas foram realizadas de forma virtual, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados e conduzidas pela autora. A pesquisa foi autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, através do CAAE nº 66882123.4.0000.5146.

Além da realização das entrevistas, foi realizada pesquisa no sítio da Instituição para coleta de dados dos programas e dados estatísticos, bem como na Plataforma Lattes, por meio da qual foi filtrada a amostra.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO: Análise dos indicadores de precarização do trabalho docente nos cursos de Mestrado Profissional de uma universidade pública de Minas Gerais durante o regime exclusivo de teletrabalho

A análise se houve precarização das condições do teletrabalho docente nos cursos de mestrado profissional de uma universidade pública de Minas Gerais durante o regime exclusivo de teletrabalho docente levou em consideração os indicadores de precarização das condições de trabalho sistematizadas por Druck (2011) e Lopes (2013). No entanto, tendo em vista a especificidade dos componentes da amostra, os quais possuem vínculo estatutário com Universidade Pública e são professores em cursos de pós-graduação, foram levados em consideração apenas os indicadores: intensificação do trabalho; jornada de trabalho superior a 44 horas semanais; ritmo acelerado de trabalho; alta demanda e baixo controle do trabalho; apoio social baixo pelos supervisores e colegas de trabalho; precárias condições no ambiente de trabalho; insegurança e saúde no trabalho, conforme explicado no capítulo da metodologia da pesquisa.

Ao serem perguntados se houve melhora ou precarização nas condições de trabalho, os entrevistados sinalizaram piora nas condições de trabalho, relatando interferências durante as aulas, desgastes e transferência dos ônus do trabalho da Instituição para o professor. Entretanto, ressaltaram mais a precarização do ensino do que das condições de trabalho, propriamente, conforme se infere das falas dos entrevistados 2 e 4 e da entrevistada 8.

Sinto que o trabalho perdeu muito do sentido durante a pandemia. Nesse sentido, sim, teve uma certa precarização porque o processo educativo é uma relação de mão dupla. Você tem uma ação de trazer o conhecimento e receber o retorno do aluno a respeito desse conhecimento, se ele está aprendendo, se não está, se ele está dando conta, se não está. De repente, acho que tudo ficou muito fictício e desinteressado durante a pandemia. O aluno podia estar logado no computador, deixado lá e eu não sabia. Ele podia fazer uma prova virtual e não precisava estudar. Ele produzia texto e trabalho que ele mesmo não era capaz de entender. Ele não tinha convivência com os colegas, para gerar um ambiente de socialização e comparar se em relação aos colegas ele está indo bem ou mal. Quando a gente começava a dar aula o desgaste era muito grande porque a gente era uma via de mão única, a gente ia e não sabia o que voltava. Então, acho que as condições de trabalho pioraram porque a gente não sabia o que estava fazendo, isso gerava desmotivação, cansaço, uma certa rejeição ao trabalho. Teve uma precarização em relação ao que a gente estava fazendo (fala do entrevistado 2)

Precarização. Piorou tudo, piorou a qualidade do aluno, do professor, da aula. A aula tem que ser presencial, na minha opinião. Esse negócio de aula online, na minha opinião, para alguns casos ela se aplica, mas a formação para o curso de pós-graduação, não vejo o menor sentido. Acho que teletrabalho para aula não é bom. Eu não gosto. No modelo que foi, de você dar aula online dentro de uma plataforma, não acho isso legal, produtivo, não, porque não há interação. Quando tem interação, é pouca. Você programa uma aula de duas horas, consegue dar ela em 40 minutos, porque não tem interação. A aula não flui, não acho que seja boa não. A minha visão de aula online é a pior possível (fala do entrevistado 4).

Acho que é mais precarização. Porque a gente não foi capacitado para o regime de teletrabalho, a gente não foi apresentado às ferramentas de teletrabalho, foi uma busca individual e muitas vezes através do compartilhar de experiência dos docentes, dos colegas de trabalho, dos departamentos que foram nos ajudando no decorrer do tempo, isso gerou

angústia, muita angústia no começo, estresse, ansiedade. Assim, a gente não sabia nem usar o google meet antes, ainda mais outras ferramentas para trazer metodologias ativas para o nosso educando, então isso gerou situações bem desafiadoras (fala da entrevistada 8).

No entanto, analisando as respostas das entrevistas de forma integral, foi possível identificar situações relacionadas aos indicadores de precarização do teletrabalho apresentadas por Druck (2011) e Lopes (2013).

Nesse sentido, constatou-se o indicador de precarização do trabalho relacionado à intensificação do trabalho docente, em razão da extensão da jornada de trabalho e da maior polivalência do professor, pois, todos os entrevistados apontaram aumento das tarefas e horas trabalhadas, especialmente, em razão de ter participado de mais de uma videoconferência ao mesmo tempo; por estar conectado a vários equipamentos ao mesmo tempo; por misturar os horários de trabalho com horários domésticos; em razão de maior esforço para tentar ensinar no modelo de teletrabalho; pela repetição de tarefas; pelo aumento de tarefas para a adaptação das aulas ao novo sistema de ensino; em razão das dificuldades de aprendizagem dos alunos; do tempo usado para se capacitar para ministrar as aulas e se adaptar às novas tecnologias e por estar conectado constantemente às redes sociais; em razão de reuniões realizadas à noite; pelos comunicados que chegavam no *WhatsApp* fora do horário de trabalho, como se percebe na fala da entrevistada 5.

Sim. Passei a me cobrar mais. No início a produtividade foi reduzida porque tive que aprender as técnicas novas, métodos, adaptações. No início eu colocava o quadro, pegava o celular e gravava as minhas aulas, exercícios para passar para os alunos. Às vezes, você estava no meio de uma gravação e tinha que recomeçar. Eu tinha que ser a pessoa que gravava, a pessoa que falava e a pessoa que postava no sistema. Sentia que minha produtividade ficava na operação técnica, mas aí depois eu fui me atualizando, comprei uma lousa digital, adaptei, porque as aulas ocorriam ao vivo e eu não precisava ficar gravando e mandando exercício corrigido para o aluno, por exemplo, algumas explicações mais específicas que eu tinha que mandar gravadas, eu exercia o papel de artista, jornalista, aí eu comecei a usar a lousa digital, porque são questões que exigem muito a formulação de gráficos, então era muito difícil falar com o aluno, sem que você tenha o instrumento para demonstrar, então, quando fui adaptando as tecnologias comecei a ter mais produtividade, até mais, e o rendimento maior também (fala da entrevistada 5).

Do mesmo modo, constatou-se o indicador de precarização relacionado à jornada de trabalho com carga horária superior a 44 horas semanais, pois, dentre os nove entrevistados, sete possuíam carga horária semanal de 60 (sessenta) horas e apenas dois possuíam carga horária semanal de 40 (quarenta) horas e todos relataram que trabalharam mais tempo do que a jornada contratual, durante o regime exclusivo de teletrabalho docente.

Quanto ao indicador de precarização relacionado ao ritmo acelerado de trabalho, não é possível afirmar que houve aceleração no ritmo de trabalho, pois nenhum dos entrevistados sinalizou essa situação. Apesar dos entrevistados terem informado que houve aumento das horas de trabalho e das atividades, possuíam flexibilidade de horário e de espaço para desenvolver suas atividades.

No que diz respeito ao indicador de precarização relacionado à alta demanda e baixo controle do trabalho, a pesquisa constatou que houve aumento do controle do trabalho, pois, os professores precisavam enviar relatórios do trabalho constantemente aos departamentos. Não foi percebido um aumento significativo de demandas por parte da Instituição, pois, apesar de solicitar mais relatórios do que era comum no regime presencial, não foi sinalizada demanda de novas atividades pela Instituição. Entretanto, o contexto em que o teletrabalho docente foi implantado, por si só, gerou aumento nas demandas aos professores, como demonstrado, especialmente, pela necessidade de manusear equipamentos tecnológicos, gravar e disponibilizar aulas aos alunos e publicar conteúdos em plataformas educacionais.

Quanto ao indicador de precarização relacionado ao apoio social baixo pelos supervisores e colegas de trabalho, a pesquisa constatou que o apoio institucional para a implantação e execução

do teletrabalho foi insuficiente. Já com relação ao apoio entre os colegas de trabalho, verificou-se que os professores compartilhavam conteúdos e informações que facilitavam a execução das tarefas, bem como os professores que tinham maior familiaridade com as tecnologias e com as metodologias adequadas ao ensino remoto elaboraram tutoriais e outros materiais para auxiliar aos colegas.

A respeito do indicador precarização das condições de trabalho relacionadas ao ambiente de trabalho, a pesquisa constatou que todos os nove entrevistados trabalharam a partir de suas residências, sendo que apenas dois possuíam um cômodo separado e adaptado para o teletrabalho; dois possuíam mobiliário e equipamentos adequados para o teletrabalho e apenas uma entrevistada não era perturbada por sons e ruídos externos que dificultavam a execução do teletrabalho, mas tinha barulho de seus filhos em sua casa. Desse modo, constatou-se que as condições ambientais de trabalho dos entrevistados eram precárias em razão da falta de equipamentos adequados, falta e ou inadequação dos recursos materiais para o teletrabalho docente.

Com relação ao indicador de precarização das condições de trabalho relacionado à insegurança e saúde no trabalho, verificou-se que a Instituição não forneceu suficiente treinamento para o teletrabalho docente; não forneceu informações sobre riscos ocupacionais, tendo os entrevistados sinalizado piora no quadro de saúde durante o regime de teletrabalho docente, especialmente, adoecimento físico e psicológicos decorrentes do trabalho, tais como: exaustão, crises de ansiedade, estresse, fibromialgia/doença psicossomática e doenças osteomusculares. Além disso, a pesquisa constatou que os professores tiveram aumento nas cargas de trabalho física, psicológica e cognitiva.

Os achados da pesquisa são corroborados pelos estudos de Lelis e Souza (2012) que destacam que a precarização do trabalho docente decorre de: intensificação do trabalho, estagnação dos salários, situações que geraram tensões políticas, institucionais, econômicas e sociais. No que diz respeito à estagnação do salário, a entrevistada 6 informou que há mais de dez anos não ocorre reajuste de salário dos professores. Quanto às tensões institucionais, destaca-se a falta de apoio técnico e financeiro da Instituição na implantação e execução do teletrabalho e falta de contato imediato com a instituição para esclarecer dúvidas. Quanto às tensões sociais, verifica-se pelo fato de o trabalho ser executado no ambiente doméstico com interrupções pela família, perturbações da vizinhança e de animais de estimação e pela pouca participação dos alunos nas aulas síncronas. As tensões econômicas são percebidas pela necessidade de os entrevistados comprarem mobiliário e equipamentos adequados para o teletrabalho e pelo aumento da despesa com conexão de internet e energia elétrica, sem qualquer apoio institucional, ensejando o desequilíbrio orçamentário dos entrevistados.

Além disso, os achados desta pesquisa também são corroborados pelos estudos de Oliveira e Santos (2015) e Lucena *et al.* (2012) que relacionam a flexibilidade e polivalência à precarização do trabalho docente. Nesse sentido, as respostas à entrevista apontaram que, durante o teletrabalho, os entrevistados se tornaram, ainda mais, flexíveis e polivalentes, na medida em que, além de ministrarem as aulas, também manuseavam equipamentos de áudios e vídeos para produção e divulgação de conteúdos digitais, bem como manuseavam plataformas educacionais que não eram utilizadas nas aulas presenciais. Além disso, chegavam a desenvolver a função de conselheiro dos alunos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reestruturação produtiva acarreta diversas mudanças nas empresas, uma vez que se busca a redução dos custos da atividade, o aumento da produtividade e da competitividade, o que pode ensejar a precarização das condições de trabalho, especialmente, no que diz respeito à redução do tempo de descanso do trabalhador, a piora nas condições ergonômicas e ambientais, bem como a transferência dos ônus da atividade para o trabalhador.

O teletrabalho é um importante instrumento de reestruturação produtiva, na medida em que permite o desenvolvimento das atividades fora da sede da empresa ou órgão público, por meio das

tecnologias da informação e da comunicação. Isso possibilita o enxugamento das estruturas físicas do tomador de serviços e a conseqüente redução de custos da atividade, refletindo as tendências do neoliberalismo.

Nesse sentido, a busca por novas formas de organização do trabalho mais flexíveis associada à globalização e ao desenvolvimento tecnológico possibilitaram o avanço do teletrabalho. Porém, foi com a pandemia de Covid-19 e conseqüente necessidade de adoção de medidas de distanciamento social que a criação dos postos de teletrabalho aumentou significativamente, nos anos de 2020 e 2021, como uma estratégia de sobrevivência das atividades econômicas e manutenção dos postos de trabalho. Entretanto, mesmo após o arrefecimento da pandemia de Covid-19 e conseqüente término das medidas de afastamento social, o teletrabalho continua sendo adotado por muitas empresas e trabalhadores, evidenciando uma crescente tendência de utilização desse modelo, ainda que de forma híbrida, por muitas empresas. A atividade de ensino não é uma exceção, pois, durante a pandemia as instituições de ensino públicas e privadas adotaram, amplamente, o teletrabalho docente.

Mesmo após a retomada das aulas presenciais, muitas atividades docentes ainda continuam sendo realizadas no formato de teletrabalho, sendo, portanto, necessário analisar as condições do teletrabalho dos professores. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, com revisão de literatura sobre o tema para formação da base teórica, e realizado um estudo de caso com professores dos programas de mestrado profissional de uma universidade pública de Minas Gerais, a fim de analisar os fatores críticos do teletrabalho docente, se houve intensificação das cargas de trabalho docente e precarização das condições de trabalho dos docentes no período de 2020 e 2021, quando foi implantado o regime exclusivo de teletrabalho docente na Instituição .

Assim, para elucidar as considerações finais, é importante retomar a pergunta de pesquisa que direcionou o estudo: Houve precarização nas condições do trabalho docentes no período de 2020-2021? E a hipótese de pesquisa: O teletrabalho resultou na precarização do trabalho docente dos professores dos cursos de mestrado profissional de uma universidade pública de Minas Gerais.

A pesquisa confirmou a hipótese de que o teletrabalho resultou na precarização do trabalho docente nos cursos de mestrado profissional da Instituição, no período de 2020 e 2021, ao constatar que houve intensificação do trabalho; execução de jornada de trabalho superior a 44 horas semanais; apoio social baixo pela Instituição; condições ambientais inadequadas; insegurança e falta de condições de saúde no trabalho; interferências durante as aulas, desgastes e transferência dos ônus do trabalho da Instituição para o professor.

Os indicadores de precarização do trabalho docente constatados pela pesquisa podem estar diretamente relacionados com as medidas de reestruturação produtivas impostas ao setor da educação, pois são decorrentes, principalmente, da limitação orçamentária da Universidade, e dos cortes de verbas para a educação efetuados pela administração pública, não permitindo à Universidade destinar recursos financeiros para apoiar os professores na implantação e execução do teletrabalho, sujeitando-os ao trabalho em condições ambientais e de ergonomia inadequadas e sem os equipamentos tecnológicos adequados. Ademais, enseja a transferência de parte dos ônus da atividade docente ao professor, na medida em que o docente passa a arcar com as despesas de energia elétrica, conexão de internet e aquisição de equipamentos, por exemplo, para ministração das aulas e realização de outras atividades virtuais.

Nessa conjuntura, a falta de verba para a realização de concurso público e contratação de pessoal também contribui para a intensificação do trabalho e para o trabalho em sobrejornada, ainda mais, tendo em vista que os professores da pós-graduação possuem carga horária estendida e uma alta exigência de produções científicas, tanto pelos programas, quanto pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), levando a um ritmo de trabalho mais acelerado e ao aumento de demandas aos professores.

Diante do quadro apresentado, as principais contribuições desta pesquisa são: 1) retratar as condições do teletrabalho docente nos cursos de mestrado profissional da Instituição, no período de 2020-2021, para que, a partir de então, a Universidade possa repensar e criar políticas relacionadas à adoção do teletrabalho docente; 2) apresentar os principais indicadores de precarização do

teletrabalho docente, contribuindo para a criação de políticas para melhorias das condições do teletrabalho docente.

No que diz respeito às limitações da pesquisa, cita-se o fato de que a amostra não foi constituída aleatoriamente, e, sim, conforme a disponibilidade dos participantes, o que impossibilita a generalização dos resultados. Outra limitação decorre do fato de que os programas mais representativos da amostra não tiveram a maior quantidade de respondentes. Também pode ser considerada uma limitação o fato de a amostra não contemplar professores de todos os programas de mestrados profissionais da Instituição.

Ademais, a pesquisa lançou luz sobre outros pontos que também merecem ser explorados, tais como: 1) discutir políticas institucionais e boas práticas que melhorem as condições de teletrabalho dos docentes; 2) apresentar medidas que facilitem o ensino e a aprendizagem no modelo de ensino remoto; 3) analisar se as condições socioeconômicas dos alunos são compatíveis com essa modalidade de ensino; 4) analisar o ensino remoto sob a perspectiva dos alunos para compreender os pontos sensíveis dessa modalidade de ensino e seus principais impactos na aprendizagem e; 5) discutir as medidas de reestruturação produtiva adotadas pelo Estado de Minas Gerais e como elas repercutem sobre a educação. A introdução dessas questões na agenda de pesquisas futuras pode contribuir para avanços importantes na literatura sobre o tema.

Por fim, registra-se a importância do avanço no estudo da temática teletrabalho docente, uma vez que a educação é considerada um propulsor para a promoção do desenvolvimento. Isso porque os países com melhores indicadores de educação são também os países mais desenvolvidos, de modo que se faz necessário discutir como o teletrabalho docente pode impactar a educação e melhorar seus indicadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

BACICH, L.; TANZI NETO, A.; TREVISANI, F. de M. (Org.) **Ensino Híbrido: Personalização e Tecnologia na Educação**, 2015. Porto Alegre: Penso. ISBN 978-85-8429-048-2.

BARBOSA, R.T.O. As nuances da reestrutuação produtiva na Administração pública: uma incipiente análise Através da reforma gerencial. **Serviço Social & Realidade**, v. 19, n. 2, p.87-102. Franca, 2010.

BRAGA, T.; VIDAL, F; NEVES, L. (Orgs.) **Trabalho em questão**. Salvador: SEI, 2010. (Série estudos e pesquisas, 86).

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**.

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

CAMPOS, T. C.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. **Revista Docência Ens. Sup.**, Belo Horizonte, v. 10, e015193, 2020.

BRITO, L. H. P. F. **A educação na reestruturação produtiva do capital: um estudo sobre as reformas educativas e seu impacto no trabalho docente na rede estadual de ensino de Minas Gerais (2003-2008)**. 171 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2008

CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos**, SP, Makron Books, 1999.

DRUCK, M. G. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. **Revista de Economia Política**, v.19, n.2, p.31-48,1999.

DRUCK, M. G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

FERREIRA, A.R. **Modelo de Excelência em Gestão Pública no Governo Brasileiro**: importância e aplicação. XIV Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Salvador de Bahia, Brasil, 27 - 30 oct. 2009 .

FLECK, C. **F.A Universidade no Desenvolvimento do Mercado de Trabalho**: Um estudo de caso em Santana do Livramento. 188 f. 2012. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012.

FONTANELLA, B. J. B; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Revista: Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 24(1):17-27, jan, 2008

FRIGOTTO, G. **A educação e formação técnico-profissional frente à globalização excludente e o desemprego estrutural**. In: SILVA, L. H. da. A escola cidadã no contexto da globalização. Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 1998. p. 218-238.

GENTILI, P. **Neoliberalismo e educação**: manual do usuário. In: GENTILI, P. e SILVA, T. T. (Orgs.). Escola S.A. - quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. Brasília: CNTE: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, 1996, p.9-49.

GOMES, M. T. S. O debate sobre a reestruturação produtiva no Brasil. Raega - **O Espaço Geográfico em Análise**, [S.l.], v. 21, abr. 2011. ISSN 2177-2738. doi:<http://dx.doi.org/10.5380/raega.v21i0.21231>.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). O trabalho remoto na pandemia nas Unidades Federativas brasileiras: a heterogeneidade das suas realidades. **Carta de Conjuntura número 52**, nota de conjuntura 20, agosto de 2021. Brasília: IPEA, 2021. <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/trabalho-remoto/>. Acesso em: 07 mai. 2022

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS- IBGE. PNAD Contínua - **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Publicado em: 25 nov. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 05 nov. 2023.

LÉLIS, U. A.; SOUZA, V. A. Precarização do Trabalho docente e gestão democrática da escola: antinomias que se entrecruzam no cotidiano escolar. **Revista educação e políticas em debate**, v.2. n.2 – jul/dez.2012.

LOPES, E. S.J. **Características do trabalho e emprego da equipe de saúde da família**: análise de indicadores de precarização. Dissertação (programa de pós-graduação em saúde coletiva- mestrado) Universidade Estadual de Feira de Santana-Bahia. 2013.

LUCENA, C.. et al. **Trabalho e Educação no século XXI: experiências internacionais**. São Paulo: Xamã, 2012. 231p.

MACHADO, M. C.. **O peso de estar em casa: uma análise acerca da percepção das Profissionais docentes em relação a sobrecarga de trabalho No home office**. Dissertação (Programa de Pós-Graduação Stricto sensu em Administração). Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, 2021.

MINAS GERAIS. **Lei 7109/1977**.

MINISTÉRIO DO TRABALHO EM EMPREGO- MTE. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006.

OLIVEIRA, D.A. **Educação básica**. Gestão do trabalho e da pobreza. Petropolis, RJ: Vozes, 2000.

OLIVEIRA, L. A. T. C.; JUNIOR, E. P.L.. A educação a distância, o teletrabalho e o direito: os profissionais da docência na educação virtual. **Revista Univap**, [S. l.], v. 24, n. 45, p. 17–33, 2018. DOI: 10.18066/revistaunivap.v24i45.2006.

OLIVEIRA, L. C.; SANTOS, A. O. A educação à distância no contexto da reestruturação produtiva do capital: novas demandas e a ressignificação do trabalho docente. **Laplage em Revista**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. p.59-79, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU-. **OIT revela tendência de aumento do trabalho em casa para os próximos anos**. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2021/01/1738622>>. Acesso em: 28 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE- OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 01 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE- OPAS. **OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19**. 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em: 05 nov. 2023.

PEREIRA, L.C. B. A reforma do estado dos anos 90: Lógica e Mecanismos de controle. **MARE**. Brasília, 1997. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/cadernosmare/caderno01.pdf>. Acesso em 20 fev. 2023.

ROCHA, C. T. M., & AMADOR, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, 16(1), 152-162.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em direito do trabalho e previdenciário). Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito. São Paulo, p. 142. 2011.

SILVA JÚNIOR, J. R. **Reforma do Estado e da Educação no Brasil de FHC**. São Paulo: Xamã, 2002.

THIRY-CHERQUES. H.R. **Saturação em pesquisa qualitativa:** Estimativa empírica de dimensionamento. **Af-Revista PMKT** 03 Completa 4 cores: Layout 1. 10/9/09. Disponível em: <https://docplayer.com.br/15061-Saturacao-em-pesquisa-qualitativa-estimativa-empirica-de-dimensionamento.html>. Acesso em: 10 out. 2022.

TOMMASI, L; WARDE, M. J.; HADDAD, S. (Orgs). **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. São Paulo: Cortez, 1996.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS- UNIMONTES. **Regimento Geral**. 1999.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS- UFAL. **Ensino Remoto ou Educação a Distância, você sabe a diferença?**. Publicado em 13/06/2022. Disponível em: [https://ufal.br/ufal/noticias/2022/6/ensino-remoto-ou-educacao-a-distancia-voce-sabe-a-diferenca#:~:text=Por%20exemplo%2C%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao,alunos%2Dalunos\)%20e%20professores..](https://ufal.br/ufal/noticias/2022/6/ensino-remoto-ou-educacao-a-distancia-voce-sabe-a-diferenca#:~:text=Por%20exemplo%2C%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao,alunos%2Dalunos)%20e%20professores..) Acesso em: 25 set. 2022.

VIEIRA, Vania Ereni Lima. **O Ensino Remoto Emergencial (ERE) na perspectiva dos professores da Universidade Estadual de Montes Claros – UNIMONTES**. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Educação/PPGE, 2022.