

Educação e teletrabalho: considerações legislativas da atividade docente na educação a distância no ensino superior

Education and teleworking: legislative considerations of teacher activity in distance learning in higher education

Educación y teletrabajo: consideraciones legislativas de la actividad docente en la educación a distancia en la educación superior

Recebido: 27/11/2020 | Revisado: 02/12/2020 | Aceito: 04/12/2020 | Publicado: 08/12/2020

Jaqueline Montenegro da Cruz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8266-1026>

Centro Universitário do Norte, Brasil

E-mail: Adv7763@hotmail.com

Rúbia Silene Alegre Ferreira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6786-9948>

Centro Universitário do Norte, Brasil

E-mail: rubia.alegre.ferreira@gmail.com

Aldo Raphael Mota de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4276-9040>

Centro Universitário do Norte, Brasil

E-mail: aldo.oliveira@uninorte.com.br

Ralyne Lima de Souza Guerreiro

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9743-1426>

Faculdade Estácio Amazonas, Brasil

E-mail: ralyne.souza@gmail.com

Rogério da Cruz Gonçalves

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5545-311X>

Planejamento da Secretaria de Estado de Saúde do Amazonas, Brasil

E-mail: rgoncalves1@hotmail.com

Resumo

O objetivo deste trabalho é o de tecer considerações legislativas relacionadas ao teletrabalho e à atividade do professor no ensino à distância. Com o passar do tempo, diversas formas de trabalho têm sido modificadas. Na seara da educação não é diferente. Trata-se de uma

pesquisa qualitativa, com uma abordagem apoiada no arcabouço teórico, bem como na doutrina jurídica que cobre o tema. Como resultado, na modalidade do Ensino a Distância, os professores são os atores que fazem o processo se desenrolar por meio das tecnologias que estruturam a prestação do serviço. O período que nos circunda proporciona um cenário onde as relações desta modalidade de serviço capitaneada pela pandemia que se espalhou mundo a fora. A forma laboral do teletrabalho tem sido a principal ferramenta encontrada para que se dê continuidade às prestações de serviço como condição de manutenção de determinados ofícios. Dentro deste contexto, tem-se a função do professor, não apenas do ensino superior, mas de todas as formas de ensino. Deste modo, esta seara deverá ser regida pelas regulamentações já estabelecidas na Convenção Coletiva do Trabalho, (CCT), uma vez que rege as relações de trabalho nesta modalidade.

Palavras-chave: Teletrabalho; Ensino a distância; Legislação.

Abstract

The aim of this work is to make legislative considerations related to teleworking and the teacher's activity in distance learning. Over time, different forms of work have been modified. Education is no different. It is a qualitative research, with an approach based on the theoretical framework, as well as on the legal doctrine that covers the topic. As a result, in the Distance Learning modality, teachers are the actors who make the process unfold through the technologies that structure the provision of the service. The period that surrounds us provides a scenario where the relations of this type of service led by the pandemic that has spread worldwide. The working form of teleworking has been the main tool found for the continuity of service provision as a condition for maintaining certain jobs. Within this context, there is the role of the teacher, not only in higher education, but in all forms of teaching. Thus, this area must be governed by the regulations already established in the Collective Labor Convention (CCT), since it governs labor relations in this modality.

Keywords: Teleworking; Distance learning; Legislation.

Resumen

El objetivo de este trabajo es realizar consideraciones legislativas relacionadas con el teletrabajo y la actividad del docente en la educación a distancia. Con el tiempo, se han ido modificando distintas formas de trabajo. La educación no es diferente. Se trata de una investigación cualitativa, con un enfoque basado en el marco teórico, así como en la doctrina jurídica que cubre el tema. Como resultado, en la modalidad de Educación a Distancia, los

docentes son los actores que hacen que el proceso se desarrolle a través de las tecnologías que estructuran la prestación del servicio. El período que nos rodea brinda un escenario donde las relaciones de este tipo de servicio liderado por la pandemia que se ha extendido por todo el mundo. La forma de trabajo del teletrabajo ha sido la principal herramienta encontrada para la continuidad de la prestación del servicio como condición para mantener determinados puestos de trabajo. En este contexto, está el papel del docente, no solo en la educación superior, sino en todas las formas de enseñanza. Así, esta área debe regirse por la normativa ya establecida en el Convenio Colectivo del Trabajo (CCT), ya que rige las relaciones laborales en esta modalidad.

Palabras clave: Teletrabajo; La educación a distancia; Legislación.

1. Introdução

O ensino a distância difere completamente, em sua organização e desenvolvimento, do mesmo tipo de curso oferecido de forma presencial. No ensino a distância, a tecnologia está sempre presente e exigindo uma nova postura de ambos, professores e alunos. Para que um curso seja veiculado a distância, mediado pelas novas tecnologias, é preciso contar com uma infraestrutura organizacional complexa (técnica, pedagógica e administrativa). O ensino a distância requer a formação de uma equipe que trabalhará para desenvolver cada curso, e definir a natureza do ambiente *online* em que será criado, de acordo com Alves & Nova, (2003).

Por outro lado, a modalidade de ensino EaD, ancorado no avanço tecnológico que a sociedade atual desfruta tem causado mudanças sistemáticas, sobretudo, no quesito limitação ou quantitativo de alunos superior ao que se comportaria em salas de aula na forma presencial. E aí tem-se um agravante no ensino privado, uma vez que a remuneração docente consiste no quantitativo de turmas (ou seja na relação hora/aula) que o mesmo venha a ter no semestre/período em questão.

A EaD foi acometida nos últimos anos de crescimento significativo ancorada fortemente na internet, bem como na infraestrutura menos elaborada que é demandada em uma sala de aula presencial. Assim, neste trabalho, faz-se uma abordagem relacionada ao ensino superior à distância, com foco no teletrabalho e às bases legislativas que cobrem a seara.

Assim, este trabalho apresenta a seguinte estrutura, além desta introdução: na seção metodologia, faz a descrição dos procedimentos adotados para darem conta de resposta ao

objetivo proposto. Na seção quadro teórico, utiliza-se do arcabouço teórico obtido por meio da doutrina jurídica, da legislação pertinente ao teletrabalho, bem como aponta a diferenciação da relação de trabalho do professor e tutor em EaD. Por fim, tece as considerações finais.

2. Metodologia

A metodologia utilizada na pesquisa é de natureza exploratória, com abordagem qualitativa. Faz observações às questões legislativas inerentes ao teletrabalho no ensino superior. Conforme Andrade & Remígio (2018), a pesquisa possui dois objetivos: descrever e explicar visto ser impossível construir explicações causais inteligíveis sem um bom trabalho descritivo; assim como a descrição perde sua razão de ser se não se prestar à elaboração de explicações causais.

Assim, a busca em arcabouço teórico, mostra-se desta forma, imprescindível. A pesquisa bibliográfica, é por excelência uma fonte inesgotável de informações, pois auxilia na atividade intelectual e contribui para o conhecimento cultural em todas as formas do saber, de acordo com Fachin (2006).

Mezzaroba & Monteiro (2009) afirmam que qualidade, é uma propriedade de ideias, coisas e pessoas, que permite que sejam diferenciadas entre si de acordo com suas naturezas. E de certa forma, este tipo de pesquisa pode possuir um conteúdo altamente descritivo e pode até lançar mão de dados quantitativos incorporados em suas análises, mas o que vai preponderar sempre é o exame rigoroso da natureza, do alcance e das interpretações possíveis para o fenômeno estudado.

3. Quadro Teórico

3.1 O Teletrabalho

O mundo do trabalho é apenas uma das dimensões de um amplo espectro de transformações radicais que afeta nossas vidas e que está a desafiar a nossa imaginação sociológica. Não obstante a carência de teorias gerais que interpretem, de uma maneira mais ou menos sistemática, essas mudanças e também as continuidades que marcam as sociedades atuais, ouvimos de todos os lados que tudo, de alguma forma, mudou fundamentalmente. Há certos períodos na história em que muitos dos entendimentos produzidos pela Sociologia

sobre o modo como a sociedade se organiza têm o seu valor explicativo diminuído. As duas últimas décadas foram, certamente, um desses períodos, momento em que novas tendências no mundo do trabalho ensejaram uma extensa reavaliação das teorias e quadros analíticos oferecidos pela Sociologia do Trabalho há quase um século, na fala de Costa, (2007).

Para Junior & Caetano (2009), estudar o mundo do trabalho tem sido primordial e urgente, pois, afinal, o trabalho na contemporaneidade é um forte determinante para a construção de muitas das formas de se viver em sociedade, e o homem se constitui a partir dos referenciais dados por sua atividade laboral. A saúde física e mental das pessoas é fortemente influenciada pelo trabalho, e a sociedade se estrutura a partir dele.

Antes, a sociedade convivia com o espaço da casa, do trabalho, do lazer, das compras muito bem delimitados, com tempos relacionados às atividades que seriam feitas exclusivamente nesses locais. Hoje, o homem moderno contempla e experimenta que esses mesmos espaços perderam a sua demarcação físico-temporal, podem estar juntos temporalmente e espacialmente. Pode-se trabalhar desfrutar de atividades de lazer e compras no espaço do lar. Ao mesmo tempo em que se acessa a internet e as redes sociais para o lazer e entretenimento, pode-se utilizá-la para o trabalho e as demandas referentes ao mundo corporativo. Fica claro que espaços e tempos já não obedecem à mesma lógica cronológica e espacial, de acordo com Silva (2013).

A novidade nesta área da organização do trabalho, tanto no setor público quanto no privado, e, independente do tamanho da empresa, são as redes de telecomunicações, de custo razoável e com alta performance organizacional, que se tornaram parceiras constantes e fundamentais na gestão das organizações bem sucedidas. A partir do sistema de informação e de comunicação ocupando a distância física entre os funcionários de uma mesma organização e entre funcionários e clientes, verifica-se a necessidade de se identificar novas fronteiras do que se entende por local de trabalho. De fato, a área física onde tradicionalmente se trabalha não é mais uma entidade tangível com fronteiras bem definidas, baseadas em regras e observação visual do processo de trabalho. Nesta linha de raciocínio temos agora, dentro desta visão ampla e integrada, os processos gerenciais, convivendo com o trabalho remoto, eletronicamente gerenciado, segundo Melo (1999).

Para Silva (2013), a modernidade possibilitou novas configurações à sociedade, dentro dessas mudanças verificamos que o trabalho, o ensino, o tempo e os espaços podem ser percebidos de maneiras distintas. A sociedade e suas concepções com relação à vida humana têm mudado de maneira significativa e hoje, não há como conceber o trabalho, a educação, a tecnologia, ou a ciência, como outrora. Tal realidade tem forçado a mudança legislativa em

todos os âmbitos em que há afetação jurídica e, desta forma, também nas relações trabalhistas. Não há um único fator determinante para tais mudanças, que são fruto de uma gama de situações sociais, de cunho econômico, político, cultural, científico e tecnológico, que envolvem os relacionamentos humanos atingindo, portanto, direitos e obrigações, conforme Rodrigues, Corrtelazzo & Júnior, (2014).

Essas situações sociais acabaram levando ao surgimento de novas formas de trabalho, denominadas inicialmente como “*home work*”, “*home office*”, “*anywhere office*” etc. que afetaram as relações laborais e levaram à necessidade de estabelecer conceitos, direitos e obrigações advindos dessa nova relação trabalhista, o que veio a ocorrer, recentemente, com a introdução do “teletrabalho” na legislação brasileira, ainda na análise de Rodrigues, Corrtelazzo & Júnior, (2014).

Para Silva (2013), a modernidade é permeada de ambivalências. O dinheiro que pode trazer conforto e bem-estar, ao mesmo tempo nos aprisiona. A moda que seria um meio de distinção social acaba por padronizar as classes e os gostos, uma singularidade que uniformiza aparências, preferências e estilos. A liberdade está posta no tempo moderno, como a combinação da aproximação e da distância, marcada pelas ligações interpessoais. Isso conjuntamente tem trabalhado para uma tendência de mercado em evolução, que se denomina “Teletrabalho”. Em Mello (1999) são apresentadas as 12 regras do Teletrabalhador:

1. *Forte automotivação* – o teletrabalhador é mais sensível a distrações e . Por outro lado, o isolamento pode afetá-lo psicologicamente. Logo, é necessário automotivação.
2. *Autodisciplina* – como o ambiente do teletrabalho não está sujeito ao controle e visual do ambiente tradicional do escritório, a autodisciplina é fundamental.
3. *Competências e preparação* – o teletrabalhador tem de ter as competências para a atividade em causa e, além disso, tem de aprender a funcionar neste sistema.
4. *Flexibilidade e espírito de inovação* – quem tem dificuldades em se adaptar a novas situações, não é bom candidato ao teletrabalho.
5. *Formas de socialização* – o teletrabalho coloca restrições à socialização. mistas de tempo parcial em casa e no escritório, a utilização de Escritórios Virtuais, ou o incentivo aos encontros entre teletrabalhadores e clientes, são aconselháveis.
6. *Regime de voluntariado* – nunca deve ser feita a seleção de teletrabalhadores por escolha administrativa; todos os candidatos devem ser voluntários e escolhidos segundo critérios objetivos.
7. *Ambiente familiar* – a família tem de ser considerada na análise. Mas o teletrabalho não deve ser mero recurso para resolver problemas domésticos.
8. *Combate aos exageros* – o ambiente de isolamento pode gerar a dependência em relação à gula, alcoolismo e drogas. Há que levar estes perigos em consideração.
9. *Ambiente adequado* – tem de haver um espaço claramente demarcado no lar para o teletrabalho. A separação em relação às atividades familiares é crucial.

10. *Formação* – treine os candidatos ao teletrabalho, os seus gerentes nas empresas e suas famílias.

11. *Sistema experimental* – comece com uma equipe de voluntários, crie um sistema experimental e ensaie alternativas mistas. Os testes à funcionalidade do sistema devem ter, pelo menos, a duração de um ano.

12. *Regra número um* – o teletrabalho não é nem um prêmio, nem sequer uma punição. É apenas uma forma diferente de trabalhar.

Conforme Silva (2013), estes trabalhadores vendem sua força de trabalho de uma forma distinta do trabalhador convencional. Este novo grupo, conta com a possibilidade de conciliar duas jornadas de trabalho, uma formal com vínculo empregatício (geralmente a sua primeira e oficial fonte de renda, com tempos e espaços demarcados) e o teletrabalho que possui uma variedade de vínculos empregatícios que podem ser precários ou não (contrato por curso, por aula, por material didático, por CLT ou como autônomo). Como o trabalho é virtual, há a possibilidade de trabalhar em tempos e espaços distintos determinados pelo trabalhador, desde que o mesmo tenha acesso à internet e a computadores.

3.2 Da base legislativa

A base legislativa brasileira da Educação a Distância (EaD) é amparada por diversas leis, decretos, portarias e resoluções que tem como escopo a definição detalhada pelas regras e diretrizes para aplicação desta modalidade.

No Brasil a Lei de Diretriz e Bases da Educação Nacional (LDB) foi criada em 1961, regulamentando as normas sobre a educação, mas somente em 1996 foi implementado pela Lei 9.394/96, que dispõe em seu art. 80, a modalidade de Educação a distância (EaD), reconhecendo-a como ensino em todos os níveis de graduação, educação básica ou técnicos, segundo o Decreto n. 5.622 (2005).

A referida norma não especifica as regras a serem seguidas, cabendo à União a autorização do credenciamento de instituições, devendo ainda regulamentar os critérios para as avaliações e emissão de diplomas.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 205 estabelece como garantia fundamental a educação, como dever do Estado e da família. O texto determina ainda que essa não é uma responsabilidade só do Estado, mas também da sociedade como um todo, família, comunidade, instituições governamentais ou não, que deverão desenvolver mecanismos para a formação do cidadão em qualificação profissional.

Art. 205 - A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Embora se tenha o amparo constitucional para a promoção da educação de forma ampla, ainda faltava a regularização para os critérios desta, serem seguidos de forma específicas. Diante da necessidade desta regulamentação quanto aos critérios específicos, surge o decreto nº 5.622 em 19 de dezembro de 2005 alterando o art. 80 da LDB com inclusão de outros dispositivos, dentre eles o conceito de EAD no art. 1º:

Art. 1º- Para os fins deste Decreto, caracteriza-se a educação a distância como 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.

O que antes não era muito claro quanto ao reconhecimento ou regras da educação na modalidade EaD, o referido decreto trouxe como caracterização desta, os procedimentos didáticos pedagógicos de forma intermediada entre estudante e professores por meio de tecnologias auxiliares de comunicação em lugares diversos, diferente da clássica sala de aula como hora predeterminada. Porém sua flexibilização encontra limites quando passa a ser obrigatório pela norma a exigência na forma presencial nos casos de: avaliações; estágios, defesas de trabalhos de conclusão de curso e atividades em laboratórios, conforme Decreto n. 5.622 (2005).

A norma foi de grande importância para o crescimento da educação à distância, apesar de inúmeros critérios a serem seguidos, possibilitando ainda regularizar os demais cursos que já eram ofertados nesta modalidade sem qualquer reconhecimento jurídico. A partir da edição do Decreto nº 5.622/05 foi possível observar que a oferta de cursos em EaD dobrou em relação ao ano anterior, e as pesquisas realizadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP) demonstraram que os cursos de nível superior a distância já ultrapassava de 1,2 mil em 2013, segundo Arruda (2015).

Mesmo diante de uma nova norma regulamentadora, esta não era suficiente para suprir algumas lacunas na legislação quanto os procedimentos e metodologias a serem adotadas nos cursos a distancias, o Decreto 5.622/05 não ampliou as diretrizes para o reconhecimento desta modalidade de ensino em sua plenitude, haja vista a exigência de algumas metodologias de forma presencial, impedindo o alcance da grande massa populacional.

Mesmo com suas atualizações pelo Decreto 5773 de 09 de maio de 2006, a norma trouxe restrições para ofertas de determinados cursos como: graduação em direito, medicina, odontologia e psicologia, conforme disposto no § 2º do art. 28:

A criação de cursos de graduação em direito, medicina, odontologia e psicologia, inclusive em universidades e centros universitários, deverá ser submetida, respectivamente, à manifestação do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil ou do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2006).

De acordo com Veloso & Mill (2017), o Brasil por meio de políticas públicas, criou o Sistema de Universidades Aberta do Brasil (UAB) com a edição do Decreto nº 5.800 em 8 de junho de 2006, que teve como objetivo de ampliar ofertas de cursos de graduação a distâncias em instituições públicas de ensino superior, em conformidade com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

A partir daí foram editados os decretos nº 6.303/2007 e decreto nº 8.754/2016 que tratavam do credenciamento específico para oferta de educação a distância (EAD), todos revogados pelo Decreto nº 9.057, de 2017 e atualizada pelo Decreto nº 9.235/97, que trouxe significantes alterações, tendo como objetivo ampliar a demanda na oferta de cursos de níveis superiores de graduação em EaD (Brasil, 2017).

O Ministério de Educação e Cultura (MEC), com a edição do Decreto Nº 9.057/2017, publicado em 26 de maio de 2017, em um grande avanço para a oferta de cursos facilitou para as IES quanto a oferta de pós-graduação lato sensu EAD, deixando de exigir o credenciamento específico. Ou seja, as instituições que já possuem o credenciamento EAD, estão autorizadas a ofertar essa modalidade. Por sua vez o Decreto nº 9.235/97 regulamentou a oferta de cursos a distância para o ensino médio e para a educação profissional técnica de nível médio (Brasil, 2017).

A norma dispõe ainda sobre o exercício das funções de regulação com o objetivo de proporcionar a igualdade de condições de acesso e garantia de qualidade de ensino, com a criação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES (Brasil, 2017).

No que diz respeito a modalidade de Educação à Distância, não se pode esquecer quem são os atores promotores da educação neste contexto. De acordo com a LDB (Lei 9.394/96), exige que seja realizada a capacitação para os tutores e professores que atuarão nos cursos a distâncias, conforme Novello, Larindo & Vaniel (2012).

3.3 A relação de trabalho do professor e tutor em EaD

O MEC por meio do Decreto nº 9.057/2017 em seu art. 19, § 1º admite que as Instituições possam contratar por meio de parcerias com outras entidades, seu corpo docente e tutores sem muito especificar quanto suas atribuições (Brasil, 2017).

Na modalidade de educação à distância, existe diferentes encargos pedagógicos quanto a atribuição de funções de professores, tutores e técnicos envolvidos na metodologia aplicada, de forma adequada, que envolve diversas ferramentas tecnológicas para sua realização Novello, Larindo & Vaniel (2012).

No contexto trabalhista, os professores ou tutores nem sempre farão o trabalho na forma de teletrabalho, pois a realização das aulas embora consideradas tele presenciais ou não, são desenvolvidas muitas vezes dentro da estrutura da IES, não podendo ser considerado pela legislação trabalhista como teletrabalho neste caso, pois o que é ofertado “à distância” são as aulas e não o trabalho do professor ou tutor que é realizado nas dependências das Instituições. De acordo com Nascimento (2008),

Não há conceito legal de trabalho a distância, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe a disposição do processo produtivo, em especial de serviços. Não há rigor conceitual porque ainda está por ser feito o estudo desses meios e a forma como na sociedade contemporânea vem sendo utilizado.

O Contrato de Trabalho na modalidade à distância, foi incluído na Legislação Trabalhista pela Lei nº 12.551/2011 como teletrabalho, dando nova redação ao art. 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), equiparando os efeitos jurídicos da subordinação jurídica exercida a distância, por meios telemáticos e informatizados, segundo Alves (2014).

Com o advento da Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, passou a prever regras específicas para o teletrabalho, também chamado de *home-office*, ganhando um capítulo a parte na CLT (Do Teletrabalho), sendo inclusive conceituado no art. 75B:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (Brasil, 2017).

Em que pese não haver legislação específica/nominal, deverá respeitar as leis constitucional, celetista e a de direitos autorais, bem como as normas estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) pelos sindicatos da respectiva categoria.

Em um novo cenário mundial, com o acometimento da Pandemia, causado pelo COVID-19, as instituições foram obrigadas a suspenderem as aulas presenciais, em decorrência de manter o isolamento social. Surge então novas nuances na modalidade de teletrabalho do professor, não se tratando de aulas na modalidade EaD, mais sim na forma de “Aula Remota” conforme determinado pela Portaria do MEC nº 343/2020, substituída pela de nº 473/2020 que prorrogou o prazo até 15/06/2020, substituindo as aulas presenciais por aulas remotas, por meios de sistemas de tecnologias de informação e comunicação (Brasil, 2020).

Pode-se observar que na hipótese de EaD, esta pode ser realizada pelo professor ou tutor na forma de teletrabalho ou dentro da IES onde poderá realizar suas gravações, uma vez que as aulas podem ser síncronas, na forma de comunicação simultânea, *on line*, entre aluno e professor, ou ainda de forma assíncrona, quando não há a necessidade de confecção simultânea, de acordo com Alves (2014).

Fato este que diferencia das Aulas Remotas, onde a metodologia aplicada compreende uma comunicação simultânea por meio de conexão de telecomunicação, com a única opção professor trabalhando na forma exclusiva de *home office* devido o isolamento social, conforme Portaria do MEC nº 343/2020 (Brasil, 2020).

A modalidade *home office*, por ser não-presencial, insere-se no teletrabalho ou em uma de suas modalidades, o trabalho em casa. O teleprofessor se caracterizaria por sua prescindibilidade temporal e espacial. Não há necessidade de comparecimento ao local de trabalho, ou seja, não é necessário que o professor frequente as dependências da instituição de ensino.

Ao professor que labora na modalidade de teletrabalho, por falta de regra específica para a profissão, encontra amparo legal quanto as regras do direito trabalhista na CLT e Constituição Federal de 1988 (CF/88), ou seja, todos os direitos da relação de emprego. As regras específicas do teletrabalho estão esculpidas no art. 75c, § 1º da CLT, permitindo a alteração entre o regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes e registrado em aditivo contratual (Brasil, 2017).

A CLT deixa claro, também, que equipamentos eventualmente fornecidos pelo empregador para viabilizar o teletrabalho não integram a remuneração daquele trabalhador (CLT, art. 75-D, parágrafo único). São, portanto, utilidades sem natureza salarial, devendo ser advertido ainda, quanto a segurança para evitar qualquer acidente de trabalho (Brasil, 2017).

4. Considerações Finais

Este trabalho buscou tecer uma abordagem relacionada ao teletrabalho e ao contexto jurídico que envolve a figura do profissional que labuta nesta seara: o professor. As formas de trabalho sofreram e sofrem modificações sistemáticas em todos os níveis. Não pode ser diferente com a educação.

Assim, uma destas mudanças, tem sido a modalidade de ensino por meio do teletrabalho, que aliado às benesses que o contexto e a tecnologia proporcionam, fazem da modalidade de ensino a distancia uma extensão do cumprimento do processo de ensino-aprendizagem.

Na modalidade do Ensino a Distancia, os professores são os atores que fazem o processo se desenrolar por meio das tecnologias que estruturam a prestação do serviço. Desta forma, conforme se verificou na cobertura legislativa, é uma área que deverá ser regida pelas regulamentações já estabelecidas na Convenção Coletiva do Trabalho, (CCT), uma vez que rege as relações de trabalho nesta modalidade.

. O período que nos circunda proporciona um cenário onde as relações desta modalidade de serviço capitaneada pela pandemia que se espalhou mundo a fora. A forma de trabalho do teletrabalho tem sido a principal ferramenta encontrada para que se dê continuidade às prestações de serviço como condição de manutenção de determinados postos de trabalho. Dentro deste contexto, tem-se a função do professor, não apenas do ensino superior, mas de todas as modalidades.

Assim, para trabalhos futuros pode-se dar continuidade na pesquisa verificando o comportamento do mercado na educação a distancia nas diversas esferas de aprendizado, sobretudo em momento em que já se tenha um *status* “pós-pandemia”, uma vez que diversas circunstâncias (sobretudo trabalhistas), sofreram mutações.

Referências

Alves, L, Nova, C. (2003). *Educação a Distância: Uma Nova Concepção de Aprendizagem e Interatividade*. São Paulo, Futura.

Andrade, M. D, Remígio, R. F. (2018). A desnecessária separação entre abordagem qualitativa ou quantitativa para a pesquisa jurídica: repensando as vantagens do pluralismo metodológico para a pesquisa em Direito Processual Civil. *Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP*. 384-406.

Aragão, E. M., Barros, M. E, & Oliveira, S. P. (2005). *Falando de metodologia de pesquisa*. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 5(2), 18-28.

Arruda, E. P. & Arruda, D. E. P. (2015.) *Educação à Distância no Brasil: políticas públicas e democratização do acesso ao ensino superior*. *Educação em Revista*. Belo Horizonte. 31(3), 321-38.

Benini, G. E, Fernandes, M. E. (2012). Ensino Superior a Distância e trabalho docente: recentes configurações no âmbito do público e do privado. *Revista Educação e Políticas em Debate* .1(1), - jan./jul.

Brasil. Lei nº 12.551, de 15 dez. 2011. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. *Diário Oficial*, Brasília, 16 dezembro. Recuperado de <http://www.planalto.gov.br>.

Brasil. Lei nº 13.167/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), disponível no site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.

Brasil. Lei nº 9.235/17. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. *Diário Oficial*, Brasília, 15 de dezembro de 2017, Recuperado de <http://www.planalto.gov.br>.

Brasil. Lei nº 9.394/96. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial, Brasília, 20 de dezembro de 1996, Recuperado de <http://www.planalto.gov.br>.

Brasil. Portaria nº 343/2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19, Recuperado de <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>.

Brasil. Portaria nº 473/2020. Prorroga o prazo previsto no § 1º do art. 1º da Portaria nº 343, de 17 de março de 2020, Recuperado de <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-mec-473-2020-05-12.pdf>.

Bruno, R. A., Borges, E. M., Silva, L.S.P. (2010). *Tem professor na rede*. UFJF: Juiz de Fora.
Costa, I. de S. A. da. (2006). Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. Recuperado de WorldWideWeb: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=pt&nrm=iso.

Decreto nº 5.622. (2005). Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial, Brasília, 19 de dezembro. Recuperado de <http://www.planalto.gov.br>.

Fachin, O. (2006). *Fundamentos de metodologia*. (5a ed.), São Paulo, Saraiva.

Ferreira, S. R. (2013). *A docência na EAD*. V Seminário de Educação a Distância. UFMG.

Gatti, A. B., Barreto, E. S. de S. (2009). Professores do Brasil: impasses e desafios. Brasília: UNESCO.

Ives, S. T. (2014). *A lei n. 12.551/2011 e seus reflexos no teletrabalho docente na educação a distância*. Revista @rquivo Brasileiro de Educação, Belo Horizonte, 2(3).

Junior, E. P., Caetano, M. E. S. (2009). *Implicações do Teletrabalho: um Estudo sobre a Percepção dos Trabalhadores de uma Região Metropolitana. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9, 22-31.

Marin, A. J., Bianchini, N. (2010). *Formação de professores, trabalho docente no ensino superior e mercado de trabalho. Rev. Diálogo Educ.*, Curitiba, 10(29), 45-58.

Mello, Á. (1999). *Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Mezzaroba, O. & Monteiro, C. (2009). *Manual de metodologia da pesquisa em Direito*. 5ª edição. São Paulo.

Nascimento, A. M. (2010). *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. (23a ed.). São Paulo: Saraiva, 2008, p. 1070.

Neder, M. L. C. (2009). *A formação do professor à distância: desafios e inovações na direção de uma prática transformadora*. Cuiabá, EdUFMT.

Novello, T. P., Laurino, D. P., Vaniel, B. V. (2012). *Professores e Tutores a Distância: o Emergir na Práxis Pedagógica. Revistas Contexto e Educação*. Unijuí, 27(88).

Rodrigues, M. R. J. B., Corrtelazzo, A. L., Júnior, D. P. (2018). *O teletrabalho no contexto do ensino a distancia*. Abed, Franca/São Paulo.

Saraiva, T. (1996). *A Educação a Distância no Brasil*. Em Aberto, Brasília, 16, (70), 16-27.

Silva, S. S. S. (2013). *Modernidade, EAD e o teletrabalho: o dilema brasileiro de conciliar a casa e a rua, sob a perspectiva damattiana*. REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, Araraquara, 6(2).

Velosi, B., Mill, D. (2017). *Teletrabalho docente na educação a distância: sobrecarga nas atividades dos trabalhadores*. In: Encontro Brasileiro da Rede Latino-Americana de Estudos

sobre o Trabalho Docente, 9. 2017, Universidade Estadual de Campinas. Anais. Campinas: Resdestrado. 1-14.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Jaqueline Montenegro da Cruz – 25%

Rúbia Silene Alegre Ferreira – 20%

Aldo Raphael Mota de Oliveira – 20%

Ralyne Lima de Souza Guerreiro – 20%

Rogério da Cruz Gonçalves – 15%