

A ATUAÇÃO DOS PROFESSORES DO CENTRO PAULA SOUZA EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: UMA ANÁLISE LEGAL

FRANCA/SP MAIO/2017

**MARIA RAFAELA JUNQUEIRA BRUNO RODRIGUES - FATEC-FRANCA / CENTRO PAULA SOUZA -
mrjunque@gmail.com**

DILERMANDO PIVA JUNIOR - FATEC-ITU / CENTRO PAULA SOUZA - pivajr@gmail.com

ANGELO LUIZ CORTELAZZO - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS - alcortelazzo@hotmail.com

Tipo: RELATO DE EXPERIÊNCIA INOVADORA (EI)

Categoria: ESTRATÉGIAS E POLÍTICAS

Setor Educacional: EDUCAÇÃO SUPERIOR

RESUMO

É comum o sentimento de insegurança, a respeito dos aspectos legais das várias funções exercidas, pelos professores que atuam na educação a distância. Realmente existe uma lacuna legal no que diz respeito aos direitos trabalhistas, uma vez que não estão regulamentados de forma específica. Mesmo assim, é evidente que tais professores não poderão ficar legalmente desamparados. Dessa forma, o presente artigo tem por objetivo ampliar os espaços de discussão da área do Direito do Trabalho em EaD apresentando, para tanto, um modelo de enquadramento funcional adotado pelo Centro Paula Souza (CPS), que mantém coerência com a legislação trabalhista em vigor. A metodologia utilizada foi a pesquisa a referenciais teóricos e a documentos públicos que indicam a estruturação funcional do quadro de docentes na educação a distância pelo CPS. O resultado obtido foi o de demonstrar que há como se respeitar os direitos trabalhistas dos professores que atuam na modalidade a distância, sem ferir a qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Palavras-chave: Legislação trabalhista - Funções em EaD - Educação a distância

1. Introdução

As condições de trabalho dos profissionais da educação no ensino na modalidade a distância têm sido objeto de preocupação de profissionais que atuam nas diversas funções pertinentes à prática, com relação aos seus direitos e deveres oriundos dessa atividade laboral. Os frutos decorrentes dessa atividade laboral são considerados para o Direito como uma dívida de valor por garantirem a subsistência do empregado, assim como de seus familiares e demais dependentes, portanto, sendo um direito indisponível do trabalhador. Por essa razão, as verbas advindas de tal atividade não podem estar eivadas de interpretações dúbias, possibilidades e impossibilidades existentes pelas indefinições de enquadramento quanto às próprias funções exercidas por professores na modalidade de ensino a distância. No presente trabalho, se apresenta a proposta de enquadramento funcional dado aos professores que atuam em tais funções pelo CPS - Centro Paula Souza. O principal objetivo da presente pesquisa foi apresentar um modelo que apesar da lacuna legal específica a regulamentar tais funções conseguiu respeitar os direitos trabalhistas de seus professores, a partir da legislação trabalhista em vigor, podendo servir de modelo a outras instituições.

Assim, o presente trabalho tem uma relevância social e acadêmica de extrema importância, pois, servirá de paradigma a outros modelos que querem se ver estruturados, além de possibilitar a ampliação dos espaços de discussão no que diz respeito aos aspectos laborais trabalhistas dos docentes que se ocupam das funções exigidas para que o ensino na modalidade a distância se concretize.

Ademais, cabe se ressaltar que ao se ampliar os espaços de discussão, não se esgota a temática, trazendo a necessidade de se pesquisar cada vez mais a respeito, se buscando soluções e alternativas aos problemas legais que forem surgindo como decorrência das atividades/funções laborais desenvolvidas.

2. O profissional de EaD e o Direito do Trabalho

Na legislação trabalhista em vigor não existe de forma específica, em lei especial, regulamentação legal pertinente à atuação do profissional da educação na modalidade a distância, no entanto, o profissional da educação, habilitado em educação superior por possuir graduação, pode atuar em instituições públicas ou privadas, sob a égide da tutela legal e da legislação educacional, respeitadas às maneiras de ingresso exigidas para as respectivas instituições.

Em que pese a inexistência de legislação específica que regulamente às funções, os

frutos decorrentes dessa atividade laboral são considerados para o Direito como uma dívida de valor por garantir a subsistência do empregado, assim como de seus familiares e demais dependentes, portanto, sendo um direito indisponível do trabalhador.

Nesse sentido preleciona Gonçalves (2012) ao estabelecer a diferença entre dívida de dinheiro e dívida de valor, assim mencionando:

Distingue-se a dívida em dinheiro da dívida de valor. Na primeira, o objeto da prestação é o próprio dinheiro, como ocorre no contrato de mútuo, em que o tomador do empréstimo obriga-se a devolver, dentro de determinado prazo, a importância levantada. Quando, no entanto, o dinheiro não constitui objeto da prestação, mas apenas representa seu valor, diz-se que a dívida é de valor. A obrigação de indenizar, decorrente da prática de um ato ilícito, por exemplo, constitui dívida de valor, porque seu montante deve corresponder ao do bem lesado (GONÇALVES, 2012 p. 466).

Por essa razão, as verbas advindas de tal atividade não podem estar eivadas de interpretações dúbias, possibilidades e impossibilidades existentes pelas indefinições de enquadramento quanto às próprias funções exercidas por professores na modalidade de ensino a distância.

O ingresso no mercado de trabalho e o exercício das funções necessárias a viabilizar o ensino na modalidade a distância, no que diz respeito aos direitos trabalhistas seguem as disposições legais pertinentes existentes na C.L.T. – Consolidação das Leis Trabalhistas - Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, em específico na Seção XII e na LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

De uma maneira abrangente, na Seção XII a regulamentação da atividade laboral do professor quanto à sua habilitação, encontra-se no art. 317, da CLT, assim como os critérios da jornada de trabalho nos arts. 318/319 e a remuneração dos arts. 320/322, do mesmo estatuto legal.

Assim, dispõe o art. 318, da C.L.T. que num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor ministrar ao dia mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas (Art. 318) e no art.319 que é vedada, aos professores aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

Sendo que a remuneração dos professores é fixada pelo número de aulas semanais que lhe foram atribuídas de conformidade com o horário, com fulcro no art. 320, sendo que o

pagamento será mensal, considerando-se, para este efeito, cada mês constituído de quatro semanas e meia, conforme disposto no § 1º, do art. 320 e no seu §2º, que vencido cada mês, será descontada, na remuneração do professor a importância correspondente ao número de aulas que deixou de ministrar sem justificar nos termos legais. Se houver a necessidade de aumentar o número de aulas do professor, marcado no seu horário, este será remunerado ao fim de cada mês com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes cumprindo assim, o estabelecimento de ensino o disposto no art.321, da C.L.T.

O “caput” do art. 322, da C.L.T. ainda determina que no período de exames e de férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento, na mesma periodicidade contratual da remuneração por ele percebida, na conformidade do seu horário durante o período de aulas. Não se exigindo do professor no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula, segundo o § 1º, do art.322. E, no §2º há a determinação que no período de férias não se poderá exigir do professor outro serviço senão o relacionado com a realização de exames.

Embora a legislação ordinária não tenha tratado do descanso semanal remunerado, “observa-se que, pela forma de remuneração (fixada por número de aulas), o repouso semanal remunerado não foi abrangido, e como se trata de direito fundamental, a regra aplicável ao professor será aquela contida no §2º do art. 7º da Lei 605/49, ou seja, 1/6 do valor hora-aula semanal”, como adverte Scottini (2012).

Caso haja a demissão do professor, sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento na mesma periodicidade contratual da remuneração pelo professor percebida, na conformidade de seu horário durante o período de aulas, nos termos do art. 322, §3º, da C.L.T.

A importância de se conhecer os direitos dos professores no que diz respeito a determinação legal vigente, é que esta não faz distinção se a profissão será exercida no local da sede da Instituição de ensino superior ou em outro local, o que vem corroborado pelo disposto no “caput”, do art. 6º, da C.L.T. que dispõe:

“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Esse reconhecimento de que não há que se fazer distinção legal, foi introduzido na

Consolidação das Leis do Trabalho, através da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, sendo uma conquista recente e que teve por finalidade a adequação legal ao desenvolvimento científico e tecnológico que introduziu novas formas de exercício da atividade laboral.

Nesse sentido também Barros (2007, p.3266) advertiu que: “Observa-se, portanto, que educação a distância significa não só a educação por meios tecnológicos virtuais, bem como outras formas, em que os estudantes e professores desenvolvem atividades educativas em lugares ou tempos diversos”.

Infelizmente, o ambiente legal é conservador e atrasa sua adequação à realidade, mas em que pese essa constatação, a experiência acaba por forçar o avanço da legislação que forçosamente tem que se adequar. Como preleciona Bondía (2002, p.20), “a experiência é o que nos passa, o que nos acontece, o que nos toca”.

Tal experiência se encontra consubstanciada nos julgados dos Tribunais que têm equiparado às funções exercidas na modalidade a distância àquelas exercidas pela docência tradicional, com força do disposto no art. 2º, §2º, da Lei nº 11.738/2008, que conceituou que são profissionais do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

O respeito às leis vigentes e a garantia aos direitos trabalhistas oriundos da atuação do profissional docente que opta por atuar na modalidade a distância, também tem o condão de ampliar suas expectativas profissionais, trazendo aprimoramento ao seu currículo.

Assim se dá porque o docente terá mais a oferecer ao mercado de trabalho, que está constantemente absorvendo mão de obra qualificada, que demonstre a adaptabilidade às novas tecnologias, principalmente às de informação.

3. A EaD para o CPS e a atuação dos docente na área

O Centro Paula Souza se destaca por ser um precursor em oferecer ao profissional docente vinculado aos seus quadros funcionais a oportunidade de trabalhar nas funções necessárias da oferta do ensino superior tecnológico na modalidade a distância.

No entanto, tal oportunidade surgiu com regulamentação específica a partir da legislação trabalhista vigente, de maneira a garantir-se os direitos trabalhistas dos docentes.

Na Instrução Normativa Conjunta CESU (Coordenadores da Unidade do Ensino Superior de Graduação) – URH (Unidade de Recursos Humanos) nº 001, de 02 de junho de 2014, se veem regulamentadas as funções desenvolvidas na educação à distância no CPS.

Nesta disposição normativa foram estabelecidos os critérios de alocação e operacionalização de carga horária a docentes para cursos de Graduação na modalidade a distância pelas Faculdades de Tecnologia (Fatec) do CPS.

Através dessa Instrução Normativa Conjunta se procurou proteger os direitos dos trabalhadores quanto ao seu enquadramento funcional dado pelo CPS, aliado a proposta de educação superior tecnológica ofertada na modalidade a distância, como um modelo pedagógico (BEHAR, 2009, p.25).

Assim, os docentes que são concursados e atuam como celetistas, podem dentro da Instituição assumir uma dentre as três funções nos cursos na modalidade EaD, ou seja, como professores-autores responsáveis pelas disciplinas, professores mediadores “online” ou professores mediadores presenciais.

Neste caso, cabe à CESU, por intermédio de sua Diretoria de Educação a Distância, especificamente pelo Comitê de Educação a Distância, o estabelecimento de critérios de seleção e carga horária de trabalho semanal para cada função/curso de professores que atuarão nos cursos de graduação na modalidade a distância.

O CPS teve como curso precursor dessas atividades, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial EaD, em sendo assim, estabeleceu uma carga horária limite de 200 (duzentas) horas mensais de trabalho, podendo assim serem distribuídas:

Para professores autores ou responsável pela disciplina, será atribuída uma carga horária semanal de 40 (quarenta) horas (hora aula específica – HAE), dedicadas especificamente a condução da disciplina sob sua responsabilidade no curso superior na modalidade EaD.

Para professores mediadores “online”, será atribuída uma carga horária semanal de 20 (vinte) horas (sem a adição dos 50% de hora atividade), referente a condução de 5

(cinco) turmas de 40 (quarenta) estudantes no ambiente virtual de aprendizagem.

Para os professores mediadores presenciais, será atribuída uma carga horária semanal de 2 (duas) a 4 (quatro) aulas semanais, dependendo da área que será alocado. Sendo que, neste caso, a definição da quantidade de aulas por área será definida pela CESU por intermédio do Comitê de Educação a Distância, a ser divulgado às Unidades (Fatec).

No sentido de poderem exercer funções no Ensino na Modalidade a Distância, os professores que deverão atuar na função de professor mediador presencial, deverão ser alocados por meio de Edital de Oferecimento Interno ou Externo de disciplinas para o curso ofertado, iniciando-se pelo oferecimento interno e caso, não haja candidatos, deverá ser oferecido externamente para outras unidades.

As atuações dos professores mediadores presenciais restaram determinadas na Instrução Normativa Conjunta CESU-URH nº 001/14, que acontece de forma presencial na unidade onde for alocado, em horários pré-definidos, acordados com a Coordenação do Polo e Direção da Unidade.

Com relação a atuação dos professores mediadores “online” e professores autores poderão ser realizadas em uma determinada unidade, de preferência em sua Unidade Sede ou em “Home Office”, cuja infraestrutura necessária para acesso ao ambiente virtual de aprendizagem, deverá ser de responsabilidade do docente, bem como este deverá se manifestar de forma expressa sobre esta escolha.

Restou ainda determinado, no que diz respeito a atuação dos docentes nessas respectivas funções que, estes em nenhuma hipótese exercerão suas funções laborais, tanto em número de horas como no horário de trabalho após às 22h00, bem como, a Unidade de Ensino não poderá fazer convocações ou solicitar a realização de trabalhos fora do horário predeterminado.

Quanto à formalização da atuação dos docentes em EaD acontecerá por adendo ao contrato de trabalho a ser preparado pela URH e enviado às Fatecs do CPS.

A referida Instrução Normativa cuida ainda, de definir às respectivas atribuições e responsabilidades atinentes aos docentes que optam por exercer alguma ou algumas das funções nos cursos Superiores de graduação na modalidade a distância. Em sendo assim, determina o que são as atribuições e responsabilidades comuns às três funções, ou seja, professores autores, professores mediadores “online” e professores mediadores presenciais, numa empreitada pedagógica que tem demonstrado, no

mínimo, que a instituição encontra-se no caminho certo.

Quanto ao Direito Trabalhista, a legislação é clara ao mencionar no art. 6º, “caput”, com a redação que lhe deu a Lei nº 12.551/11, que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Assim, garantiram-se os direitos inerentes às funções exercidas como as mesmas atinentes aos professores que exercem sua função presencialmente, o que vem sendo corroborado pela tendência do Tribunal Superior do Trabalho, no que diz respeito aos julgados em processos já impetrados, cujo objeto versou sobre a questão, como v.g.:

“TUTOR À DISTÂNCIA. EXERCÍCIO DE FUNÇÃO TÍPICA DE PROFESSOR. Entre as atividades do profissional docente relacionadas na Lei 11.738/2008 encontram-se inseridas o suporte pedagógico à docência, a orientação e a coordenação educacionais realizadas pelo tutor à distância, razão pela qual como professor deve ser remunerado, fazendo jus ao respectivo piso salarial estabelecido em negociação coletiva.” (TRT18, RO - 0010233-39.2014.5.18.0002, Rel. PAULO SÉRGIO PIMENTA, 2ª TURMA, 23/10/2014)

Também, se pode afirmar que tais atividades se enquadram naquelas funções atribuídas aos professores do ensino tradicional por força do que dispõe o art. 1º do Decreto 5.622/2005, que regulamenta o art. 80 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Nesse sentido menciona que “para os fins deste Decreto, caracteriza-se a educação a distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos” (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18) - 28/11/2014 – Judiciário, pag. 904).

O Art. 12, da Lei nº 11.180/2005, determinou que

“fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, o Programa de Educação Tutorial - PET, destinado a fomentar grupos de aprendizagem tutorial mediante a concessão de bolsas de iniciação científica a estudantes de graduação e bolsas de tutoria a professores tutores de grupos do PET”(Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18) - 28/11/2014 – Judiciário, pag. 904).

Como se vê, a tendência crescente é no sentido de se legitimar e legalizar as funções laborais exercidas para que se dê a educação na modalidade a distância de maneira a equipará-las às funções da docência tradicional, não por uma falta de opção ou por um pensamento simplista, mas sim no sentido de acompanhar às necessidades de novas profissões que vão surgindo com reflexo dos avanços científicos e tecnológicos introduzidos na vida cotidiana.

4. Considerações finais

Em que pese às condições de trabalho dos profissionais da educação no ensino na modalidade a distância trazer preocupação aos profissionais que atuam nessa área, restou comprovado pela experiência, através do modelo apresentado e vivenciado no Centro Paula Souza, ser possível o respeito aos direitos desses docentes com base na legislação trabalhista vigente.

No presente trabalho, se apresentou a proposta de enquadramento funcional dado aos professores que atuam em tais funções no Centro Paula Souza.

A apresentação da proposta foi um dos objetivos do presente trabalho, pois, a maneira como se estruturou a atuação de professores do ensino a distância no CPS pode vir a servir de modelo, de paradigma a outras instituições.

Foi demonstrado ser possível sua estruturação legal a partir das regras já existentes no Direito do Trabalho. Foi utilizada como metodologia à pesquisa a referenciais teóricos, base de dados e legislações pertinentes.

Como resultado se pode apontar haverem sido garantidos os direitos trabalhistas do educador que desenvolve suas funções no ensino na modalidade a distância, ampliando a possibilidade de trabalho dos mesmos, assim como garantindo haja o respeito pela dignidade da pessoa humana do trabalhador, pois, não ficando adstrito às possibilidades funcionais do ensino presencial, melhora seu currículo, tendo mais a ofertar, e, portanto, a receber. Concluindo, a maneira como se estrutura o ensino a distância do Centro Paula Souza, pode servir de modelo a outras instituições de ensino superior que quiserem ver as funções desempenhadas nessa modalidade de ensino, devidamente regulamentadas.

5. Referências

BARROS, Verônica Altef. **O trabalho do docente virtual: análise jurídica das**

condições de trabalho decorrentes do sistema de educação a distância. Manaus: Anais do Conpedi, 2007.

BEHAR, P.A. [Org.] (2009). **Modelos pedagógicos em educação a distância.** Porto Alegre: Artmed, p.25.

BONDÍA, Jorge Larrosa. Tradução: João Wanderley Geraldi. **Notas sobre a experiência e o saber de experiência.** Revista Brasileira de Educação – Jan/Fev/Mar/Abr 2002 nº 19, Universidade de Barcelona/Espanha, p.20-28.

Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto Lei nº 5.452/43. Vade Mecum Saraiva. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 899.

DIÁRIO OFICIAL. Poder Executivo – Seção I – Quarta feira, 04 de junho de 2014 – 124 (103) – São Paulo – 54 – Instrução Normativa Conjunta CESU-URH nº 001/14.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Esquematizado.** Vol. 1. São Paulo: Saraiva, 2012. 2ª Edição.

REDAÇÃO BONDE - TRT18 - 25/10/2014 - 14:43 - **Tutor a distância consegue na Justiça direito a salário de professor** – Disponível em: http://www.bonde.com.br/?id_bonde=1-12--320-20141025 Acesso em: 21.05.2017.

SCOTTINI, Debora Tiemi. **Aspectos trabalhistas na educação a distância.** Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo.aspectos-trabalhistas-na-educacao-a-distancia.36572.html> Acesso em: 21.05.2017.