

UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU - FURB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JERUSA BETINA SCHROEDER

**IMPACTOS DO TELETRABALHO NAS ATIVIDADES DOS DOCENTES DO
SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SENAI)**

BLUMENAU

2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

JERUSA BETINA SCHROEDER

**IMPACTOS DO TELETRABALHO NAS ATIVIDADES DOS DOCENTES DO
SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SENAI)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGAD, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional de Blumenau, como requisito para a obtenção de grau de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^ª Maria José Carvalho de Souza Domingues, Dra.

BLUMENAU

2007

**IMPACTOS DO TELETRABALHO NAS ATIVIDADES DOS DOCENTES DO
SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SENAI)**

Por

JERUSA BETINA SCHROEDER

Dissertação apresentada à Universidade Regional de Blumenau, Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGAd, para obtenção do grau de Mestre em Administração, aprovada pela banca examinadora formada por:

Presidente: Prof^ª. Maria José C. de S. Domingues, Dra. – Orientadora, PPGAD/FURB

Membro: Prof. Pedro Paulo Wilhem, Dr., PPGAD/FURB

Membro: Prof^ª. Angélica Berndt, Dra., SESI

Coordenadora do PPGAD. Prof^ª. Denise Del Pra Neto Machado, Dra.

Blumenau, 25 de Abril de 2007.

Ao meu marido, minha filha Malu, meus pais e irmãos.

Cada um sabe a dor e a delícia de ser o que é.

(Mário Quintana)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à minha orientadora, Professora Dra. Maria José Carvalho de Souza Domingues, por ser minha referência, sempre acolhedora, incentivadora, motivadora, desde o início do mestrado, que deixou com certeza marcas positivas em todo esse processo, o meu muito obrigada.

A minha família em especial, pai, mãe, irmãos (Pri Lemon e Big Brother André), que são minha fortaleza, sempre apoiando seja direta ou indiretamente, sem vocês, com certeza, não estaria aqui hoje, vocês são tudo em minha vida e só tenho a agradecer!

A todos os professores, funcionários e pessoas envolvidas do programa que estavam sempre presentes quando precisei. Aos alunos que partilhei experiências, e dentro disso, fiz grandes amizades, em especial, quero aqui agradecer, minha amiga desta grande jornada, Janine Kuroski Fischer (Djá), que esteve comigo sempre, na qual compartilhamos muitas coisas boas, e que daqui, nasceu uma verdadeira e eterna amizade.

À minha grande amiga....dessas que eu sei que é para sempre.....na qual estiveram comigo em todos os momentos (bons ou ruins), a você Jerusa Curtipassi Accioly (Je), obrigada por tudo mesmo.

A uma pessoa em especial, que entrou em minha vida há pouco tempo, e que se tornou a mais importante, e que é exemplo de tudo, um amor que será daqui até a eternidade, que hoje é meu noivo (George Manske), será meu marido e é pai de um anjo que está aqui conosco para abençoar e fortalecer esta relação.....Joca, obrigada por tudo, obrigada por existires.

Agradeço ao SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL pela abertura de seu espaço institucional que possibilitou a pesquisa aqui apresentada. Aos docentes que se disponibilizaram e se dispuseram para contribuir com a pesquisa.

RESUMO

A universidade deixa de ser o único local do conhecimento, e o uso do tempo e do espaço mudam radicalmente. O comprometimento do homem numa nova tendência vinculada ao teletrabalho exige e renova regras e comportamentos diferentes dos métodos tradicionais quando se refere ao trabalho. O estudo do papel do professor enquanto teletrabalhador pode gerar novos conhecimentos e auxiliar as instituições de ensino a melhorarem suas práticas de ensino para se manterem competitivas no mercado e terem mais chances de sucesso, podendo o trabalho resultar em estudos mais avançados em qualquer instituição de ensino que esteja buscando essa nova forma de trabalho. Analisar os impactos do teletrabalho nos docentes do SENAI - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SC) são os objetivos desta pesquisa. Para tal, adotou-se o método descritivo quantitativo e utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado. Os dados foram identificados através de análise descritiva. Os resultados da pesquisa, no primeiro momento, caracterizam o perfil dos docentes pesquisados, resultando em que ambos são do sexo masculino e feminino, com uma idade de 30 a 35 anos e em grande parte casados. Além desses dados, a maioria trabalha na instituição de 02 a 10 anos e são, em grande número, especialistas e/ou mestres. No segundo momento da pesquisa foi identificado as características das atividades de teletrabalho por parte dos docentes, resultando em atividades específicas denominadas teletrabalhadoras. Por último, analisou-se as vantagens e desvantagens de trabalhar com ensino a distância sob a ótica do professor, onde as principais vantagens apontadas são: flexibilidade de trabalho, mais autonomia, liberdade e produtividade, enquanto as principais desvantagens foram: isolamento social, perda de identidade na instituição e diminuição do tempo privado. A análise dos dados permite concluir que há muitas melhorias a serem construídas ao longo desse novo conceito de trabalho e principalmente no que se refere a metodologia de ensino, permitindo maior comunicação, resultado que só tem a contribuir para uma melhor qualidade de ensino, ou seja, há como explorar melhor os recursos existentes quando se trata de ensino a distância tanto para o aluno como para o docente e, sobretudo, no que se refere à prática pedagógica exercida para então, permitir melhor interação entre os agentes envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

Palavras-chave: Trabalho. Professor. Teletrabalho.

ABSTRACT

The university has no longer been the only place of knowledge and the use of time and space has changed radically. Men's commitment in a new entailed trend linked to telecommuting demands and renews rules and behaviors, different from the traditional methods when the work is mentioned. The study of the instructor's role as a telecommuter may generate a new knowledge and may also assist the educational institutions in improving their teaching practices in order to remain competitive in the market and to have more chances of success, the work may result in more advanced studies in any educational institution which has been searching this new form of work. Analyzing the telecommuting impacts with the teachers of the National Industrial Training Service - SENAI (SC) are the objectives of this research. For such, the quantitative descriptive method was adopted and was used as instrument of data collection- a structuralized questionnaire. The data had been identified through descriptive analysis. The research results, at first, characterize the researched professors' profile, resulting that both are males and female, age from 30 to 35 years old and to a large extent married. Beyond these data, the majority works in the institution from 2 to 10 years and in great number have a specialist and/or master's degree. In the second moment of the research the characteristics were identified in the telecommuting activities on the part of the professors, resulting in specific activities denominated telecommuter. Finally, the advantages and disadvantages to work with distance education had been analyzed through the professor's optic, where the main pointed advantages are: work flexibility, more autonomy, freedom and productivity, while the main disadvantages had been: social isolation, loss of identity in the institution and reduction of private time. The data analysis allows the conclusion that there are improvements to be constructed throughout this new concept of work and mainly with respect to the education methodology, allowing greater communication, a result that has contributed for a better education quality. In other words, there is a better way to explore the existing resources when dealing with distance education both for he student and as well as for the professor and, above all, as referring to the pedagogical practiced exerted therefore allowing better interaction between the agents involved in the teach-learning process.

Key-words: Work. Professor. Telework.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 01 - Sexo dos docentes | 59 |
| Gráfico 02 - Idade dos docentes | 59 |
| Gráfico 03 - Estado Civil atual dos docentes | 60 |
| Gráfico 04 - Tempo de trabalho na Instituição dos docentes..... | 61 |
| Gráfico 05 - Horas/Semana de contrato com a Instituição dos docentes..... | 62 |
| Gráfico 06 - Titulação dos docentes | 62 |
| Gráfico 07 - Local em que o docente utiliza o computador..... | 63 |
| Gráfico 08 - Distância do tempo gasto no trajeto/trabalho dos docentes..... | 64 |
| Gráfico 09 - O docente possui site próprio | 64 |
| Gráfico 10 - Em caso afirmativo, o docente divulga no site | 65 |
| Gráfico 11 - O que o docente realiza no computador..... | 65 |
| Gráfico 12 - Atividades que os docentes desenvolvem no local de trabalho..... | 66 |
| Gráfico 13 - Atividades que os docentes desenvolvem em casa..... | 66 |
| Gráfico 14 - Das tarefas realizadas no local de trabalho quais poderiam ser realizadas em casa sem nenhum prejuízo?..... | 67 |
| Gráfico 15 - Você tem em casa um espaço próprio para desenvolver seus trabalhos relacionados a docência?..... | 67 |
| Gráfico 16 - Em caso afirmativo, o docente divide espaço com outras pessoas..... | 68 |
| Gráfico 17 - Em caso afirmativo, com quantas? | 68 |
| Gráfico 18 - Dividir espaço com outras pessoas atrapalha seu trabalho e sua concentração?. | 69 |
| Gráfico 20 - De que forma você se comunica com a administração? Marque no máximo três alternativas..... | 69 |
| Gráfico 19 - O tempo gasto em casa, no desenvolvimento de parte de seu trabalho docente é visto pela administração como? (Marcar somente uma questão)..... | 70 |
| Gráfico 21 - De que forma o docente se e comunica com os alunos na modalidade a distância?..... | 71 |
| Gráfico 22 - De que forma você se comunica com seus colegas professores?..... | 71 |
| Gráfico 23 - Você já ouviu falar em teletrabalho?..... | 72 |
| Gráfico 24 - Em caso afirmativo, em que profundidade? | 72 |
| Gráfico 25 - De onde obteve estes conhecimentos? (Assinale mais de uma alternativa)..... | 73 |
| Gráfico 26 - Você sabia que o professor é um teletrabalhador?..... | 73 |
| Gráfico 27 - Frequência que os docentes trabalham nos finais de semana..... | 74 |
| Gráfico 28 - Na sua visão, quais são as vantagens do teletrabalho?..... | 74 |
| Gráfico 29 - Na sua visão, quais são as desvantagens do teletrabalho? (Marcar no mínimo as 03 mais importantes)..... | 75 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 - Vantagens e desvantagens potenciais da comunicação mediada por computador. | 34 |
| Quadro 2 - Formas de teletrabalho regular de acordo com a Definição do ECATT | 40 |
| Quadro 3 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho | 46 |
| Quadro 4 - Constructo dos objetivos específicos | 53 |
| Quadro 5 - Vantagens e Desvantagens do teletrabalho - questão 30 do questionário | 76 |
| Quadro 6 - Avaliação dos docentes na atuação nos cursos EAD - questão 31 | 77 |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 11 |
| 1.1 | PROBLEMA DE PESQUISA | 14 |
| 1.2 | QUESTÕES DE PESQUISA..... | 15 |
| 1.3 | OBJETIVOS | 15 |
| 1.3.1 | Geral | 15 |
| 1.3.2 | Específicos | 15 |
| 1.4 | PRESSUPOSTOS | 15 |
| 1.5 | JUSTIFICATIVA PARA O TEMA DE ESTUDO..... | 16 |
| 1.6 | ESTRUTURA DO TRABALHO..... | 17 |
| 2 | REVISÃO DE LITERATURA | 18 |
| 2.1 | DO TRABALHO AO TELETRABALHO..... | 18 |
| 2.2 | O PROFESSOR E AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC'S)..... | 25 |
| 2.2.1 | Informática na educação | 29 |
| 2.3 | CONCEITOS DO TELETRABALHO E SUAS MODALIDADES | 35 |
| 2.3.1 | Características do teletrabalhador | 42 |
| 2.3.2 | Vantagens e desvantagens do teletrabalho | 45 |
| 2.3.3 | O teletrabalho na educação | 47 |
| 3 | MÉTODO DE PESQUISA..... | 52 |
| 3.1 | POPULAÇÃO E AMOSTRA..... | 52 |
| 3.2 | PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS | 53 |
| 3.3 | PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS | 54 |
| 4 | ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS | 55 |
| 4.1 | APRESENTAÇÃO DO SENAI - NACIONAL | 55 |
| 4.1.1 | O SENAI – Santa Catarina (SC)..... | 57 |
| 4.1.2 | EAD no SENAI – Santa Catarina (SC) | 58 |
| 4.2 | O TELETRABALHO NO SENAI..... | 58 |
| 4.2.1 | Perfil dos docentes..... | 59 |
| 4.2.2 | Características das atividades de teletrabalho por parte dos docentes | 63 |
| 4.2.3 | Vantagens e Desvantagens do teletrabalho na visão dos docentes | 74 |
| 5 | CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES..... | 78 |
| 6 | REFERÊNCIAS | 83 |
| | APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA AOS DOCENTES | 87 |
| | APÊNDICE B - CARTA DE ACEITE DO SENAI | 96 |

1 INTRODUÇÃO

O momento de transição paradigmática vivenciado globalmente nas últimas décadas traz consigo novos desafios. O maior ou menor sucesso ao se lidar com esses desafios está relacionado com a capacidade da sociedade em articular-se de maneira inovadora e revolucionária frente ao novo.

Um dos grandes desafios, nesse contexto, é a mudança do conceito do trabalho. O mundo do trabalho vem se transformando de forma acelerada, sendo o desenvolvimento tecnológico um dos determinantes da mudança. As transformações freqüentemente ocorrem no modo como os processos de trabalho são desenvolvidos e, como consequência, verificam-se alterações profundas sobre as relações de trabalho.

Muitos dos problemas que afligem a maioria das empresas começam também a perturbar as instituições educacionais. Uma intensa e dinâmica mudança nas necessidades dos alunos e o crescente aumento da concorrência são alguns aspectos que espelham em si um fato concreto palpante e indiscutivelmente instalado, de maneira ampla e geral, em praticamente todas as instituições de ensino superior.

Mais do que nunca, em função da dinâmica competitiva de mercado, as organizações estão interessadas em mecanismos capazes de mensurar o índice de satisfação de seus consumidores, já que, conforme Oliveira (2005), as ferramentas de pesquisa podem apontar pontos críticos e indicadores que servem como norteadores para a empresa melhorar sua imagem junto ao público consumidor.

Essa preocupação também está presente nas instituições de ensino superior (IES), já que com a facilidade de abertura de novas instituições desse gênero proporcionada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) de 1996, o ambiente educacional tem se tornado continuamente mais competitivo. Dessa forma, o mercado educacional aproxima-se cada vez mais de um mercado onde a qualidade dos serviços e a satisfação dos clientes são fundamentais para a sobrevivência das IES, refletindo uma orientação voltada para mais autonomia, descentralização e flexibilidade das instituições. Observa-se que o legislador preocupou-se não só com qualidade do ensino ministrado, mas também com o desempenho das instituições, que passaram a ter critérios qualitativos, formas diversificadas de acesso, e educação à distância. Além disso, a legislação apresentou uma nova tipologia de instituições de ensino superior.

Essa mudança está provocando a renovação do modelo de gestão dessas organizações em face da necessidade de sua sobrevivência no ambiente em que atuam. Eventos recentes no contexto do setor educacional colocam em discussão se tais mudanças estão chegando, com mais intensidade, às instituições de ensino superior brasileiras.

As instituições de ensino passam por um processo de transformação em consonância com os novos tempos que vivenciam, daí ser oportuna à introdução de novas técnicas, práticas e métodos de ensino.

Com a rápida evolução tecnológica e o crescimento vertiginoso das aplicações das novas tecnologias digitais na educação, em especial nos cursos de educação a distância que estão se multiplicando de maneira surpreendente nos últimos anos, tem-se observado que a grande maioria desses cursos desenvolvidos no Brasil e no Exterior vem favorecendo muito mais a concepção tradicional e empirista de educação, o uso periférico desses instrumentos, em detrimento dos aspectos construtivos (Fagundes, 1999), reflexivos e criativos que essas ferramentas também favorecem (VALENTE, 1999; MORAES, 1997).

Sob esse prisma, de novos critérios qualitativos, busca-se a análise de um novo perfil para o corpo docente, em que o acadêmico estará frente a um novo conceito de ensino moderno, supostamente virtual e tecnológico. O ensino a distância se define pela separação do professor e aluno no espaço ou tempo. Nesse tipo de ensino, o comprometimento do aprendiz é maior e, mais importante que isso, é fácil e rápido o acesso às informações, superando a barreira do espaço/distância. É o que está se buscando com a era da informação: pessoas ativas, pró-ativas, líderes, visionárias, cabendo, portanto, ao estudante de nível superior uma ação mais efetiva na construção do seu conhecimento e na busca do seu saber.

Sendo assim, identificam-se inúmeras variáveis que acontecem nas instituições de ensino com o ingresso cada vez maior de novas tecnologias, onde, indiscutivelmente percebe-se a mudança das formas de trabalho tradicionais, que passam por uma série de adaptações, levando os docentes, discentes e colaboradores das instituições de ensino a trabalharem com essas novas tecnologias e adaptarem-se a essa nova cultura que se cria.

O desenvolvimento das tecnologias de comunicação, em especial representadas por fax, telefones celulares, secretárias eletrônicas e computadores, tornou possível às pessoas realizarem o trabalho habitual a partir de qualquer localização e em condições muito aproximadas às encontradas no escritório tradicional de uma empresa. Surgiu, assim, um novo conceito de trabalho, associado à localização mais flexível dos trabalhadores e que tem sido

chamado telecomputação ou teletrabalho. O teletrabalho, mesmo sendo um tema instigante e ainda muito pouco explorado, deve ser encarado como construção social, tal como qualquer outro fenômeno organizacional, mas este de forma ainda mais premente por ser mais atual e pelo entusiasmo que tem gerado. De acordo com Girardi (1995, p.23): “o teletrabalho, em sentido lato, refere-se ao trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados”.

Cada vez mais, as instituições de ensino estarão desenvolvendo métodos voltados ao uso de tecnologias. E mesmo diante de tantas dúvidas quanto ao uso ou não de certos métodos, entende-se a real importância de se estudar o teletrabalho e seus impactos na educação, delimitando-se, nesse campo de análise, o âmbito desta dissertação, baseada na arquitetura proposta pelos resultados que serão obtidos nas atividades dos docentes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Esse é, portanto, o escopo da presente dissertação.

Conforme Litto apud ABRAEAD (2005, p.9)

A demanda reprimida para acesso ao ensino superior no Brasil aponta para a necessidade de triplicar o número de vagas nos próximos anos. Não havendo recursos para construir novas salas de aula, ou tempo adequado para formar novos docentes para atender a demanda esperada, está ficando cada vez mais claro que, sem o emprego de educação à distância, será difícil cumprir o dever social de fornecer acesso à aprendizagem a grupos até agora socialmente excluídos. Educação corporativa e aprendizagem informal para uma população vivendo na sociedade de conhecimento também são áreas de importância estratégica para o desenvolvimento do Brasil e para as quais a educação a distância oferece soluções significativas. É importante, porém, que educação a distância seja praticada com a mesma qualidade, ou até melhor ainda, do que a educação presencial.

A transmissão de informações – seja ela através de meios impressos, eletrônicos e/ou digitais e, principalmente, o meio em que essa informação é transmitida (no caso, a internet) – faz com que surjam novos papéis e novas atitudes tanto para alunos quanto para professores. E o grande objetivo do presente trabalho é visualizar as diferenças determinadas pelas pessoas, suas transformações e as relações existentes entre o trabalho virtual percebido – o teletrabalho - e as trocas percebidas nas relações sociais. Analisando o conceito de teletrabalho e sua aplicação pelo professor enquanto teletrabalhador, e o que resulta nas variáveis de espaço, tempo e sua subjetividade nas pessoas, no que tange a sua relação social, através da tecnologia.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A universidade deixa de ser o único local do conhecimento, e o uso do tempo e do espaço mudam radicalmente. Essa mudança nos modelos de educação atuais admite que a aprendizagem se dê em múltiplos níveis. Wintes (1998) recupera as sete capacidades humanas de processar a informação. Entre os tipos, tem-se o lingüístico, o experimental (ou o que duvida), o espacial (que aprende com imagens), o musical (que aprende pela música), o corporal (que toca tudo), o social e o individual. Existe a possibilidade de emergência de vários estilos. É nas diferenças que está à força da aprendizagem, e por meio da internet o aluno pode ter muitas dessas capacidades reunidas em uma única página, permitindo a escolha desses caminhos.

Segundo Valente (2000), o ensino deixa de ser o ato de transmitir informação e passa a se traduzir na criação de ambientes nos quais o aluno possa interagir com uma variedade de situações e problemas, auxiliando-o na sua interpretação para que consiga construir novos conhecimentos.

Analisando a evolução tecnológica cada vez mais acelerada, percebe-se que por parte dos docentes existe um distanciamento muito grande em relação às mutações do mundo moderno e suas respectivas demandas educacionais. Falha-se em vários aspectos, tais como a dificuldade em se encontrar ou se propor soluções que permitam à população economicamente desfavorecida e marginalizada um maior acesso a esses novos recursos, bem como a ausência de um modelo adequado de formação docente para o uso competente dessas novas tecnologias nas instituições de ensino. Falha-se, também, pela falta de metodologias mais adequadas e epistemologicamente mais atualizadas, inspiradas em paradigmas que facilitem a operacionalização dos trabalhos na direção construtiva e criativa que se almeja. Diante de todo esse contexto, verifica-se que o uso das tecnologias, a inserção do ensino a distância nas IES e os conceitos que o norteiam voltam-se a uma educação presente nos contextos culturais, como o do objeto do presente estudo, onde se presencia o teletrabalho. Percebe-se, então, um grande potencial para o tema e a necessidade de uma visão clara em relação a este conceito.

Com base nessa problemática, surge o problema de pesquisa.

1.2 QUESTÕES DE PESQUISA

Visto que o tema é bastante novo e gera uma nova realidade diante de tantas transformações vivenciadas quando se fala em trabalho, cabe aqui definir a questão que se pretende responder, partindo-se da seguinte premissa: quais os impactos do teletrabalho nas atividades dos docentes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI?

1.3 OBJETIVOS

A seguir, enunciam-se os objetivos geral e específicos da pesquisa:

1.3.1 Geral

A resposta dessa pergunta constitui o objetivo geral da pesquisa: conhecer os impactos do teletrabalho nas atividades dos docentes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI.

1.3.2 Específicos

- caracterizar as atividades de teletrabalho por parte dos docentes;
- conhecer o perfil do professor teletrabalhador;
- analisar as vantagens e desvantagens, no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, sob o ponto de vista do professor.

1.4 PRESSUPOSTOS

Com base em experiência empírica e em pesquisas anteriormente realizadas nesta temática, consideram-se os seguintes pressupostos:

- pressupõe-se que nem todo professor tem o perfil para trabalhar com o ensino a distância;
- pressupõe-se que a adoção do teletrabalho por parte de alguns professores venha de uma imposição das instituições que iniciam com essa nova modalidade de ensino e não por possuírem características que facilitem essa prática;

- pressupõe-se que as vantagens geradas em relação ao teletrabalho, conforme pesquisa efetuada na presente dissertação, sejam a questão da flexibilidade, autonomia, liberdade, produtividade, entre outros, e que uma das principais desvantagens seja o isolamento social

1.5 JUSTIFICATIVA PARA O TEMA DE ESTUDO

O comprometimento do homem numa nova tendência vinculada ao teletrabalho exige e renova regras e comportamentos diferentes dos métodos tradicionais quando se refere ao trabalho.

Para Belloni (1999), as atuais necessidades da economia são maior flexibilidade, inovação e trabalhadores multifuncionais. Assim, a educação deve reformular radicalmente a formação inicial, desenvolver ações integradas de formação contínua e transformar os locais de trabalho em ambientes de aprendizagem. Sendo assim, a educação à distância (EAD) apresenta características de flexibilidade de espaço e tempo que podem se adaptar às diversas demandas.

O estudo do papel do professor enquanto teletrabalhador pode gerar novos conhecimentos e auxiliar as instituições de ensino a melhorarem suas práticas de ensino para se manterem competitivas no mercado e terem mais chances de sucesso, podendo o trabalho resultar em estudos mais avançados em qualquer instituição de ensino que esteja buscando essa nova forma de trabalho.

Entretanto, as instituições de ensino têm um papel fundamental para provocar essas mudanças, buscando argumentos que têm sobrevalorizado o peso de novas formas de organização do trabalho como o teletrabalho, por exemplo.

O presente estudo é justificado na prática cada vez mais freqüente na educação à distância (EAD), trazendo um novo papel para os docentes.

Pode-se justificar a escolha da pesquisa no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI com base na credibilidade de uma instituição com mais de 50 anos de tradição em educação profissional. O SENAI/SC promove a capacitação e o desenvolvimento da indústria. Atuando em educação à distância desde 1994, oferece diversas modalidades que vão desde cursos de qualificação até pós-graduação, com abrangência nacional e

internacional. Sendo assim, surgiu a importância de analisar o papel e os impactos do teletrabalho nas atividades docentes da instituição.

Este estudo faz parte do Grupo de Pesquisa do CNPq – Gestão de IES, da Linha de Pesquisa Estratégia do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Regional de Blumenau.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta pesquisa está organizada em quatro capítulos. O primeiro capítulo faz a introdução do trabalho, tendo como objetivo apresentar o tema e problema de pesquisa, como seu objetivo geral e objetivos específicos, além de sua justificativa.

O segundo capítulo traz o referencial teórico abordando assuntos acerca do tema teletrabalho e o papel do professor enquanto teletrabalhador.

O terceiro capítulo aborda a metodologia utilizada para a realização da presente pesquisa, detalhando como está estruturada, as características metodológicas básicas do estudo, a amostra da pesquisa e os procedimentos utilizados para a coleta e análise dos dados, apresentando o meio de se obter as informações propostas no referente trabalho.

O quarto e último capítulo apresenta os resultados obtidos através da aplicação do questionário em anexo, que levou em consideração o objetivo central da presente pesquisa, e buscou identificar as características dos docentes nas atividades do teletrabalho, o perfil do professor enquanto teletrabalhador e as vantagens e desvantagens analisadas sob o ponto de vista dos entrevistados, conforme investigação efetuada.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Quando se pensa em tecnologia na educação, analisa-se a aceitação dos alunos frente a uma nova ferramenta de apoio ao ensino-aprendizagem. Contudo, não somente o desempenho do aluno, receptor desse processo, mas também a relação de troca (professor x aluno) estará acontecendo diferentemente do tradicional. O grande objetivo hoje é gerar conhecimento, pessoas que estejam preparadas para o mercado de trabalho, e não simplesmente uma produção em massa, ou uma fábrica de diplomas. As tecnologias, quando aplicadas ao ensino, focam uma análise da capacidade de trabalhar nessa nova modalidade de ensino.

A partir do exposto, o presente trabalho apresenta temas ligados diretamente à questão de pesquisa: o teletrabalho e o papel do professor nessa modalidade de ensino, identificando suas características, as vantagens e desvantagens do processo de educação.

2.1 DO TRABALHO AO TELETRABALHO

A sociedade global tem vivido, nas últimas décadas, momentos de turbulência sem precedentes, quer pela frequência com que as mudanças têm ocorrido, quer pela abrangência e intensidade dessas mudanças. A relevância desse processo tem sido tal, que se chega a falar numa transição paradigmática, resultando na ascensão de uma nova era: a Era do Conhecimento, da Tecnologia, da Informação, da Comunicação. Independentemente de como se chama hoje, presencia-se um momento de grandes mudanças nos elementos da organização do trabalho.

A sociedade produtiva está em constante transformação. A incansável busca pelo progresso e a aceleração do progresso tecnológico e dos meios de telecomunicação alteram tanto o modo de produção como o modo de viver em sociedade (JARDIM, 2003).

No período pré-industrial, as grandes potências coloniais como a França, Espanha, Inglaterra e Holanda trataram de afirmar suas hegemonias pelo poder militar, com o domínio dos mares e, também, com o predomínio do comércio. O domínio dos mares pelas grandes potências da época, além de promover um intenso comércio e o conseqüente desenvolvimento dos meios terrestres pelos imperativos de importação e exportação, com uma intensa procura pelo desenvolvimento econômico que não fosse eminentemente agrícola, determinou a decadência da mesma. Algumas cidades, favorecidas pela sua localização geográfica e

estratégica, impulsionaram o desenvolvimento demográfico e tornaram-se verdadeiros centros consumidores com feiras e indústrias (JARDIM, 2003).

Todos esses fatos trouxeram o declínio das corporações de ofício e uma nova classe emergiu: os comerciantes. Nesse diapasão, a tarefa de produzir bens em maior quantidade e a preços mais baixos para comercializá-los favoreceu a utilização da máquina, que cooperou com os homens em suas tarefas manuais para produzir em maiores quantidades e a menores custos e promoveu o nascimento das fábricas e com elas da sociedade industrial, remodelando toda a organização social, partindo-se, assim, a novas formas de trabalho, a uma vivência do que o mercado exigia (JARDIM, 2003).

Segundo Bastos (1998), as máquinas surgiram com a Revolução Industrial, e a organização social do trabalho, período marcado pela teorização do trabalho, caracteriza uma mão-de-obra específica e adequada ao desempenho das atividades.

Heikki (2004) descreve que desde a Revolução Industrial a maioria das organizações segue um modelo de levar os empregados até elas, com uma supervisão funcional e uma avaliação de controle constante, estabelecendo metas para que eles possam cumprir em favor da metas das organizações.

É possível afirmar que no início da industrialização, as indústrias de tecelagem, metalurgia e mineração tiveram destaque. No novo cenário produtivo têm destaque às empresas de alta tecnologia, e as indústrias do futuro serão as indústrias de biotecnologia e eletrônica avançada, mudanças estas necessárias com o que se presencia hoje.

As revoluções de maior impacto para a humanidade acontecem, num primeiro momento, sem que as pessoas se dêem conta de sua profundidade. Foi provavelmente assim com a descoberta do fogo, com a domesticação dos animais e com a entrada na era da agricultura. Foi assim na época das grandes navegações e nas duas fases da revolução industrial (primeiro com a máquina a vapor e depois com a eletricidade). Está sendo assim, novamente, com o que vários estudiosos denominam de revolução da informação, um termo que abrange o uso de computadores, a globalização, a desregulamentação e mesmo uma esperada segunda fase revolucionária, a era da biotecnologia.

Já se tornou comum dizer que o mundo em que vivemos hoje é caótico, mas é da própria natureza das revoluções reordenar o funcionamento das coisas e nessa reorganização criar um período de instabilidade. Esse é certamente um mundo menos estável do que no passado, menos rígido, menos seguro, menos previsível, e essa instabilidade já permeia toda a sociedade.

Algumas mudanças essenciais podem ser apontadas ao se confrontar as características de hoje. A globalização da economia e o avanço tecnológico podem ser apontados como grandes ícones de toda essa transformação. Em linhas gerais, pode-se dizer que o mundo atual está marcado especialmente pela complexidade (necessidade de se lidar com elevado número de variáveis), pela instabilidade (necessidade de mudança contínua) e pela incerteza (ambigüidade na identificação de novos conceitos).

O fato é que o mundo do trabalho mudou e seus impactos são sentidos na esfera produtiva com a nova organização do trabalho. Tinha-se uma visão fordista e taylorista, em que o grande foco era a produtividade em meio a uma exploração dos indivíduos, sem preocupar-se com o que o mercado queria ou necessitava, até porque as pessoas não tinham muita expectativa de vida, suas necessidades eram fisiológicas. Com a presença cada vez maior da concorrência, o foco foi mudando. Pensa-se ainda na produtividade, no entanto, com técnicas cada vez mais aperfeiçoadas e melhoradas. Embora isso seja facilmente perceptível na atualidade, o que se verifica é que muitas das características apontadas hoje envolvem fenômenos ainda em formação, o que indica não se ter ainda deixado para trás conceitos, valores e regras da Era Industrial.

Mesmo assim, essas mudanças exercem um impacto significativo sobre os diversos agentes do ambiente, como é o caso dos sistemas governamentais, educacionais e organizacionais. No caso da educação, o desafio consiste em desenvolver habilidades/características congruentes com os novos elementos de contexto.

Abraçar esses desafios e ir em busca dessas características exige das instituições de ensino repensar a estrutura tradicional, passando pelo redimensionamento de elementos da organização do trabalho, tais como a divisão do trabalho, a natureza do trabalho, a organização do espaço físico/leiaute, o horário de trabalho, os mecanismos de controle/avaliação de desempenho, a relação chefe-subordinado, a natureza da relação interpessoal e as estratégias de capacitação, entre outras.

O modelo burocrático de organização, que tem servido de referência à estrutura da organização moderna, foi idealizado para um contexto muito diferente do atual. Há, portanto, que se flexibilizar os princípios cunhados por Max Weber, para que se possa vislumbrar um novo modelo, mais adequado às demandas atuais.

No que tange à divisão do trabalho, percebe-se, de certa forma, um retorno à abordagem medieval, quando o artesão e sua família tinham um envolvimento com o processo produtivo integral. Com a Revolução Industrial, a demanda absoluta por produtividade levou à intensificação da divisão do trabalho, fazendo caber a cada trabalhador apenas uma parcela

mínima do processo produtivo, muitas vezes privando-lhe da visão do conjunto e até mesmo do significado de sua função. Contudo, a demanda por qualidade e inovação requer que se busque usufruir do potencial das equipes e da visão sistêmica dos funcionários em relação à organização e seu ambiente. Assim, a divisão do trabalho migra do individual para a equipe, reduzindo de certa forma o grau de especialização das pessoas e afetando, conseqüentemente, a natureza do trabalho.

A natureza do trabalho indica uma ênfase no trabalho intensivo em conhecimento e na ampliação no conteúdo das tarefas, o que torna o trabalho como um todo mais rico em significado, mas, ao mesmo tempo, mais desafiador, demandando por parte do trabalhador uma postura muito mais crítica, criativa, flexível e responsável. Isso se torna ainda mais verdadeiro à medida que o uso da tecnologia possibilita a substituição de homens para máquinas nas atividades repetitivas. Contudo, deve-se reconhecer que em muitos casos a divisão e a natureza do trabalho vigente ainda dão espaço a atividades repetitivas. Mesmo nesses casos, pode-se dizer que a natureza do trabalho sofre certo impacto, à medida que o ciclo de vida dos produtos é cada vez menor, bem como das tecnologias utilizadas no processo produtivo. Portanto, mesmo o trabalhador imerso no trabalho especializado, repetitivo e restrito em conteúdo está sujeito à necessidade de aprendizado contínuo.

A organização do espaço físico também sofre a necessidade de reconceitualização nesse processo de mudanças. À proporção que se pretende dar espaço ao trabalho em equipe, é fundamental que se pense em tornar o leiaute mais integrador, facilitando a comunicação e a interação entre as pessoas. Além do mais, essa medida é importante não apenas para otimizar o potencial de inovação (porque a interação facilita o intercâmbio e a construção do conhecimento), mas é também fundamental para o incremento da flexibilidade e da agilidade de organização da atividade, instituindo que hoje nem sempre o espaço físico do trabalhador é dentro da empresa.

Quando o trabalho passa a ser mais rico em conteúdo e mais desafiador, o horário de trabalho também sofre algumas alterações. Para que as pessoas estejam adequadamente inspiradas para o desempenho de suas atividades, passa-se a julgar interessante que tenham seu horário na empresa flexibilizado, de modo a organizar seu próprio tempo de acordo com as preferências individuais. Exemplos práticos disso são o banco de horas e o trabalho em casa. O avanço tecnológico tem sido o grande aliado da operacionalização do trabalho à distância, uma vez que facilita a interação do trabalhador com a empresa, permitindo até mesmo o monitoramento e controle das atividades realizadas fora de seus muros.

Contudo, apesar de toda aura positiva construída acerca do trabalho em casa, é fundamental perceber que se trata de uma transformação fundamental na organização do

trabalho e que precisa ser acompanhada de transformações correspondentes em outros elementos. Perguntas como: Quais os mecanismos de controle a adotar? Qual o perfil do profissional mais indicado para esse tipo de situação? Como redimensionar os programas de capacitação para incorporar novas linhas que atendam aos desafios surgidos a partir dessa nova forma de organização do trabalho? Quais as estratégias a adotar para promover/incentivar a troca de conhecimentos entre os funcionários da organização que não se encontram fisicamente? Como adequar a remuneração para lidar com contingências do percurso, como o não cumprimento de metas, por exemplo?

Perante o exposto, pensa-se que os mecanismos de controle e de avaliação de desempenho também precisam passar por mudanças profundas. Quanto ao controle, a mudança essencial está relacionada à migração da ênfase na realização das tarefas para a ênfase nos resultados gerados. Isso gera um reflexo direto na relação chefe-subordinado que precisa incorporar o princípio essencial da delegação e do respeito mútuo, o que muda significativamente a postura das partes envolvidas. Se a ênfase do controle é no resultado, então o chefe precisa aprender a delegar e a estimular a iniciativa, a autonomia e a responsabilidade de seus funcionários. Para tanto, os mecanismos de avaliação de desempenho precisam incorporar uma nova perspectiva, que leve em conta não apenas o comportamento das pessoas individualmente, mas também sua capacidade de gerar resultados em equipe. Isso implica encorajar as pessoas a flexibilizarem suas expectativas por ganhos individuais e em paralelo formalizar um novo conceito no que concerne às estruturas de remuneração e avaliação de desempenho na empresa, de tal modo a premiar, sim, aqueles que fazem acontecer, mas que têm a capacidade de fazer aprender/crescer também aqueles que o cercam. São muitos os desafios e alternativas à remuneração para que ela desempenhe adequadamente seu papel nesse contexto. Contudo, muitas das transformações desejáveis com frequência esbarram em barreiras bastante poderosas, como as questões de natureza cultural e legal, principalmente, quando se fala na questão tecnológica e ensino a distância.

No que diz respeito à avaliação de desempenho, existe outra mudança que tem ficado evidente nesse novo cenário. O padrão de comportamento obediente e assíduo não é capaz de gerar o desempenho esperado. Este pode ser mais facilmente conquistado a partir de comportamentos “desordenadores”, o chamado “comportamento empreendedor”, que envolve a disposição em assumir riscos, a iniciativa para o questionamento, disposição para a mudança, criatividade e apurado senso crítico, características bem diferentes do mérito tradicional em ser pontual ou jamais discordar de uma ordem superior.

Todas as colocações acima apresentadas desembocam num impacto fundamental na concepção das estratégias de capacitação. O conceito tradicional de capacitação precisa ser ampliado para ceder lugar ao conceito de educação, porque é apenas através desse conceito que se poderá desenvolver habilidades essenciais ao ser humano, como é o caso do senso crítico/capacidade de julgamento. O treinamento, centrado basicamente em ensinar especialmente “o que fazer” e “como fazer”, é uma abordagem mecanicista e limitadora do potencial humano, mas era perfeita para um contexto em que a natureza do trabalho era essencialmente manual, repetitiva e rotineira. Mas quando esses não mais são os desafios centrais, há que se ir além; há que, inclusive, se falar em desenvolvimento comportamental (mudança de cultura) quando o assunto for capacitação humana nas instituições de ensino.

Portanto, são muitos os reflexos deste processo de transição paradigmática nas instituições de ensino. Assim como o modelo organizacional hoje vigente foi talhado para atender às demandas de uma época, agora existe o desafio de revisá-lo e, à medida do necessário, flexibilizá-lo e reconceitualizá-lo. E, o que é fundamental perceber, as mudanças não ocorrem isoladamente; é preciso compreender a metáfora da rede para que se possa entender o grau de complexidade do ambiente organizacional, inserindo tudo isso num paradigma educacional emergente. Cada pequena transformação em uma de suas variáveis exerce efeito imprevisível em inúmeras outras. É preciso, assim, desenvolver uma visão sistêmica das instituições de ensino para que se possa promover mudanças bem sucedidas.

Toda essa nova dinâmica que se presencia, seja nas organizações ou nas instituições de ensino, resulta em novas formas de atividades que trazem novas variáveis, ou seja, novas possibilidades de ensino e novas formas de construir relações. Dentre essas novas formas de trabalho, tem-se o teletrabalho.

Conforme Silva (2003), uma nova influência exige o envolvimento com este novo processo, ou novo conceito, chamado de teletrabalho. É necessário uma nova reconstrução para se dar conta a esta nova realidade. Tal modelo de relação entre capital e trabalho visa a adequar as necessidades organizacionais, profissionais, pessoais e de mercado.

Silva (2003) complementa argumentando que existem algumas variáveis que alteram a relação do trabalho desde a sociedade feudal, passando pela Revolução Industrial, mostrando a organização científica do trabalho e colocando a posição do teletrabalho hoje, identificando como são classificadas em relação ao espaço, tempo e trabalho, no que concerne

à visão cultural, educacional, econômica, entre outras variáveis, conforme se descreve abaixo e ilustra a figura 1:

- a) o espaço compreende o lugar laboral onde se exercem as atividades do trabalho;
- b) o tempo está na relação existente entre o período de tempo necessário a realização das tarefas no trabalho;
- c) o trabalho (local onde se realizam as tarefas ou jornada de trabalho) é o grau de produtividade e de intensificação do trabalho, segundo a capacidade do trabalhador desenvolver suas atividades no trabalho.

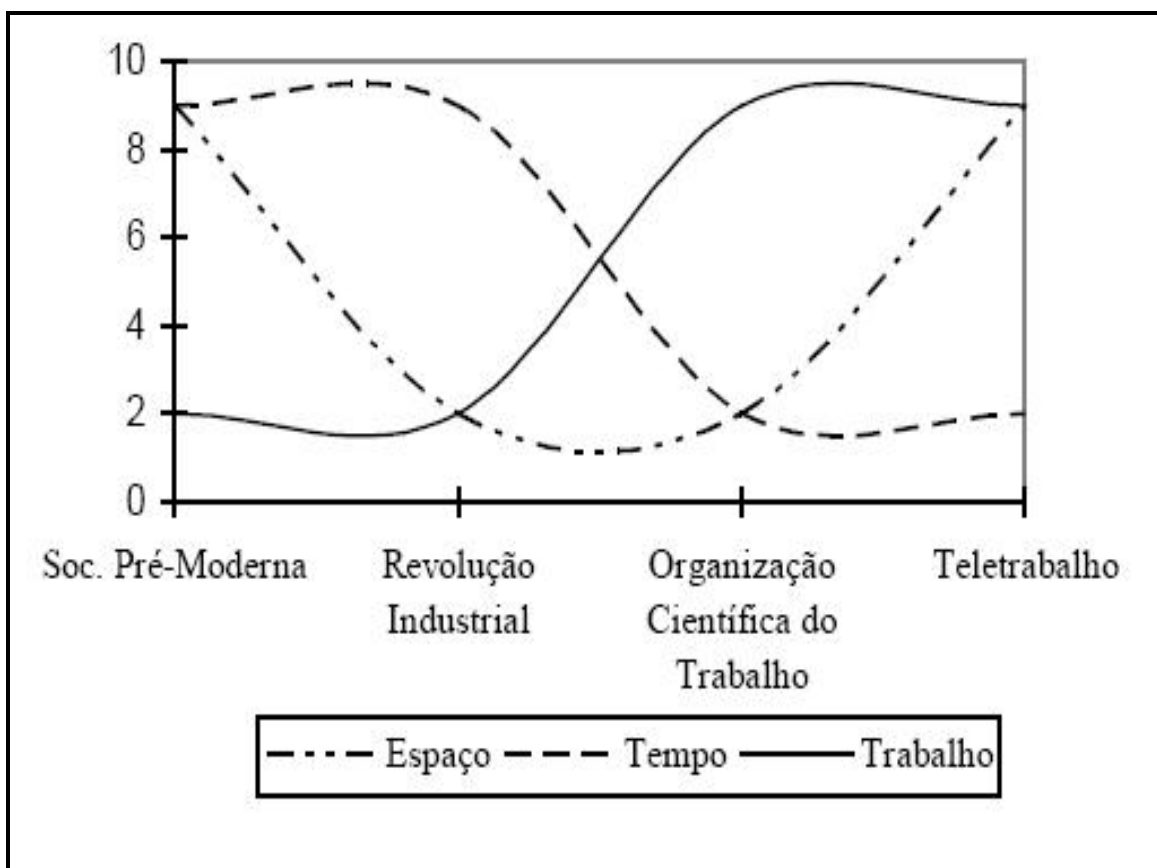


Figura 1 - Relação Espaço-Tempo e Trabalho

Fonte: CASTELLS (1992), CASTELLS y ESPING-ANDERSEN (1999), CASTILLO (1999) apud Silva (2003)

Com o teletrabalho, observa-se uma mudança redundante: menor tempo, maior espaço e maior trabalho, ou seja, rapidez, agilidade nos processos de trabalho é uma vantagem competitiva no que tange a menor tempo; tem-se mais espaço, pois o local de trabalho não necessita ser dentro da organização e maior trabalho, pois mesmo com a inserção das tecnologias, das facilidades de informações, exige-se muito trabalho em relação a este novo conceito.

A Revolução Industrial acabou com as oficinas que os artesãos mantinham em suas próprias casas, porque os meios de produção passaram a ser ferramentas caras e pesadas demais para que cada trabalhador fosse dono das suas. Com o avanço da economia do conhecimento, a separação rígida entre casa e trabalho começa a ser novamente posta em dúvida. A própria natureza do trabalho intelectual questiona a divisão entre local de trabalho e lar, porque o escritório, nesse caso, não pode mais ser apenas o espaço da rotina de tarefas, da mecânica, da etiqueta, como um padrão a ser seguido. Ele deve ser também o espaço da criatividade e da naturalidade. Ele deve ser invadido pela noção do lar.

Depois de analisar a relação, ou seja, a evolução constante em que se relata a questão trabalho ao teletrabalho, tema abordado nesta dissertação, apresenta-se no item seguinte o foco da educação e de suas tecnologias, bem como o papel do professor inserido nesse meio.

2.2 O PROFESSOR E AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC'S)

O que acontece quando a nossa cultura torna-se, em grande escala, mediada pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)? Como entender as transformações que a mediação digital impõe a muitas das atividades cognitivas que envolvem o conhecimento, tais como a linguagem, a sensibilidade, a imaginação, o ensino e a aprendizagem? Como pensar a educação? Como pensar a formação de professores para “fazer educação” numa sociedade em crescente informatização?

Tal problemática, de certa forma, vem incomodando há mais tempo e as preocupações aumentam em consideração as palavras de Pineau (2000) ao falar da necessidade que se tem de modernizar sem excluir, como sendo o grande desafio mundial da atualidade. Por sua vez, Laszlo (2000, p. 10) observa que “novas redes de comunicação e de informação continuam a crescer rapidamente, conectando pessoas em todo mundo”. Mas elas não podem garantir um mundo humano e sustentável.

O paradigma clássico de educação se caracteriza por práticas educacionais eminentemente centradas no ensino. Nesse paradigma, o foco principal está na figura do professor que através de um manual adequado transfere para os alunos os conhecimentos de forma organizada e estruturada, utilizando-se de diversos processos de ensino e de sua experiência pessoal. Essa relação automática entre ensino-aprendizagem tem sido questionada há bastante tempo.

Para Piaget apud Wilhem (1997), pesquisas como as de Piaget têm comprovado que a capacidade do professor e o conteúdo dos livros constituem uma condição necessária, mas não suficiente para garantir a aprendizagem, pois a aprendizagem envolve um processo de assimilação e construção de conhecimentos e habilidades, de natureza estritamente individual e intransferível.

As tendências apontam que as mudanças seguem em direção a uma adequação dos processos educacionais considerando as inteligências múltiplas humanas e em função dos recursos tecnológicos que viabilizam essa mudança nos processos educacionais clássicos.

As novas tecnologias estão permitindo a prática de métodos pedagógicos revolucionários, não necessariamente desconhecidos, mas certamente mais adequados às características e potencialidades da inteligência humana, levando a mudanças de relações de trabalho que devem ser conduzidas com cuidado.

Durante milênios, o mundo foi dividido em diversas áreas que não se comunicavam e que viviam, de certa forma, em um ambiente fechado. Com o intercâmbio comercial e de informações e a colonização de alguns territórios por alguns países, surgiram novas relações internacionais. Em decorrência disso, o mundo começou um processo de unificação, o qual, na atualidade, foi denominado de globalização, que vem sendo responsável por um estreitamento entre nações em nível econômico, político, social e cultural.

Com essa nova tendência, houve diversas mudanças, tanto na esfera nacional quanto internacional. Inserem-se aqui as inovações tecnológicas voltadas para a introdução de processos produtivos automatizados por computador e o uso de sistemas estruturados de informações que facilitam a tomada de decisões, mudando a visão e o papel em vários tipos de organizações, para voltarem-se a essa nova abertura e as tecnologias presentes. E quando se trata de instituições de ensino superior, fundamenta-se um novo papel para o corpo docente, resultando aprendizados eficazes no corpo discente e toda sua rede de relações.

Sendo assim, conforme Perrenoud et al (2002), no curto prazo as orientações que se desejam para a formação dos professores não diferem radicalmente daquelas que foram propostas há cinco anos. Mas surge um novo modelo educacional, no qual os personagens que o integram assumem novos papéis e leva a considerar a educação sob perspectivas que atendam às necessidades atuais de inclusão do indivíduo dentro de uma sociedade da informação. Nele o professor deixa de ser simplesmente transmissor do conhecimento,

passando a atuar como elemento incentivador de descobertas e auxiliar no processo de aprendizagem do aluno.

As escolas que têm suas relações baseadas historicamente na oralidade, na leitura e na escrita (Levy, 1993) procuram novos caminhos que contemplem as múltiplas oportunidades e recursos de que a sociedade moderna dispõe. Contudo, o processo de desenvolvimento e inclusão neste novo modelo está embasado também na valorização do indivíduo, procurando não deixar que a tecnologia seja o aspecto de maior relevância. “Acredita-se que a tecnologia sozinha não é solução nem única condutora desse processo” (Paldês, 1999, p. 17). Os avanços tecnológicos obtidos nas últimas décadas permitem vislumbrar um futuro onde a informação, bem como as diversas formas que ela será trabalhada e distribuída estabelecerão novas relações entre povos e nações.

A educação possui um conceito muito amplo, porque varia no tempo e no espaço, ou seja, é um reflexo da sociedade na qual vivemos. A educação constitui necessidade fundamental para atender às necessidades biológicas e sociais do ser humano. Presencia-se a oportunidade de reintroduzir as pessoas ao lugar que lhes pertence no universo do trabalho, em que o homem assume o real papel de sujeito dentro das organizações e a necessidade de uma abordagem alternativa do processo de ensino que subsidie este processo de transformação.

Oliveira (1997) conclui que:

O papel do educador é um papel ativo, e a intervenção no desenvolvimento do aluno é deliberada. A escola é uma instituição que existe para promover a aprendizagem do aluno; cabe-lhe garantir que os processos de aprendizagem impulsionem o desenvolvimento do indivíduo.

Conforme Moran (2004):

Uma das reclamações generalizadas de escolas e universidades é de que os alunos não agüentam mais nossa forma de dar aula. Os alunos reclamam do tédio de ficar ouvindo um professor falando na frente por horas, da rigidez dos horários, da distância entre o conteúdo das aulas e a vida. Passando pelos corredores das salas de aula, o que se vê é quase sempre uma pessoa falando e uma classe cheia de alunos semi-atentos (na melhor das hipóteses). A infra-estrutura é deprimente. Salas barulhentas, a voz do professor mal chega aos que estão mais distantes. Conseguir um datashow na maioria delas é uma tarefa inglória. Muitas vezes existe um único equipamento para um prédio inteiro.

A internet, as redes, o celular, a multimídia estão revolucionando a vida no cotidiano. Gradualmente resolvem-se mais problemas ao se estar conectado ou à distância. Na educação, porém, sempre se colocam dificuldades para a mudança, sempre se acham justificativas para a

inércia. A educação de milhões de pessoas não pode ser mantida na prisão, na asfixia e na monotonia em que se encontra. Está muito engessada, previsível, cansativa.

As tecnologias são meios, mas elas permitem realizar atividades de aprendizagem de formas diferentes às de antes. Pode-se aprender estando todos juntos em lugares distantes, sem a necessidade de se estar junto numa sala para que isso aconteça. É possível planejar mudanças graduais, flexibilizando o currículo, diminuindo o número de aulas presenciais, combinando-as com atividades em laboratórios conectados à internet e com atividades à distância.

As tecnologias permitem um novo encantamento na escola, procurando inovar sempre e mostrando que é maravilhoso crescer, evoluir, comunicar-se plenamente com tantas tecnologias de apoio. É frustrante, por outro lado, constatar que muitos só utilizam essas tecnologias nas suas dimensões mais superficiais, alienantes ou autoritárias. O reencantamento, em grande parte, vai depender de todos.

A educação que se baseia no paradigma da produção em massa tem recebido críticas por ser incompatível com as exigências do atual momento histórico. As principais são: não utilizar a capacidade de pensar e criar do homem; desperdiçar recursos ao criar uma estrutura de pessoas cuja função é policiar a produção; tentar impingir à sociedade um produto que não é, exatamente, o desejado. Apesar disto, não se pode desconsiderar que o modelo fordista foi o canal que viabilizou a superação da educação artesanal, cara e restritiva de cunho aristocrático.

Assim, conclui Belloni (1995, p.14):

Aplicadas à organização de sistemas de EAD, as estratégias fordistas sugerem a existência de um provedor altamente centralizado, operando em *single mode* (isto é, exclusivamente em EAD), de âmbito nacional, fazendo economias de escala através da oferta de cursos estandarizados para um mercado de massa e justificando deste modo um maior investimento em materiais mais caros.

O modelo pós-fordismo, decorrente do colapso das certezas do pós-guerra, tenta responder às necessidades das sociedades capitalistas mais avançadas que se caracterizam pela diversidade, diferenciação e fragmentação. Por isso, novas demandas surgem no campo educacional, agora entendido como um conjunto fragmentado de segmentos específicos de um mercado global de aprendentes consumidores, conforme enuncia Belloni (1995).

Para Belloni (1999), as atuais necessidades da economia são maior flexibilidade, inovação e trabalhadores multifuncionais. Assim, a educação deve reformular radicalmente a

formação inicial, desenvolver ações integradas de formação contínua e transformar os locais de trabalho em ambientes de aprendizagem.

A preparação da juventude e da sociedade para o compromisso e a participação necessita de uma mobilização de todos os educadores. Uma ação grandiosa e relevante não poderá alcançar êxito sem o entusiasmo e o empenho dos seus responsáveis. Como incentivo, deve iniciar na educação, o que faz do professor uma figura indispensável para as mudanças numa era mais aberta.

Citando Perrenoud et al (2002), Thurler afirma que as reformas atuais confrontam os professores com dois desafios de envergadura: reinventar sua escola enquanto local de trabalho e reinventar a si próprios enquanto pessoas e membros de uma profissão. Isso significa que, daqui para frente, eles precisarão não apenas pôr em questão e reinventar práticas pedagógicas, como também reinventar suas relações profissionais com os colegas de trabalho.

2.2.1 Informática na educação

Ao mesmo tempo em que se necessita ter maior clareza em relação às questões epistemológicas que envolvem o uso de novas tecnologias na educação, percebe-se que também é preciso cuidar do desenvolvimento de uma consciência ética coletiva, no sentido de garantir a sobrevivência individual e coletiva. Na verdade, continua-se educando com base em valores do passado cada vez mais distantes das necessidades atuais, esquecendo-se de que a educação do presente estará no centro do futuro e que todos dependerão dela.

Moraes (1997), em seu livro *O Paradigma Educacional Emergente*, ao analisar os desafios da Educação no mundo globalizado, propõe o paradigma construtivista, interacionista, sociocultural e transcendente como ponto de partida para se repensar a Educação. Esse paradigma, cujos princípios acham-se essencialmente ligados às teorias da Quântica e da Relatividade, concebe o sujeito e o objeto como organismos vivos e interativos, considerando a necessidade de diálogo do indivíduo consigo próprio e com o outro, na busca da comunhão com o Universo. Esses valores definem as necessidades do homem de hoje, inserido num mundo calcado na desigualdade social e ameaçado de destruição pelo avanço tecnológico, num contexto em que as formas de poder se afirmam enquanto capacidade de se

estabelecer relações, em que os valores de troca se definem, em última análise, como informação, conhecimento e criatividade.

Diante do exposto, o novo paradigma pretende formar um indivíduo menos egoísta, resgatando o ser humano como um todo, visando assim humanizar as relações sociais. É dentro desse espírito que Moraes (1997, p. 27) afirma que o mundo globalizado, ou a era das relações, requer "uma nova ecologia cognitiva, traduzida na criação de novos ambientes de aprendizagem que privilegiem a circulação de informações, a construção do conhecimento pelo aprendiz, o desenvolvimento da compreensão e, se possível, o alcance da sabedoria objetivada pela evolução da consciência individual e coletiva."

Nesse contexto, o professor como transmissor de conhecimento desaparece para dar lugar à figura do mediador. A negação da imagem do professor como mero repassador de informações, já presente em outros autores, é retomada no paradigma emergente, que parte do princípio de que na era da internet o professor não é a única e nem a mais importante fonte do conhecimento. O indivíduo é bombardeado por informações a todo momento e através de diversas fontes. Cabe ao docente, mais do que transmitir o saber, articular experiências em que o aluno reflita sobre suas relações com o mundo e o conhecimento, assumindo o papel ativo no processo ensino-aprendizagem, que, por sua vez, deverá abordar o indivíduo como um todo e não apenas como um talento a ser desenvolvido. O desafio está, portanto, na incorporação de novas tecnologias a novos processos de aprendizagem que oportunizem ao discente atividades que exijam não apenas o seu investimento intelectual, mas também emocional, sensitivo, intuitivo, estético etc, tentando não simplesmente desenvolver habilidades, mas o indivíduo em sua totalidade (MORAES, 1997).

Lembrando Belloni (1999), a formação do educador perpassa três dimensões intimamente imbricadas umas às outras:

- a) pedagógica: relativa às concepções epistemológicas, dentre as quais se destacam as teorias construtivistas e sociointeracionistas;
- b) didática: referente à formação específica do professor em uma das áreas do conhecimento; e
- c) tecnológica: a qual abrange as relações entre tecnologia e educação na utilização proficiente dos meios disponíveis, na avaliação e seleção de vídeos, *softwares*,

tecnologias digitais e outros materiais técnico-educacionais, bem como na elaboração de estratégias de uso desses meios.

Como se observa, o novo paradigma delinea uma utopia que envolve não apenas o indivíduo, mas o grupo, aqui entendido não apenas como a comunidade, o grupo étnico, a nação, mas o globo. Em termos de estratégias de ensino, o novo paradigma sugere, de um lado, a diminuição da importância das aulas expositivas (dissertativas, diria Paulo Freire) e, de outro, a intensiva imersão do futuro profissional na comunidade.

Diante dessa realidade, o novo paradigma nada adiantará se não for traduzido em currículos engajados socialmente com o futuro do país, o que significa planejar uma educação que possa resgatar no brasileiro não apenas seu amor-próprio, como também o sentimento de responsabilidade social. Entretanto, essa não é uma tarefa simples, pois a nova educação exige que o indivíduo faça.

a incorporação do novo em suas próprias visões e concepções, o que é difícil para a maioria das pessoas, pois estamos acostumados (e fomos educados para agir assim) a não inovar, não discordar, a manter o status que, repetindo o velho e o conhecido, para, se possível, não transformar, não incomodar. Aquele que inova incomoda. Aquele que incomoda tende a ser eliminado do contexto. (MORAES, 1997, p. 132)

O impacto das tecnologias de informação e comunicação coloca a necessidade de revisar os currículos escolares, ampliando-os para as novas necessidades de conhecimento que estas ferramentas demandam.

A questão colocada por Valente (1999, p.30) é: “Como as mudanças que estão acontecendo na sociedade deverão afetar a educação e quais serão as suas implicações pedagógicas?”

Ele mesmo responde ao consignar que:

[...] a mudança pedagógica que todos almejam é a passagem de uma educação totalmente baseada na transmissão da informação, na instrução, para a criação de ambiente de aprendizagem nos quais o aluno realiza atividades e constrói o seu conhecimento (VALENTE, 1999, p.30).

De acordo com Testa (2005), mesmo que as relações entre tecnologias e educação sejam muito discutidas atualmente, ainda se percebe uma dificuldade ao tratar os conceitos básicos de tecnologias educacionais. Sendo assim, para Parlangeli, Marchigiani e Bagnara (1999) a denominada educação on-line compreende ações sistemáticas formadas de hipertexto e redes de comunicação interativa para locá-la em conteúdos educacionais, além de promover

a aprendizagem, não influenciando tempo e lugar. Tem-se como principal característica da educação on-line a mediação tecnológica pela conexão em rede.

De acordo com Palloff e Pratt (1999, p. 30), as tecnologias educacionais fazem com que o aluno tenha melhor desempenho do que na sala tradicional. [...]. Na obra *o Aluno Virtual*, Palloff e Pratt (1999) demonstram que uma pessoa introvertida provavelmente terá melhor desempenho on-line, dada a ausência das pressões sociais que existem nas situações presenciais. Em contrapartida, as pessoas extrovertidas podem ter maior dificuldade de se fazerem notar em um ambiente on-line, algo que fazem mais facilmente quando o contato é direto.

Tanto o aluno como o professor terão mais liberdade de comunicação. Assim, mais que transmitir conteúdos, o professor vai ensinar o aluno a pensar. Mudam-se tarefas desempenhadas pelo professor e pelo aluno; muda-se o perfil de professor, muda-se a relação ensino-aprendizagem.

Palloff e Pratt (1999) alertam para o cuidado do ensino ser centrado nos alunos, mais especificamente quanto ao acesso e conhecimento de uso de tecnologias, pois ainda defendem que “sentir-se à vontade com a tecnologia (tanto do hardware como do software) contribui para uma sensação de bem-estar e, por conseguinte, para uma maior possibilidade de participação”. É esta participação que pode ser tratada em aprendizagem colaborativa, onde se cria um campo de jogo com igualdades e interações em todos os níveis, seja participante x facilitador e participante x participante (PALLOFF; PRATT, 1999). Neste contexto, entende-se por participante como sendo o aluno e facilitador como sendo o professor.

Na verdade, as redes telemáticas oferecem ótimos recursos para o estar junto do aprendiz, criando, com isso, uma abordagem de EAD que enfatiza as interações e o trabalho colaborativo entre os participantes. A abordagem do estar junto virtual permite ao professor acompanhar e assessorar constantemente o aprendiz, bem como compreender suas estratégias de resolução de problema (Valente, 1999). Esta compreensão é fundamental para o professor propor desafios e auxiliar o aluno na atribuição de sentido àquilo que está realizando. Assim, o estar junto virtual propicia ao professor criar condições de aprendizagem significativa para o aluno para que este possa construir novos conhecimentos.

A internet abre um vasto campo para que se trabalhe educação à distância. Mas os aspectos tecnológicos em que o “ensino aberto à distância explora certas técnicas de ensino a distância, incluindo as hiper mídias, as redes de comunicação interativas e todas as tecnologias intelectuais da cibercultura” apontados por Lévy (1999), também são pontos que restringem a ampla difusão desta mesma tecnologia.

Em Silva (2005), releva-se à diferenciação entre educação on-line e educação à distância (EAD), na qual a última é esclarecida como a separação espacial e temporal entre professor e aluno. Na EAD, a comunicação pode ser considerada como indireta, pois é mediada por recursos tecnológicos, mas não é apenas on-line, tendo em vista a existência de cursos de ensino por correspondência baseados em mídia impressa. Em outro sentido, a educação presencial ocorre com a comunicação face a face. Quando a educação é determinada como semipresencial possui comunicação híbrida, utilizando-se dos dois modelos, além de outras formas existentes de se trabalhar a interação das tecnologias na educação.

Para Oliveira (2001), não há um modelo único de educação a distância. A riqueza de possibilidades que a moderna tecnologia proporciona ao educador cria, muitas vezes, um conflito entre o seu potencial de utilização e os limites impostos pela realidade das instituições e dos alunos. Esta diversidade torna mais desafiador o processo, por isso, é importante conhecer o trabalho de algumas instituições, descobrir suas soluções e analisar suas experiências. É uma forma de aprofundar conhecimentos, aprender a conviver com a pluralidade e construir uma educação a distância com elevado padrão de qualidade, capaz de, efetivamente, democratizar e universalizar o acesso à educação.

Para Silva (2005), a educação on-line torna-se mais eficaz quando o uso da internet é explícito, usufruindo do hipertexto e interação na exploração de recursos por meio da conexão um-a-um, um-a-muitos, muitos-a-muitos, descentralização de inteligência e de recursos. Nesse caso, fica tangível a realização da gestão do conhecimento e utilização dos recursos em tecnologias da informação e da comunicação.

Victorino et al (2003) colocam que os avanços tecnológicos permitiram e vêm permitindo evoluções no ensino mediado por computador. Porém, os autores alertam que esses avanços provocaram mudanças de comportamento dos agentes envolvidos no processo de aprendizagem. As informações também aumentaram de índice com o advento das

tecnologias. Como ponto positivo, também fica explicitada no trabalho de Victorino et al (2003) a comunicação que pode ser realizada, além da forma presencial, de forma virtual com uso da internet. O acesso ao conteúdo também é facilitado.

A comunicação mediada por computador pode trazer algumas vantagens e desvantagens (Quadro 1):

| VANTAGENS | DESvantagens |
|--|---|
| Pode aumentar o nível de participação. | Normalmente baseada na comunicação escrita, não possibilita linguagem corporal. |
| Pode aumentar o envolvimento do aluno. | Há uma curva de aprendizagem do ambiente virtual inevitável, as discussões podem demorar a começar. |
| Estimula o aluno a assumir o papel de tutor e estimula a aprendizagem entre colegas. | O acesso a atividades on-line continua problemático. |
| Promove uma abordagem centrada no aluno. | O estímulo à participação ativa pode ser difícil. |
| Favorece a compreensão e aprendizagens profundas. | O gerenciamento de grandes volumes de discussão pode exigir muito tempo de alunos e professores. |
| Facilita o trabalho colaborativo. | Pode ser necessário que o professor aprenda novas habilidades de moderação on-line (ou adapte as habilidades existentes). |
| Possibilita disponibilizar os registros das discussões. | O acúmulo de mensagens aumenta a sensação de sobrecarga para alunos e professores. |

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens potenciais da comunicação mediada por computador

Fonte: Murray, Mason (2003)

Victorino et al (2003) defendem que o ensino em modalidade semipresencial vem sendo adotado por várias instituições, pois os usuários aprendem com a prática o uso das tecnologias. O custo também pode ser considerado um fator importante para a adoção de ensino em modalidade semipresencial, pois cursos inteiramente a distância geram um custo inicial alto em relação a hardware, software e capital humano.

Abar (2004) e Lacerda (2005) iniciam seus estudos refletindo sobre aspectos das tecnologias no ensino. Primeiramente, os autores apontam que recursos tecnológicos que promovem aplicação educacional auxiliam a aprendizagem coletiva, capacidade de se adequar a vários estilos de aprendizagem de forma a trabalhar com as competências e habilidades dos aprendizes.

Pode-se destacar que o ponto negativo em aulas totalmente presenciais são as interações com contribuições por escrito, resolução de problemas individualizados, inibição, falta de tempo para raciocínio, para análise e para construção do conhecimento para formulação de dúvidas mais consistentes, pois em uma aula presencial tudo isso deve ocorrer

na carga horária da aula ministrada (ABAR, 2004). A autonomia do aprendizado pode ser favorecida com o uso de tecnologias e também favorecer a aprendizagem em colaboração (LACERDA, 2005).

Com a inserção da informática na educação e vivenciando uma era digital, a educação a distância (EAD) tem sido considerada uma alternativa para o processo educacional, atendendo a crescente demanda por mais educação, mais alunos e maior carga horária de instrução. Nesse sentido, são inúmeras as escolas, universidades e centros de formação que oferecem cursos a distância e que usam os recursos tecnológicos para “entregar” a informação ao aluno.

Para não entrar em debate sobre a destruição, como acusam alguns, ou a criação de empregos, como defendem outros, cabe considerar que a tecnologia é, inegavelmente, transformadora da natureza do trabalho e da organização da produção. O desenvolvimento da tecnologia da informação durante a década de 90 possibilitou a transformação do processo de trabalho, introduzindo novas formas de divisão técnica e social do trabalho (CASTELLS, 1999).

A base material que favorece a descentralização da produção, propiciando atividades que podem ser realizadas remotamente, já está constituída: computadores portáteis, redes de comunicação de dados, telefonia móvel são componentes desse arsenal. Entretanto, dentro do espaço de transformação do sistema produtivo, qual seja, a tecnologia, a informática na educação é apenas um dos fatores de uma equação que aborda outros fatores nesse novo conceito que se aplica, o teletrabalho, conforme será visto a seguir.

2.3 CONCEITOS DO TELETRABALHO E SUAS MODALIDADES

As discussões sobre o mundo do trabalho, hoje em dia, giram principalmente em torno de temas como novos formatos organizacionais e inserção das organizações na sociedade, globalização, desemprego, novas formas de relações de trabalho, qualidade de vida e impactos da tecnologia nos ambientes de trabalho. O teletrabalho tem sido descrito como um arranjo de trabalho descentralizado, no qual o teletrabalhador desempenha suas atividades fora do espaço físico da organização, apoiado por recursos de computação e de telecomunicações.

Conforme Costa (2004), não é apenas no Brasil que as empresas estão preocupadas com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de seus empregados. Isso se deve aos indícios de que um bom ambiente de trabalho tem um impacto positivo na produtividade.

Diante dessas mudanças, surge o teletrabalho como uma nova forma de executar tarefas e com exigências de uma mão-de-obra motivada e voltada ao conhecimento das ferramentas tecnológicas e a execução das atividades que ocorrem fora da empresa.

O mercado do teletrabalho, relata Tiadro (2001), demonstra um forte potencial de crescimento na Europa Ocidental. Com a conjugação de fatores como o aumento do desemprego, aumento da diversidade de técnicos superiores qualificados, facilidade de acesso a tecnologias de informação, entre outros, tem-se observado, nos últimos anos, que o mercado do teletrabalho apresentou avanços significativos.

Conforme Nilles (1997):

O teletrabalho é uma forma de trabalho descentralizado. Desde a Revolução Industrial, no início do século XIX, a tendência nos países em processo de industrialização tem sido centralizar os locais de trabalho. A razão é simples: indústrias, fábricas e unidades de montagem precisavam de centralização.

Em outras palavras, para que as empresas conseguissem ser eficientes e eficazes, deveriam estar próximas de todos os recursos necessários à produção, como por exemplo matérias-primas, fornecedores e operários.

Conforme Kugelmass (1996), o trabalho remoto ou a administração a distância foi inventado em 1857, quando J. Edgar Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que delegasse a elas um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra.

O interesse pelo trabalho a distância apareceu pela primeira vez em 1950 na obra de Norbert Wiener. Já em 1960 reaparece na sociedade européia o trabalho em casa (domicílio), ocorrendo inicialmente na produção de vestuário, têxteis e calçados. Contudo, foi na década de 70, com a crise do petróleo e a elevação dos preços dos combustíveis e dos transportes, com a redução dos componentes eletrônicos e dos computadores, que se pensou na fusão das telecomunicações e da informática, criando-se o neologismo telemática. A crise do petróleo, fez convergir as concepções de trabalho em domicílio e de trabalho a distância, e o teletrabalho foi tomado como o trabalho a distância utilizando os meios de telecomunicações.

Na obra de Alvin Toffler (1980), é anunciada a probabilidade de, em um futuro próximo, milhões de pessoas se deslocarem dos escritórios e fábricas para seus domicílios, começando a surgir, naquela década, previsões entusiastas sobre o trabalho a domicílio.

Uma enquete feita no Reino Unido, em 1986, previa que, em 1995, o teletrabalho ocuparia de 10% a 15% do total da mão-de-obra qualificada no país, proporção essa que passaria a 15% ou 20% em 2010 (WINTER, 2005).

Porém, de acordo com Forester (1992), a realidade do conceito teletrabalho já demonstrou que:

- a) a informática não levou ao desemprego maciço, mas criou novas oportunidades de emprego;
- b) a maior parte dos trabalhadores parece trabalhar mais que antes, tornando um mito a sociedade de lazer;
- c) as fábricas totalmente robotizadas e automatizadas são ainda ficção; e
- d) o escritório sem papel é uma utopia, pois o consumo de papel aumenta com o computador etc.

O teletrabalho, na realidade, foi iniciado quando ainda não existiam o computador pessoal e a massificação da internet. Ele era realizado de outro modo como fax, correio, telefone convencional, telex e telégrafo.

Segundo Jardim (2003):

Jack Nilles, o pai do *teleworking* e *telecommuting*, já sugeria os centros de trabalho nos bairros mais próximos das casas dos empregados. Nilles cunha as expressões *teleworking* e *telecommuting* e faz uma distinção entre ambas. Os americanos preferem o termo *telecommuting*, fiel a denominação do seu criador, para significar o trabalho periódico realizado fora do escritório central, durante um ou mais dias na semana, enquanto na Europa o termo *telework* é aplicado indistintamente para referir-se ao trabalho a distância. Mas o que está em prática e o que se procura legislar é o *telecommuting*, ainda que em uma forma muito primária.

O teletrabalho é o trabalho a distância, efetuado a partir de casa, utilizando as novas tecnologias da informação, como a internet, o e-mail, a videoconferência, entre outras. Essas novas tecnologias permitem disponibilizar a informação independentemente do local onde cada um se encontra e conduzem a novas formas de executar tarefas, cabendo frisar que o teletrabalho é sim o trabalho a distância, não necessariamente usando tecnologias.

O teletrabalho dos anos 70/80 é concebido dentro do chamado "paradigma da deslocalização" (ou da "substituição"), assente nos seguintes pressupostos:

- a) trata-se de levar o trabalho ao trabalhador, e não o inverso, substituindo o *commuting* pelo *telecommuting*;
- b) o teletrabalho como solução para problemas como o congestionamento do tráfego urbano, a poluição atmosférica, o "atraso" de zonas mais desfavorecidas (nomeadamente, as rurais), a "depressão" econômica e social dos subúrbios etc.;
- c) o teletrabalho como medida coerciva ou incitadora, em que as empresas deslocam postos de trabalho a fim de evitar a concentração geográfica e urbana, reduzir o congestionamento do tráfego e a poluição atmosférica;
- d) redução dos custos: o teletrabalho como forma de reduzir custos de deslocamento de instalações, de mão de obra etc.
- e) motivação social: o teletrabalho como solução para pessoas incapacitadas, tais como idosos, donas de casa, portadores de deficiência, poderem ascender ao mercado de trabalho, contribuindo, assim, para evitar a sua exclusão social; e
- f) simplicidade da fórmula de emergência: o teletrabalho visto como assentando na seguinte equação "desenvolvimento tecnológico + política de ordenamento = capacidade de desenvolver uma nova organização espacial da empresa". (LENCASTRE, 1995, p. 16-18)

Como o “teletrabalho basicamente se caracteriza pela utilização de recursos tecnológicos e à comunicação à distância, esses equipamentos devem estar disponibilizados e a flexibilidade no modo de organizar o trabalho e administrá-lo deverão ser a tônica. Para que o trabalhador modifique sua forma de executar sua função, os gerentes terão que mudar a maneira como a gerenciam” (NILLES, 1997, p. 64).

Teletrabalho não é somente quando um trabalhador efetua um trabalho em casa e posteriormente o envia em disquete ou afim para a empresa. Quanto mais organizado é o processo e seus elementos, como horário de trabalho, equipamentos, custo, prêmios, contratos de trabalho etc., maior a probabilidade de se caracterizar o teletrabalho.

Qualquer que seja a forma adquirida, está-lhe subjacente a idéia da flexibilidade organizacional, produtiva e contratual, como se observa na tipologia seguinte de Araújo e Bento (2002):

- a) no domicílio – teletrabalho em casa (o trabalho é desenvolvido “em” e “a partir” da casa do trabalhador);
- b) móvel – teletrabalho desenvolvido pelo trabalhador, dadas as características das funções que desempenhava (vendas, seguros, publicidade, entre outros). Nesse caso, o trabalhador utiliza diariamente tecnologias de informação e comunicação a fim de se manter ligado à empresa;
- c) deslocalizado – teletrabalho realizado para empresas estrangeiras;
- d) telecentro ou *telecottage* – quando os funcionários da mesma ou de várias empresas com as mesmas funções ocupam um escritório alugado para o efeito, distante da organização principal;
- e) *hotelling* – quando as atividades profissionais se realizam, durante grande parte do horário de trabalho, num espaço exterior à empresa. O trabalhador não é detentor de um lugar determinado, nem de equipamento personalizado no espaço da empresa.

No projeto *Teleworking in Co-operative Development of Industrial Software (TECODIS)*, segundo Hartmann et al (2002), divide-se o teletrabalho nos seguintes itens:

- a) *Home-Based Telework* (teletrabalho em casa): todos os tipos de trabalho são realizados no lugar onde a pessoa vive;
- b) *Center-Based Telework* (teletrabalho em telecentro): o trabalho é feito em telecentros (filiais);
- c) *On-site Telework* (teletrabalho no cliente): refere-se ao trabalho feito na empresa do cliente, do fornecedor;
- d) *Mobile Telework* (teletrabalho móvel): significa que o lugar do trabalho é independente do trabalho, também chamado de *Mobile Office*.

Conforme mostra a figura 2:

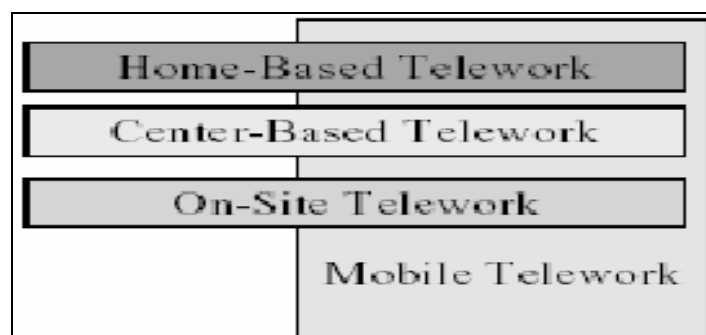


Figura 2 - Formas de Teletrabalho

Fonte: HARTMANN, 1998

Dentre os vários conceitos adotados, tem-se, como definição do teletrabalho, a forma que o Eletronic Commerce Telework Trends (ECATT) classifica a partir dos modos como o trabalho é realizado. Geralmente baseada no local da realização das atividades em que o indivíduo trabalha, no tempo dispensado e nas formas de contrato e vínculos estabelecidos com as organizações. Um exemplo dos modos definidos para o teletrabalho é apresentado a seguir no Quadro 2:

| FORMA ORGANIZACIONAL | DEFINIÇÕES | OPERACIONALIZAÇÃO NO ECATT |
|--|--|--|
| Teletrabalho: Baseado na residência (<i>home-based telework</i>); | O lugar de trabalho está situado na residência do trabalhador | Trabalha em casa, usando telefone, fax e computador; excluindo aqueles que não trabalham em casa diariamente. |
| - teletrabalho permanente (<i>permanent telework</i>) | Teletrabalho no sentido restrito: forma de trabalho em casa, o trabalho constantemente é levado a cabo em casa. | Esses teletrabalhadores baseiam-se em casa entre 90 a 100% do tempo dedicado ao trabalho. |
| - incluindo: - teletrabalho alternativo (<i>alternating telework</i>) | O trabalho em casa é alternativo com a existência de um escritório central. | Esses teletrabalhadores baseiam-se menos de 90 a 100% do tempo de trabalho em casa (mas pelo menos uma vez por semana eles fazem isso) |
| Teletrabalho móvel (<i>mobile telework</i>) | Freqüentemente usa meios de informática em viagens de negócios e a tecnologia para comunicações temporárias no trabalho. | É derivado das perguntas: 1) acontece em 10 ou mais horas por semana?; 2) utiliza meios <i>on-line</i> para realização de seu trabalho? |
| Escritório pequeno/ Escritório na residência Small Office/Home Office (SOHO) | Semi teletrabalhadores - quando eles levam a cabo seu trabalho em casa. | É derivado das perguntas: 1) semi-empregados (ou esses que têm formas de trabalho extensas)?; 2) trabalhos em casa (ou não possui um trabalho local centralizado)?; 3) comunicam-se com contatos externos por meio de correio eletrônico, transferência de arquivos, de banco de dados ou videoconferências? |
| DIFERENTE DESSAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TELETRABALHO, DEFINE-SE QUE O TRABALHADOR INCLUI-SE COMO ADICIONAL DE TELETRABALHO DA SEGUINTE FORMA: | | |
| Teletrabalhador suplementar (<i>supplementary telework</i>) | Teletrabalhadores baseados em casa com forma adicionada à forma tradicional de trabalho. | Esses que dizem que praticam o teletrabalho, mas que fazem isso menos que um dia por semana. |

Quadro 2 - Formas de teletrabalho regular de acordo com a Definição do ECATT

Fonte: Adaptado de Silva (2005)

Ainda conforme Araújo e Bento (2002), o que se refere ao teletrabalho justifica-se pela relação entre pós-modernidade e multiplicidade discursiva. No centro da discussão sobre a proliferação da expressão de novas formas de trabalho, está em causa a irrupção das fronteiras entre novas formas de organização do trabalho e os novos modos de conhecer. Em

resumo, o teletrabalho coloca dois problemas centrais ligados à organização: a reorganização do trabalho em si (estatuto, tipos de remuneração, natureza do trabalho) e a modificação necessária nas estruturas hierárquicas (principalmente o nível das chefias). Além disso, coloca questões profundas de foro antropológico-filosófico sobre a natureza da relação homem-máquina.

Não é qualquer indivíduo que consegue trabalhar numa relação como essa, afinal, exige-se muito planejamento, organização e controle de suas atividades, pois a empresa ou instituição em que estará inserido certamente avaliará o resultado, questão esta focada com ênfase em muitas organizações.

O que difere o teletrabalho do trabalho a distância é que não há uma supervisão direta; o indivíduo tem autonomia, flexibilidade, liberdade de trabalhar da maneira que lhe for melhor.

Lallement (1990) aponta três motivos específicos explicativos da emergência do teletrabalho na atualidade: a flexibilidade de emprego podendo recorrer em quantidade e qualidade à mão-de-obra em função das suas necessidades; a redução de custos fixos, como mão-de-obra e espaço-físico, preocupando-se mais com o aumento da produtividade; e a melhoria das condições de trabalho.

Apesar do conceito de teletrabalho ter sido criado pelo americano Jack Nilles, há mais de 30 anos, tal conceito no Brasil ainda não é amplamente aplicado. Isso se dá por diversos motivos: a) existe uma resistência muito grande por parte das pessoas, já que ainda se vê a necessidade de uma fiscalização constante dos trabalhadores; b) as empresas precisam mudar o sistema de gerenciamento e liderança para implantar o teletrabalho; c) no Brasil, ainda se tem o conceito de que para se ter uma boa empresa, é preciso um bom escritório com secretária, para fortalecer a imagem no mercado; d) como toda relação de trabalho, deve-se ter confiança, visto que as empresas ainda não estão preparadas para dar credibilidade a seus funcionários, depositando toda a confiança no trabalho a distância; e) não há um modelo jurídico para definir esta questão, e sim uma série de características que devem ser observadas (COSTA, 2004).

Quaisquer dessas definições de teletrabalho acentuam dois aspectos essenciais: por um lado, o fato de se exercer a distância; mas, por outro (e isso é decisivo para o conceito de teletrabalho), o fato de ele implicar a utilização das novas tecnologias de informação e telecomunicação.

2.3.1 Características do teletrabalhador

Num mundo instável, a estrutura de uma empresa tende a mudar conforme suas necessidades de produção. Equipes são formadas e dispensadas, funções são alteradas, empregados terceirizados e consultores vão e vêm. As tarefas são temporárias, o tamanho dos departamentos é variável, a composição da empresa é mutável. Nessa situação, projetar um espaço segundo a estrutura de uma empresa perde o sentido, uma vez que essa estrutura tem uma imprevisibilidade de configuração. A solução é projetar um arcabouço infra-estrutural em que diversas estruturas possam tomar forma.

Mas há algo de novo. Não se trata apenas de velhos requisitos que se reacendem. Como já foi descrito, existem modificações na divisão do trabalho decorrentes dos novos arranjos organizacionais e da revolução tecnológica que, mais do que extinguir velhas funções, instauram novas profissões, que tendem não só a retomar a totalidade de alguns processos, mas também reinventar novas totalidades, nem sempre coerentes na sua constituição.

De acordo com vários conceitos e definições a serem colocadas mais a frente, afirma-se que os funcionários que adotam o teletrabalho sofrem menos interrupções no ambiente de trabalho e, como consequência, conseguem desenvolver mais atividades em um único dia, além disso, muitos se sentem mais satisfeitos com seu trabalho e com suas empresas.

O principal motivo da escolha desse tipo de atividade por muitos trabalhadores é a redução do tempo e custos de deslocamento, sendo este o benefício mais óbvio para a maioria dos teletrabalhadores. Ademais, o teletrabalhador passa mais tempo com a família, pode aproveitar intervalos de trabalho com os filhos, esposa ou marido, ou com amigos. (NILLES, 1997).

Para Lago (1997), nem todos os indivíduos podem ser teletrabalhadores, pois existem alguns trabalhos para os quais não compete o teletrabalho e acredita-se que nem todos possuem o perfil para ser um teletrabalhador.

Preocupado em identificar os fatores que determinam as diferentes visões de mundo de uma cultura a outra, por meio de seus estudos, Maruyama (1996, p. 31) afirma que “não existe um modo de pensar característico de um povo ou uma cultura; eles são transculturais; variam de indivíduo a indivíduo no interior de diferentes grupos sociais e culturais. O que

conhecemos como diferenças culturais são decorrentes da dominação que um determinado modo de pensar exerce sobre os demais”.

Maruyama (1996) descreve que cada indivíduo reage diferentemente a diversas situações. Alguns tendem a submeter tudo a uma norma, buscam princípios universais e homogêneos, outros buscam a independência, a auto-suficiência, a individualidade e a subjetividade, fogem dos aglomerados urbanos e das suas relações e acreditam que a eficácia diminui quando trabalham em coletivo. São inúmeras as descrições quando se trata de comportamento do ser humano.

Portanto, é de grande importância o conhecimento dos modos de pensar de cada indivíduo num grupo de relações. Pessoas de modos de pensar diferentes podem concordar sobre um tema específico, mas partindo de pressupostos diferentes, podem entrar em conflito posteriormente. Devido a essas diferenças, cada indivíduo pode julgar as pessoas que pensam de modo diverso do seu, como sendo sem princípios ou imorais.

O autor ainda destaca que é importante que o indivíduo conheça seu próprio modo de pensar e daqueles que o cercam, porque se podem fazer acordos para facilitar um processo decisório. O conhecimento das idéias de Maruyama facilita a identificação do outro, no aspecto das relações humanas, gerando menos conflitos pessoais e intrapessoais nos grupos.

A disciplina, organização, planejamento e gerência das interrupções são os pontos-chave para que o teletrabalhador tenha ritmo e produtividade mensuráveis. Usualmente, a produção cresce, levando até mesmo ao excesso de trabalho, pois ele não tem mais os rigores de alguns horários, ou o "desejo de ir para casa", ou de se deslocar do escritório. As implicações em transformar a casa em escritório são várias e devem ser tratadas com consciência e com muito cuidado, senão os impactos ocorrerão tanto na empresa quanto na residência.

Tem-se um horário flexível, cada pessoa dispõe de um ritmo próprio para trabalhar e a independência permitida por esse tipo de trabalho leva, muitas vezes, a uma maior satisfação e a uma execução mais rápida das tarefas.

Como já descrito, Jack Nilles (1999) entende que nem todas as pessoas, empregos ou trabalhos adaptam-se ao teletrabalho. Um dos critérios básicos para definir trabalhos que podem ser feitos mediante teletrabalho é a possibilidade de serem realizados como um todo ou por partes, independentemente da localização do trabalhador. Nilles reconhece no nível individual um perfil de personalidade "típica" do candidato a teletrabalho. Suas características

são: "...automotivação, autodisciplina, experiência de trabalho e competência profissional, flexibilidade e espírito de inovação, capacidade de socialização, para evitar o isolamento, escolha do momento certo na vida e na carreira, uma relação com a família que permita conciliação entre as exigências da vida profissional e familiar".

Bridges (1995, p. 77) afirma que:

o trabalho virtual ou teletrabalho exige das pessoas envolvidas um alto nível de competências não só com relação a habilidades e experiências, mas também em termos de valores, atitudes, crenças e visão de mundo. Tais competências transcendem os limites das organizações virtuais imprimindo traços de mudanças na sociedade, e ao mesmo tempo, tecendo uma trama de tensões entre indivíduo e sociedade. Por outro lado, a sociedade em transformação expande as fronteiras de identidades, nações, credos e culturas, colocando tudo e todos no contexto planetário.

Em contrapartida, não devem optar pelo teletrabalho pessoas com necessidade de supervisão física direta, com menor auto-estima e disciplina, ou que necessitem de relações face a face para não se sentirem isoladas. Sobretudo, não devem optar pelo teletrabalho pessoas incapazes de combater certos vícios que podem se desenvolver, como gula, drogas e alcoolismo. Além desses, "toda a gente que não seja capaz de trabalhar por objetivos, e ser avaliada pelos resultados não tem o perfil indicado" (NILLES, 1999).

Conforme Milpied et al (1996, p. 36), "o teletrabalhador bem treinado, evita ou reduz, significativamente, a necessidade de supervisão do trabalho, tarefa que é encarada pelos empregadores como gasto de tempo e de dinheiro".

O profissional ideal para trabalhar em casa, ainda segundo Nilles, também possui um ambiente doméstico estruturado para o teletrabalho e entusiasmo em relação às perspectivas que surgem. A condição de conciliar o trabalho com a família dentro de casa é fundamental, sendo importante também chamar a atenção dos candidatos para problemas de interação familiar que podem surgir, "como interrupções por atividades não relacionadas ao trabalho, conflitos entre lazer e trabalho, divergências de espaço ou horário com membros da família e expectativas em relação à hora do intervalo" (NILLES, 1997, p. 53).

O teletrabalhador, para desenvolver essa função, precisa ter qualificação e competências específicas tanto com relação ao manuseio e utilização dos recursos tecnológicos como a habilidade de gerenciar situações em que a tomada de decisão seja necessária. Esta nova modalidade de trabalho exigirá do teletrabalhador formação na área das novas tecnologias de informação e comunicação (BALSAN, 2001).

O teletrabalhador deve ser uma pessoa criativa, empreendedora, organizada, à procura de novos caminhos na busca de uma melhor qualidade de vida.

2.3.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Claramente, o teletrabalho utiliza tecnologias como a internet, telegrafia sem fios, VoIP e banda larga, fazendo, assim, os funcionários optarem por trabalhar virtualmente. Desse modo, como tudo que é novo, o teletrabalho também apresenta vantagens e desvantagens.

A difusão do teletrabalho deve exercer sensíveis efeitos sobre o modo de vida dos trabalhadores e suas relações sociais e de trabalho, sobre a organização e a gestão dos processos produtivos e da força de trabalho, assim como sobre a sociedade e o meio ambiente.

De acordo com Kugelmass (1996), uma das vantagens do teletrabalho é a flexibilidade proporcionada ao trabalhador, possibilitando que este agende suas atividades da melhor maneira possível. A flexibilidade é citada sempre como uma das principais razões para a adoção do teletrabalho, tanto do lado da empresa quanto do trabalhador, enquanto que o isolamento social é citado sempre como uma das desvantagens.

No Quadro 3, foram relacionadas as vantagens e desvantagens citadas pelos autores Marques (1993), Nilles (1997), Jardim (2003), e Tremblay (2002) apud Guedert (2005):

| AUTOR | VANTAGENS | DESVANTAGENS |
|----------------|---|---|
| MARQUES (1993) | <ul style="list-style-type: none"> - melhora a eficiência do trabalhador; - aumenta a flexibilidade; - melhora a motivação, a concentração; - reduz perdas de tempo em deslocamentos; - minimiza efeitos negativos do absenteísmo; - possibilita o emprego aos deficientes; - possibilita elevadas margens de autonomia; - potencializa o desenvolvimento regional; | <ul style="list-style-type: none"> - aumenta o stress do trabalhador; - torna os contratos precários; - provoca o isolamento profissional e social; - dificulta a difusão da cultura da empresa; - potencializa a perda de confidencialidade; - destrói o simbolismo do espaço de trabalho; - diminui o poder da ação coletiva; - dificulta a atribuição de tempo para a família. |
| NILLES (1997) | <ul style="list-style-type: none"> - aumento significativo da produtividade; - redução das taxas de <i>turnover</i> (conseqüentemente, dos custos com recrutamento e treinamento de novos funcionários); - redução da demanda de locais para escritórios; - diminuição de custos das áreas; - melhor administração; - maior flexibilidade organizacional; - melhores tempos de resposta; - motivação dos funcionários; - meio ambiente mais limpo; - redução do consumo de energia e menos dependência de combustíveis fósseis; - maior participação dos teletrabalhadores em atividades comunitárias. | <ul style="list-style-type: none"> - aumento dos custos com telecomunicações; - dificuldade de gerenciamento e apuração dos resultados; - perda do sentimento de vínculo por parte do trabalhador em relação ao grupo profissional; - sensação de disponibilidade permanente do trabalhador perante o empregador; - perda da motivação; - isolamento social e profissional (citado por diversos autores como a principal desvantagem do teletrabalho); - ambiente familiar – é necessário distinguir as atividades profissionais e familiares; - ascensão profissional e treinamentos em segundo plano. |

| AUTOR | VANTAGENS | DESVANTAGENS |
|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">JARDIM (2003)</p> | <p>Para os Trabalhadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aumento do tempo livre, já que reduz o tempo gasto com os deslocamentos casa/trabalho; - flexibilidade no tempo de trabalho; - flexibilidade quanto ao local de trabalho; - redução dos gastos com transportes e combustíveis; - maior convivência com amigos, familiares e comunidade em geral; - maior oportunidade de trabalho para os deficientes físicos; - maior oportunidade de trabalho para portadores de doenças infectocontagiosas, que são discriminados no ambiente de trabalho; - aumento do fluxo de mulheres ao mercado de trabalho. <p>Para as Empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maior flexibilidade na organização e na gestão da empresa e da mão-de-obra; - redução de custos com infra-estrutura, mobiliários, transportes e mão-de-obra; - redução do absenteísmo; - aumento da motivação e produtividade dos empregados; - redução dos níveis hierárquicos intermediários; - trabalho em tempo real com pessoas de qualquer parte do mundo; - possibilidade de contratação de mão-de-obra mais barata, permanecendo a empresa em seu país de origem – trabalho <i>off-shore</i>. <p>Para o Governo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - redução dos problemas com os transportes, principalmente no horário de <i>rush</i>; - redução dos índices de poluição; - redução com os gastos de combustível; - melhor organização do território; - promoção do desenvolvimento dos subúrbios e das regiões rurais; - inclusão social de portadores de deficiências, idosos, portadores de imunodeficiência e portadores de doenças infecto-contagiosas. | <ul style="list-style-type: none"> - fragmentação do trabalho; - falta de visão dos teletrabalhadores do conjunto da empresa e seu mercado; - controle da produtividade; - pouco ou nenhum contato com os colegas e com a hierarquia; - isolamento social; - não separação entre a vida privada e profissional; - deficiência na proteção jurídica; - ausência ou redução de auxílio no desenvolvimento de tarefas; - problema de confidencialidade dos dados; - aumento de custos com equipamentos e telecomunicações; - menos oportunidades de ascensão na carreira profissional; - ausência do sentido de coletividade que havia no interior da empresa. |
| <p style="text-align: center;">TREMBLAY (2002)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - escalas mais flexíveis; - redução do deslocamento para o trabalho; - maior produtividade; - proximidade com a família; - melhoria na qualidade do trabalho. | <ul style="list-style-type: none"> - ausência dos colegas; - isolamento; - trabalho em excesso; - dificuldade em se motivar ou se disciplinar; - conflito entre trabalho e família; - computador ou tecnologia de informação ultrapassados em relação ao escritório. |

Quadro 3 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

Fonte: Adaptado de Guedert (2005).

Do ponto de vista dos trabalhadores, os aspectos vantajosos mais comumente citados são a maior motivação e criatividade no trabalho, a autonomia de gestão do tempo de trabalho e de não trabalho, a redução em gastos de alimentação, vestuário e transporte, pesando também para este último item o tempo gasto de deslocamento até o local de trabalho, o fortalecimento nas relações familiares (preza o tempo em casa, o relacionamento), a facilidade de acesso ao mercado de trabalho por aqueles que têm dificuldade de locomoção e uma ampliação das possibilidades de trabalho.

No que tange às desvantagens, conclui-se que a impossibilidade de troca de experiência é um fator que pesa nesse contexto. O isolamento em relação à organização nas questões burocráticas, na filosofia da cultura empresarial, destaca um distanciamento na prática dessa vivência enquanto trabalho tradicional, além do aumento dos custos com equipamentos e telecomunicações, problemas de confidencialidade de dados, atribuição de tempo para a família, entre outras desvantagens averiguadas.

Percebem-se variadas vantagens e desvantagens para os trabalhadores e para as organizações que estão começando a pensar nessa nova atividade. Dentro desse novo arranjo de trabalho, cabe aqui identificar que não há como não pensar e começar a praticar esta nova interação dentro das instituições de ensino, sendo elas inspiradoras e exemplos para o desenvolvimento intelectual da sociedade. Em vista disso, cabe às instituições de ensino, modelos de inserção de novas práticas, identificar o que o teletrabalho pode trazer de vantagens e desvantagens para, então, atacarem as variáveis que dificultam o processo de difusão deste novo conceito.

2.3.3 O teletrabalho na educação

Conforme já citado anteriormente, o teletrabalho no Brasil não é amplamente conhecido. No Brasil, segundo Jacques Vigneron, calcula-se que atualmente 3,5 milhões de pessoas trabalhem em casa ao menos uma vez por semana (COSTA, 2004).. O que se analisa é a necessidade de sua regularização, ou seja, reconhecer o teletrabalho em determinadas profissões, como é o caso dos docentes no ensino superior, para que elas saiam da informalidade.

Um exemplo de uma vantagem que já foi descrita no presente estudo, é que em cidades como São Paulo e Rio de Janeiro pouparia o tempo que muitas pessoas perdem no trânsito até chegarem ao trabalho.

Antes o teletrabalho era adotado principalmente por empresas de tecnologia da informação. Hoje, outros setores como bancos, seguradoras, empresas da área da saúde, varejo e indústrias já possuem um grande número de funcionários trabalhando fora do escritório e outras profissões já sentiram a necessidade de aderir ao teletrabalho, seja formal ou informalmente.

Quando se fala em educação a distância, depara-se com o professor teletrabalhador, no entanto, ao mesmo tempo em que se busca democratizar o conhecimento, parece haver um esquecimento de que se deve democratizar também a forma de trabalho docente. O ponto central é que esta formação está fundamentada na reflexão sobre a própria experiência de implantação da informática nas respectivas atividades pedagógicas do professor. Esta formação, baseada na prática pedagógica, cria mecanismos de reflexão que acontecem em diferentes níveis e podem ser explicados a partir da recontextualização do ciclo de aprendizagem que temos identificado no ambiente de resolução de problemas usando a informática (PRADO, 1996).

No Brasil, a educação a distância data do século XIX, quando, segundo Vianney; Torres; Silva (2003), eram lançados os primeiros cursos por correspondência anunciados em jornais do Rio de Janeiro. Devido à pouca importância e a forma como eram distribuídos, pelos correios, a educação a distância recebeu muito pouco incentivo, demorando a ter o mesmo desenvolvimento havido em outros países.

Uma das primeiras experiências no ensino superior de educação a distância, no Brasil, segundo Nunes (1994), foi iniciada pela Universidade de Brasília (UnB) na década de 1970. Estimulada pelo sucesso da Open University, a UnB pretendia ser a universidade aberta do Brasil. Todos os direitos de tradução e publicação dos materiais da Open University foram adquiridos pela UnB, que iniciou a produção de cursos na área de Ciência Política. Hoje, a UnB conta com um centro de educação aberta, continuada e a distância, que oferece cursos de extensão universitária e de especialização totalmente a distância.

Em 1995, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e a Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT) iniciaram processos de consolidação em educação a distância. A UFSC criou o Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e o laboratório de ensino a distância, orientado para o uso de tecnologias avançadas de comunicação e informação na educação. A experiência da UFMT concentrou-se no uso da mídia impressa e com suporte para a oferta de um curso de licenciatura em educação.

Atualmente, apesar de todo o desenvolvimento tecnológico que contribuiu significativamente para a melhoria da EAD, ela ainda sofre uma certa resistência política quanto a sua utilização como método educacional.

Mesmo considerando o pouco tempo e o recorde limitador com que se vem avaliando a Educação a Distância, já é possível constatar o quanto esta modalidade de ensino tem crescido no país nos últimos anos. São 166 instituições, situadas em 18 estados, credenciadas para ministrar, só nos níveis de graduação e pós, quase 400 cursos, além dos cursos de nível básico, técnicos e de educação de jovens e adultos (ABRAEAD, 2005).

Em CIAA (2005), “para os pedagogos mais tradicionalistas, um dos maiores problemas da educação a distância é a forma de avaliação dos alunos”. Para Fredric Litto (2005) “este é um bloqueio brasileiro. No resto do mundo não se aponta esse problema, porque se crê na honestidade do aluno. No Brasil, com todo estereótipo da malandragem e um certo complexo de inferioridade, acaba se exigindo uma avaliação presencial”. Para ele, esse não chega a ser um problema, uma vez que o aluno pode atender de forma não-presencial todo o curso e somente a avaliação final acontecer em ambiente "real". O mesmo ocorre com o papel do teletrabalhador. Até que ponto é confiante entre empresa e trabalhador; instituição de ensino e corpo docente?

O teletrabalho dá liberdade com responsabilidade aos docentes, sendo que, dessa forma, estes terão liberdade para desenvolver parte de seu trabalho em qualquer lugar, desde que não traga prejuízo a sua instituição e ao ensino, visto que, no ensino a distância, a localização do professor não é relevante para o bom funcionamento do ensino.

Evidentemente, o teletrabalho sob a égide docente pressupõe, para que seja levado a efeito, alguns requisitos, tais como a disponibilidade de equipamentos e, principalmente, de conhecimento operacional dos sistemas utilizados, bem como dos aspectos ligados à educação que são subjacentes a esse processo de trabalho.

Para Costa (2004, p. 97):

Os aspectos aqui relacionados, contudo, apontam para a variabilidade do teletrabalho, seja mediante a constatação de sua ocorrência assistemática em muitas instituições de ensino superior, seja pela natural convergência da educação para as novas tecnologias da educação, elementos que, somados, parecem, indicar o teletrabalho como uma forma de evolução natural do trabalho do professor para o ensino superior.

Sendo assim, estar preparado para o teletrabalho e suas implicações configura para os docentes do ensino superior e para suas respectivas instituições manterem-se atualizados, pois o desenvolvimento tecnológico, a busca de novos mercados, a grande competitividade, o

avanço das comunicações e, em especial, a informática estão exigindo cada vez mais estratégias para enfrentar esse desafio. Com tudo isso presenciado, obtém-se uma nova postura de administrar os recursos existentes. Desse modo, é necessária a aquisição de habilidades e de atitudes novas, bem como, a busca de alternativas que dêem sustentação frente a essas mudanças.

A LDB afirma em seu artigo 61 que: “A formação de profissionais da educação, de modo a atender os objetivos dos diferentes níveis e modalidades de ensino e às características de cada fase do desenvolvimento do educando, terá como fundamentos: I - a associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço; II - aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades.” O mesmo diploma legal, no artigo 63, estabelece que: “Os institutos superiores de educação manterão: [...] III - programas de educação continuada para os profissionais de educação de diversos níveis”.

A mudança no perfil e nas incumbências do professor, exigidas pela LDB e pela reforma educacional em implantação, são um bom exemplo da necessidade de os profissionais e as instituições serem flexíveis para poder acompanhá-las e um bom exemplo da necessidade de se continuar aprendendo. Se é verdade que é necessário rever a formação inicial dos professores é também verdade que as escolas e os professores em exercício devem-se atualizar frente às novas demandas. Estamos, portanto, no âmbito de formação continuada (MELO, 2003, p.2).

O professor universitário teletrabalhador pode ser conceituado como o professor que trabalha em casa durante parte da semana, com ou sem utilização das tecnologias de informação, desenvolvendo parte de sua atividade docente (COSTA, 2004).

Muitas das funções dos docentes podem ser tranqüilamente realizadas em casa, como por exemplo, leitura, preparação de aulas, correção de trabalhos e de provas e pesquisas, sendo que a maioria delas não necessita de qualquer tecnologia para a sua execução.

Costa (2004) afirma que, informalmente, os professores já realizam o teletrabalho, laborando em casa parte da semana, contudo este tipo de “trabalho alternativo” é considerado pela administração como não cumprimento da carga horária contratual, sendo que em nenhum momento se buscou detectar o porquê desta “opção” por parte dos docentes.

Outrossim, conforme Costa (2004), não se visualizou ainda que com o avanço da educação a distância faz-se necessário que se oficialize a figura do professor teletrabalhador. No ensino a distância, as aulas são aplicadas via internet, podendo ser realizadas em qualquer lugar e horário. O atendimento do professor tutor também poderá ser feito em qualquer lugar e horário.

De acordo com Moore (1996), o grande diferencial da EAD está em proporcionar ao aluno a opção de escolher o próprio local e horário de estudo. A possibilidade de se gerar produtos customizados, ajustados e adaptados às necessidades dos clientes, possibilitam ganhos em tempo e adequação no atendimento a demandas específicas, que não estejam contempladas a contento em estruturas educacionais tradicionais (Bates, 1997).

Segundo Aretio (1997), a grande vantagem da EAD em relação à educação presencial está na economia. Ao se deslocar um grande grupo de funcionários para participar de aulas presenciais em outras localidades, tem-se na substituição destes profissionais, bem como no pagamento de seus salários, sem que eles estejam efetivamente trabalhando, um considerável aumento de custos fixos.

Diante de tantos conceitos mostrando as vantagens desse novo papel que o professor no ensino superior tem a desempenhar, há muito que se explorar quanto ao teletrabalho na educação e ao papel desse novo professor. A EAD é vista e tratada como um meio extremamente importante para viabilizar uma abordagem de formação de professor reflexiva, alicerçada no ciclo da prática pedagógica. Este ciclo, que tem origem na interação do aprendiz-computador, amplia-se ao se tornar recorrente em diversas situações de aprendizagem. A constituição do ciclo, em qualquer situação de aprendizagem, evidencia aspectos de movimento, de uma articulação entre ação-reflexão e reflexão sobre ação, assim como entre o conhecimento contextualizado e descontextualizado, que se expressam de forma recursiva. Nesse sentido, a EAD não só facilita as questões de espaço e tempo da formação de professores, mas introduz características fundamentais ao processo de formação, que são difíceis de serem viabilizadas em situações de formação presencial.

O conhecimento exigido para o formador atuar nessa perspectiva é híbrido e interdisciplinar. O conhecimento da abordagem de formação reflexiva possibilita dar sentido e funcionalidade própria para os recursos tecnológicos. Da mesma forma, o conhecimento acerca dos recursos tecnológicos possibilita ampliar e redimensionar as ações e os princípios da formação.

3 MÉTODO DE PESQUISA

O estudo proposto, por suas características preponderantes, foi elaborado através do método indutivo, pois de acordo com Lakatos e Marconi (2001), no raciocínio indutivo a generalização deriva de observações de casos da realidade, o que é o caso da investigação aqui realizada. Do ponto de vista dos objetivos específicos, a pesquisa pode ser caracterizada como uma pesquisa descritiva.

Oliveira (1997, p. 114) afirma que o “estudo descritivo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação[...] dão margem também à explicação das relações de causa e efeito dos fenômenos, ou seja, analisar o papel das variáveis que, de certa maneira, influenciam ou causam o aparecimento dos fenômenos”. Descritiva com método quantitativo, relatando dados e informações de expressão numérica e trabalhando-os em conjunto, relacionando as variáveis por meio de uma análise estatística (BOUDON, 1989; SILVEIRA, 2004). Como técnica, pretende-se utilizar a de levantamento, ou seja, do tipo “survey” (CRESWELL, 1994).

Hair et al (2005), definem survey ou levantamento como um procedimento para coleta de dados primários a partir de indivíduos. Os dados podem variar entre crenças, opiniões, atitudes estilos de vida até informações gerais sobre a experiência do indivíduo, tais como gênero, idade, educação e renda, bem como as características de uma empresa, como lucro, número de funcionários.

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O estudo realizado abordou os impactos do teletrabalho nas atividades dos docentes do SENAI - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, em SANTA CATARINA, que trabalham na modalidade de ensino a distância, identificando seu perfil, vantagens e desvantagens e o conhecimento de cada docente quando se trata do teletrabalho, incluindo as características por parte dos docentes enquanto teletrabalhadores. Para execução desta pesquisa em relação aos docentes, aplicou-se um questionário semi-estruturado baseado em Silva (2003) e Costa (2004), conforme Apêndice A.

Obteve-se uma população de 63 docentes de EAD, dividindo-se da seguinte maneira:

- 22 professores tutores do curso Princípio para a Formação com base em Competências;
- 05 professores conteudistas como equipe ao Programa de Apoio ao Vestibular;
- 36 professores do Curso MBA em Gestão para Excelência.

Cabe salientar que há outras turmas em andamento com a modalidade ensino à distância no SENAI/SC, mas, o que se buscou nessa presente dissertação, foi aplicar a pesquisa com turmas já concluídas e professores que já haviam passado por este processo, justificando a aplicação do questionário somente com os professores acima mencionados e suas respectivas turmas.

Dos 63 professores, obteve-se retorno de 59 professores, sendo que os 04 professores que não responderam o questionário foi por motivos de não sentirem-se capacitados para responderem o mesmo. Sendo assim, obteve-se um retorno dos questionários aplicados de 96% para a análise dos resultados.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para atendimento aos objetivos, a pesquisa é descritiva, pois caracterizou os professores que trabalham na modalidade a distância e para melhor conferência dos dados coletados, foi realizada um questionário semi-estruturado fechado a fim de quantificar e analisar os dados. O instrumento encontra-se anexo no Apêndice A. O questionário foi estruturado da seguinte maneira:

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | QUESTÕES |
|--|------------------|
| Caracterizar as atividades de teletrabalho por parte dos docentes | Questões 8 a 27 |
| Perfil do Professor | Questões 1 a 7 |
| Análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho no SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, no ponto de vista do professor. | Questões 28 a 31 |

Quadro 4 - Constructo dos objetivos específicos

Fonte: do autor, 2007.

Além do questionário, foi realizada a pesquisa documental do SENAI, que foi buscar todo o conteúdo do curso ministrado pelos docentes, como era o ambiente em que estavam trabalhando na modalidade a distância, como foi montado o curso desde o primeiro módulo com os conteudistas até o final do mesmo.

3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Nesta fase do estudo, procedeu-se, inicialmente, à classificação e ordenamento dos dados coletados, de acordo com cada objetivo proposto, possibilitando a análise e interpretação dos mesmos.

A apresentação desses dados e informações foram através gráficos, verificando neste processo, sua aceitação ou rejeição, complementando com a interpretação pessoal e crítica sobre o resultado alcançado e, ao final, em item específico, expondo sua conclusão e sugestões cabíveis ao enfoque dado ao assunto estudado, tendo uma análise preponderantemente quantitativa.

Como o intuito da pesquisa é analisar o corpo docente enquanto teletrabalhador, os mesmos foram questionados em relação aos recursos utilizados na visão do teletrabalho. Os dados foram analisados pela estatística descritiva.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Nesta fase da presente dissertação, apresenta-se toda a análise e interpretação dos dados, conforme pesquisa aplicada, iniciando com um histórico do SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, empresa na qual efetuou-se a pesquisa, mostrando logo mais, os resultados adquiridos da pesquisa, conforme objetivos específicos, dividindo a primeira parte para o perfil do professor, a segunda parte como características das atividades de teletrabalho por parte dos docentes e a terceira e última parte, a análise conforme pesquisa, referente as vantagens e desvantagens do teletrabalho na instituição em pesquisa.

4.1 APRESENTAÇÃO DO SENAI - NACIONAL

Criado em 22 de janeiro de 1942, pelo decreto-lei 4.048 do então presidente Getúlio Vargas, o SENAI surgiu para atender a uma necessidade premente: a formação de mão-de-obra para a incipiente indústria de base. Já na ocasião, estava claro que sem educação profissional não haveria desenvolvimento industrial para o país. Euvaldo Lodi, na época presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), e Roberto Simonsen, à frente da Federação das Indústrias de São Paulo, inspiraram-se na experiência bem-sucedida do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional e idealizaram uma solução análoga para o parque industrial brasileiro. Dessa maneira, o empresariado assumiu não apenas os encargos, como queria o Governo, mas também a responsabilidade pela organização e direção de um organismo próprio, subordinado à CNI e às Federações das Indústrias nos estados.

Ao fim da década de 1950, quando o presidente Juscelino Kubitschek acelerou o processo de industrialização, o SENAI já estava presente em quase todo o território nacional e começava a buscar, no exterior, a formação para seus técnicos. Logo, tornou-se referência de inovação e qualidade na área de formação profissional, servindo de modelo para a criação de instituições similares na Venezuela, Chile, Argentina e Peru.

Nos anos 60, o SENAI investiu em cursos sistemáticos de formação, intensificou o treinamento dentro das empresas e buscou parcerias com os Ministérios da Educação e do Trabalho, e com o Banco Nacional da Habitação. Na crise econômica da década de 1980, o SENAI percebeu o substancial movimento de transformação da economia e decidiu investir em tecnologia e no desenvolvimento de seu corpo técnico. Expandiu a assistência às

empresas, investiu em tecnologia de ponta, instalou centros de ensino para pesquisa e desenvolvimento tecnológico. Com o apoio técnico e financeiro de instituições da Alemanha, Canadá, Japão, França, Itália e Estados Unidos, o SENAI chegou ao início dos anos 90 pronto para assessorar a indústria brasileira no campo da tecnologia de processos, de produtos e de gestão.

Hoje, a média de 15 mil alunos dos primeiros anos transformou-se em cerca de 2,3 milhões de matrículas anuais, totalizando aproximadamente 41 milhões de matrículas desde 1942. As primeiras escolas deram origem a uma rede de 713 unidades operacionais, distribuídas por todo o país, onde são oferecidos mais de 1.800 cursos e prestados, ao ano, 85.478 serviços de assessoria técnica-tecnológica e laboratorial às empresas.

Para atender às demandas do mercado de trabalho, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) vem consolidando a sua atuação na educação, com a realização de cursos de graduação, especialização e mestrado. Esse esforço resultou, no ano passado, em crescimento de 44% do número de matrículas nos cursos de tecnologia de nível superior.

Além do Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil (Cetiqt), no Rio de Janeiro, sete Departamentos Regionais oferecem cursos próprios de educação superior, enquanto outros 14 desenvolvem parcerias com as mais importantes universidades e centros de pesquisas do País.

O diretor-geral do SENAI Nacional, José Manuel de Aguiar Martins, diz que o ensino de nível superior foi uma decorrência natural da atuação da entidade, que se transformou, ao longo dos anos, em um pólo nacional de geração e difusão de conhecimento. “A indústria brasileira vem apresentando, em função de inovações tecnológicas associadas a novas formas de produção, crescentes níveis de exigência e complexidade na área do trabalho, para enfrentar um mercado cada vez mais competitivo”, comenta Martins.

O coordenador da Unidade de Educação (Uniep) do SENAI Nacional, Alberto Borges de Araújo, lembra que a oferta de educação superior no Brasil, sobretudo na área tecnológica, tem sido insuficiente em termos de quantidade e qualidade. “Os nossos cursos superiores respondem à demanda da indústria e preenchem uma lacuna deixada por universidades”, ressalta o coordenador.

Alberto Araújo destaca ainda que, ao investir na educação superior, a instituição propicia uma melhora qualitativa nos outros níveis de ensino que oferece – formação inicial e

contínua de trabalhadores e educação profissional técnica de nível médio. “Isso fica claro porque, para ministrar cursos superiores, a instituição vem ampliando a qualificação de seus recursos humanos, principalmente do corpo docente, e modernizando permanentemente suas instalações e seus laboratórios.” (SENAI, 2007)

4.1.1 O SENAI – Santa Catarina (SC)

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Estado de Santa Catarina - SENAI/SC é uma entidade integrante do Sistema FIESC. Foi criado em 1954 com o objetivo de formar e aperfeiçoar profissionais para o setor industrial. Inicialmente as atividades constituíram-se, basicamente, na escolarização de trabalhadores através de aprendizagem industrial. Nos anos 90, as inovações tecnológicas demandaram ao SENAI/SC novos desafios nas áreas de Educação Profissional e do desenvolvimento tecnológico. Hoje, os investimentos se direcionam prioritariamente para tecnologia de ponta, no atendimento das empresas e a comunidade através de atividades relacionadas a educação profissional e serviços técnicos e tecnológicos. Desde sua criação o SENAI/SC já qualificou mais de 1.000.000 de trabalhadores, equivalente a duas vezes o total de trabalhadores empregados na indústria catarinense.

O SENAI-SC atua nas Áreas de Educação e Serviços Técnicos e Tecnológicos.

Os principais clientes do SENAI/SC são as indústrias em geral, sindicatos, instituições públicas e privadas, alunos de cursos e treinamentos.

A atuação do SENAI/SC está voltada para o setor secundário da economia, nos seguintes Setores industriais: Alimentos, Automotiva, Eletrometalmecânica, Eletrônica, Automação e Informática, Madeira e Mobiliário, Papel e Celulose, Couro e Calçados, Têxtil e Vestuário, Cerâmica, Pesca e Construção Naval, Construção Civil e Materiais.

Em Santa Catarina, o SENAI está distribuído em 08 regiões distintas, com 32 unidades, caracterizadas pelos setores industriais mais evidentes de cada região:

- a) 01 Unidade de Gestão - Direção Regional;
- b) 31 Unidades Regionais, Operacionais e de Extensão.

O SENAI/SC possui um Sistema de Gestão baseado no modelo de gestão do Prêmio Nacional de Qualidade e nos requisitos da Norma NBR ISO 9001: 2000 (SENAI, 2007).

4.1.2 EAD no SENAI – Santa Catarina (SC)

A educação a distância estimula constantemente o aluno pela busca da informação, do conhecimento, de acordo com a necessidade de cada um, por meio de ferramentas que ultrapassam as barreiras de tempo e espaço. A educação a distância ajuda a conciliar os horários de trabalho e estudo, facilita o acesso aos recursos educacionais e adapta-se ao ritmo e condições de aprendizado do aluno.

Com base na credibilidade de uma instituição com mais de 50 anos de tradição em educação profissional, o SENAI/SC promove a capacitação e o desenvolvimento da Indústria. Atuando em Educação a Distância desde 1994, oferece diversas modalidades que vão desde Cursos de Qualificação até a Pós-graduação, com abrangência nacional e internacional.

A Rede SENAI de Educação a Distância do SENAI/SC está organizada de forma que suas 32 unidades possam funcionar como pólo gerador ou de apoio para o oferecimento de cursos a distância.

Após uma longa jornada, em 2005 foi concluída a primeira turma do curso de Propriedade Intelectual em Tecnologia da Informação, iniciado em 2004. Através de uma iniciativa da Rede Senai de EAD foi desenvolvido o curso de Fundamentos de Aprendizagem em EAD, para a capacitação de 240 colaboradores do SENAI em todo o Brasil. Em 2004, O SENAI/SC passa a integrar a Rede SENAI de EAD, responsável pela articulação de ações de EAD em âmbito nacional. Em 2004, grupo-tarefa especialmente formado para esta tarefa elabora diretrizes de atuação na modalidade a distancia para o SENAI/SC, e parâmetros de qualidade mínimos na elaboração de projetos, que são aprovados pelo Conselho de Educação do SENAI em 2005.

Em junho de 2005 o SENAI/SC organizou e promoveu, em conjunto com o SENAI DN, o primeiro Seminário da Rede SENAI de EAD, com foco na discussão de cenários e perspectivas de EAD, para um público de mais de 1000 gerentes e técnicos distribuídos em 27 estados brasileiros, com transmissão por videoconferência e participação do MEC e Banco Mundial.

4.2 O TELETRABALHO NO SENAI

A seguir são apresentados os dados e análise descritiva referente à pesquisa de campo realizada com os docentes do SENAI.

4.2.1 Perfil dos docentes

Conforme objetivos do trabalho, segue abaixo o resultado da pesquisa no que tange o perfil dos docentes.

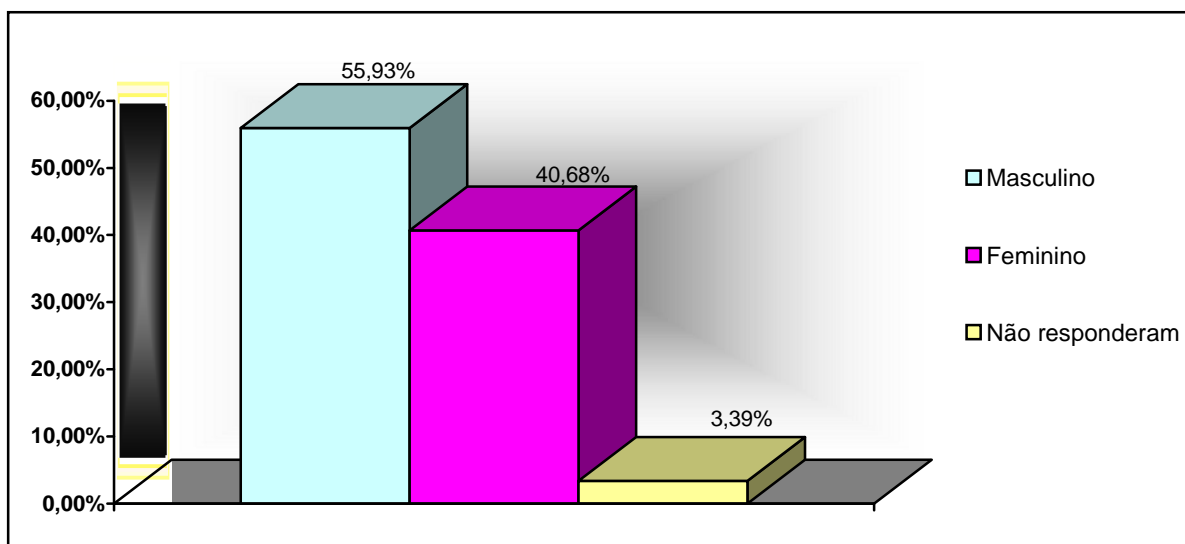


Gráfico 1 - Sexo dos docentes

Fonte: Dados da pesquisa

Do total das respostas, verificou-se que têm-se aproximadamente 50% de cada sexo, sendo que 3,39% não responderam, não interferindo na questão de gênero.

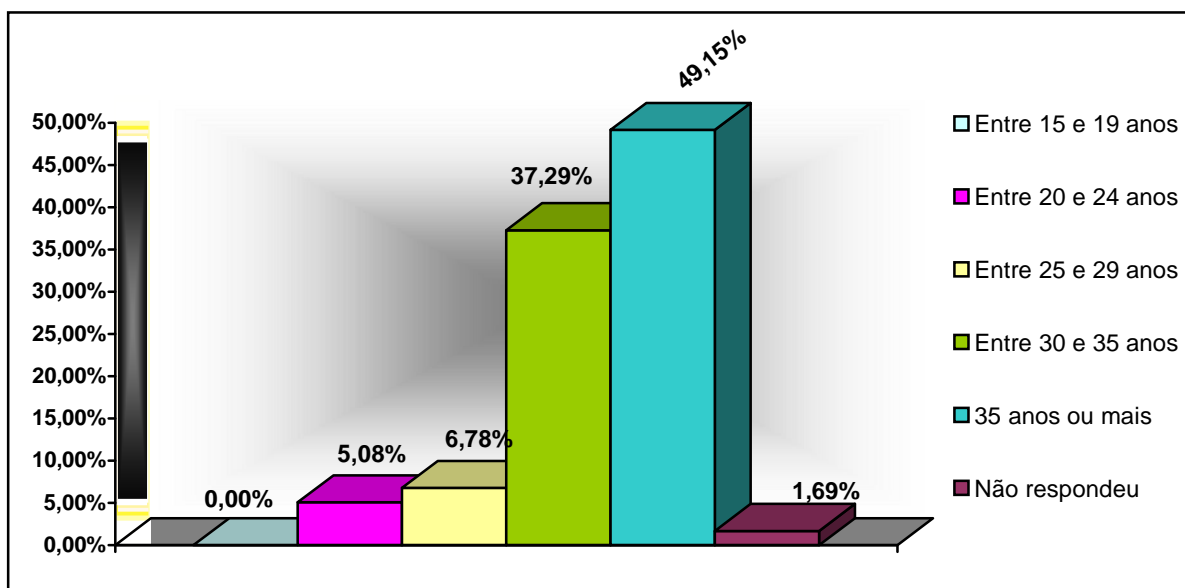


Gráfico 2 - Idade dos docentes

Fonte: dados da pesquisa

Dos entrevistados, verificou-se que a maioria da idade dos docentes é de 30 a 35 anos ou mais com 86,44%, observando também, conforme investigação é que há um número pequeno de profissionais com menos de 29 anos. Este caso pode ser explicado, pois no Brasil, há uma exigência para que os professores de instituições de ensino superior sigam uma qualificação de especialização, mestrado e doutorado, para seguir a carreira acadêmica, percebendo com isso, que presencia-se cada vez mais a inserção de professores em salas de aula, buscando qualificação para atuarem no mercado, resultando, no quesito titulação, após certa idade. Isso demonstra também, na tabela e gráfico 6, onde retrata a titulação desses profissionais.

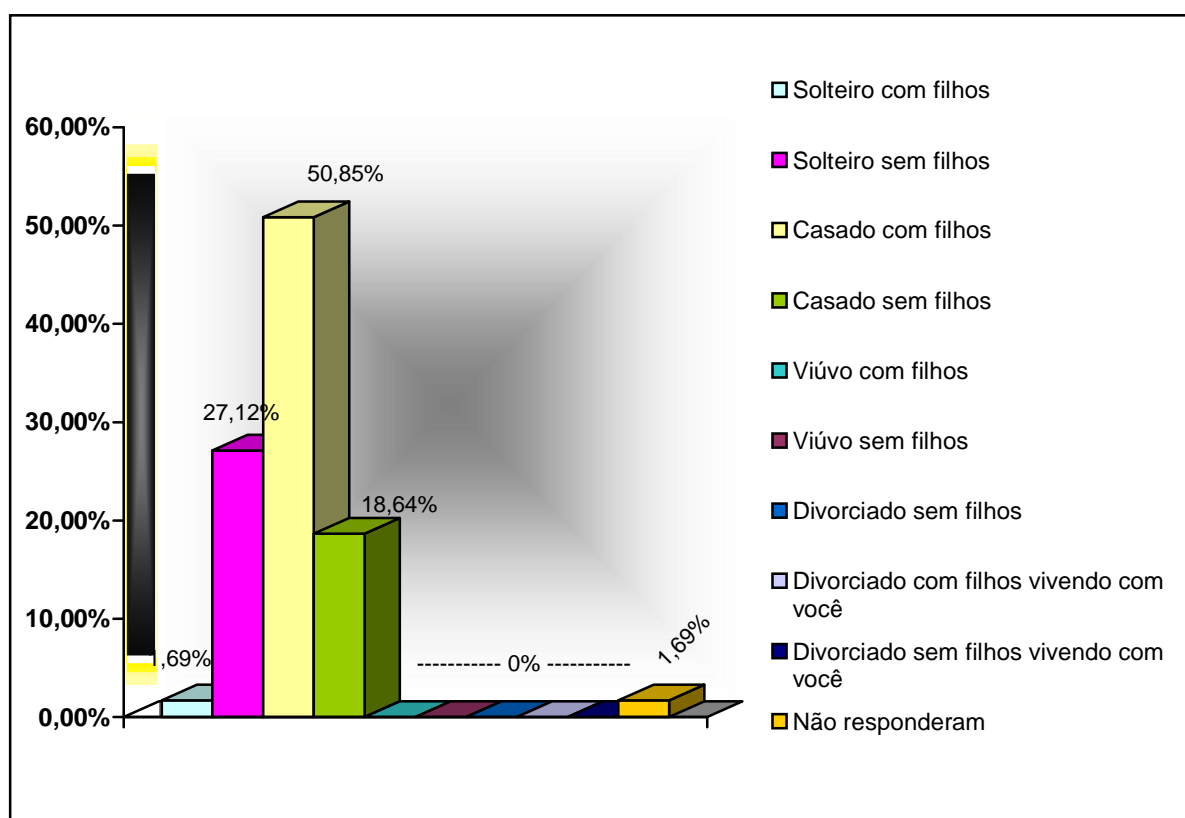


Gráfico 3 - Estado Civil atual dos docentes

Fonte: Da pesquisa

Das respostas obtidas, 69,49% dos docentes são casados, contra 28,81% que são solteiros, mostrando um número considerável de solteiros, sendo que nos últimos tempos, este número tem crescido muito, diminuindo também o número de filhos. E dos docentes que possuem filhos (e responderam), 3,39% possuem um filho, 3,39% possuem dois filhos, 6,78% possuem três filhos, sendo que 86,44% não responderam se possuem filhos ou não. O

resultado de se obter um número de 28,81% de solteiros, pode-se levar em consideração as variáveis sociais que vivencia-se hoje, a questão do foco maior na profissão, conforme citado inicialmente, onde mostrou-se um pouco da evolução e as mudanças em relação ao trabalho. A questão do número de solteiros, deve-se ao crescimento com relação ao total da população, principalmente aqueles que desempenham alguma atividade profissional. Entrevistas realizadas pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), também apontam resultado destas características. Segundo IBGE (2000), uma comparação efetuada do ano de 1995-1998, mostrou uma queda drástica quanto ao número de casamentos no Brasil.

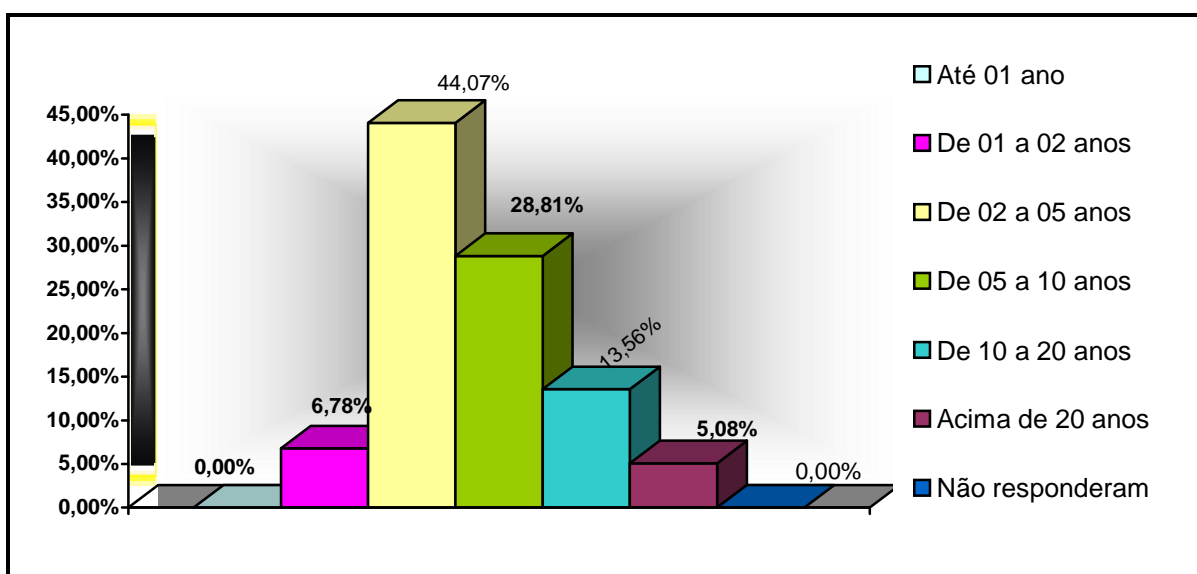


Gráfico 4 - Tempo de trabalho na Instituição dos docentes

Fonte: Dados da pesquisa

Observou-se um número grande no período de 02 a 05 anos, com 44,07% e de 05 a 10 anos, com 28,81%, mostrando neste resultado que o SENAI, tem crescido muito nos últimos anos, mudando seu posicionamento de mercado, e com isso, inserindo novos profissionais na Instituição, pois como o SENAI posicionou sua marca para ensino superior também, necessitou a busca de novos profissionais para atuarem frente a concorrência, pois para atender às demandas do mercado de trabalho, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) vem consolidando a sua atuação na educação, com a realização de cursos de graduação, especialização e mestrado. Esse esforço resultou, no ano passado, em crescimento de 44% do número de matrículas nos cursos de tecnologia de nível superior. (SENAI, 2007).

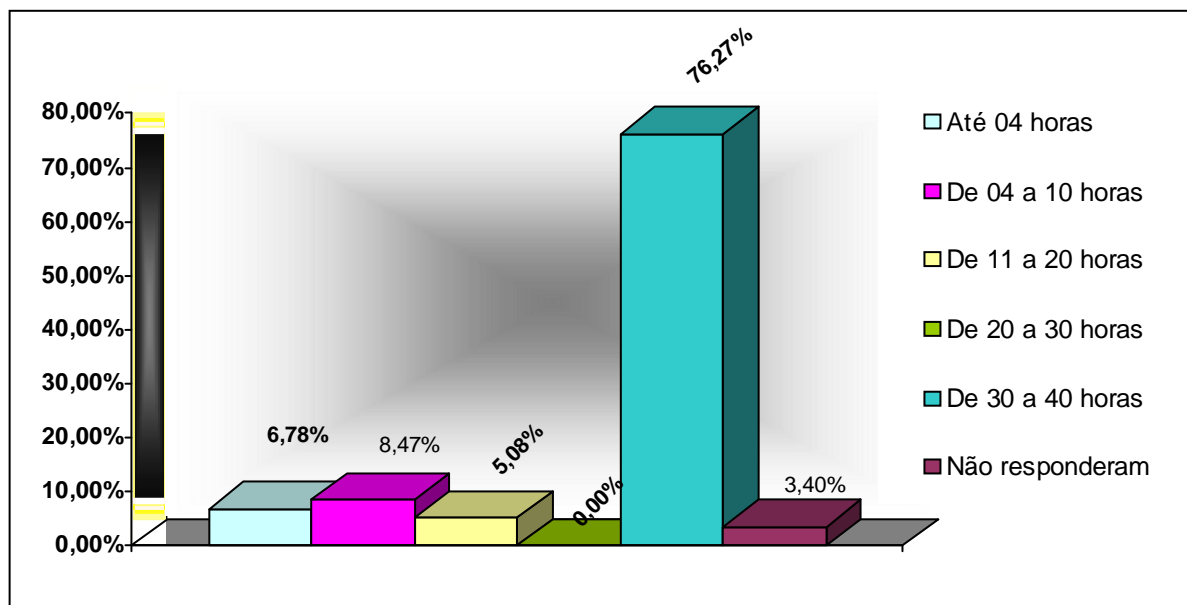


Gráfico 5 - Horas/Semana de contrato com a Instituição dos docentes

Fonte: Dados da pesquisa

Mostrou-se um número significativo, resultando que 76,27% possuem uma carga contratual com à Instituição de 30 a 40 horas, sendo que estes profissionais, possuem dedicação exclusiva com a Instituição.

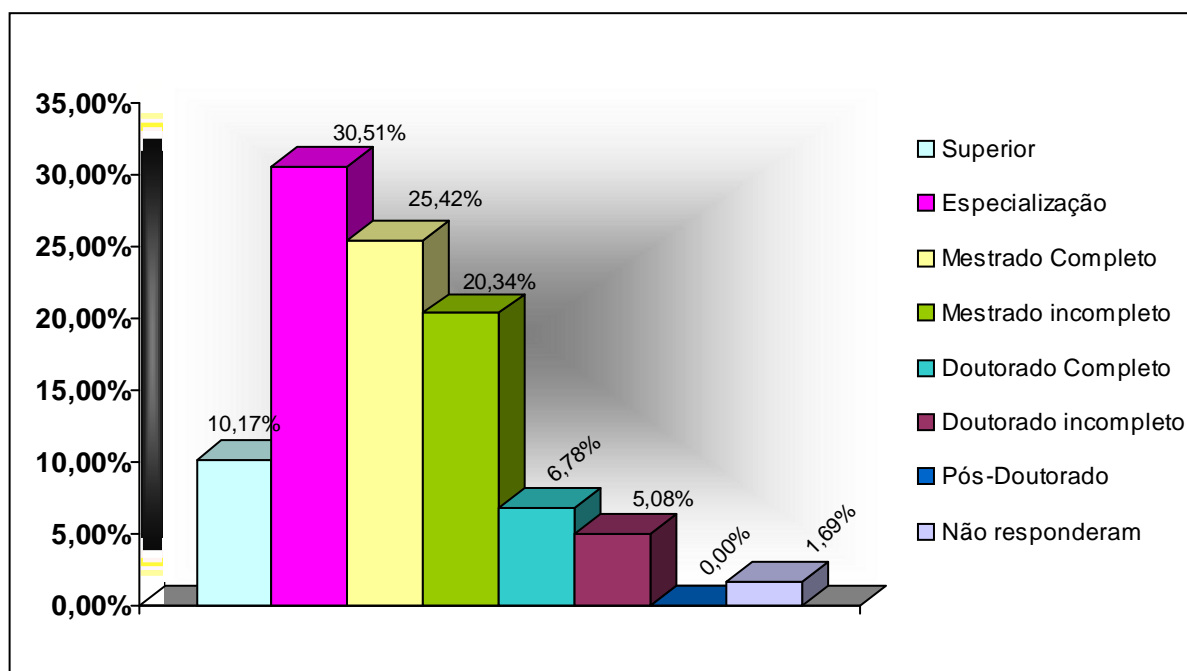


Gráfico 6 - Titulação dos docentes

Fonte: Dados da pesquisa

O perfil, em geral, dos docentes das instituições de ensino superior, é uma característica decorrente da exigência dos órgãos governamentais da educação, por isso, baseado nas respostas obtidas, identificou-se que 30,51% possuem especialização e 45,76% já concluíram o mestrado ou está em andamento. E que poucos possuem somente a graduação. E também se observa que não há pós-doutores, pois esta é uma determinação recente da formação contínua do corpo docente.

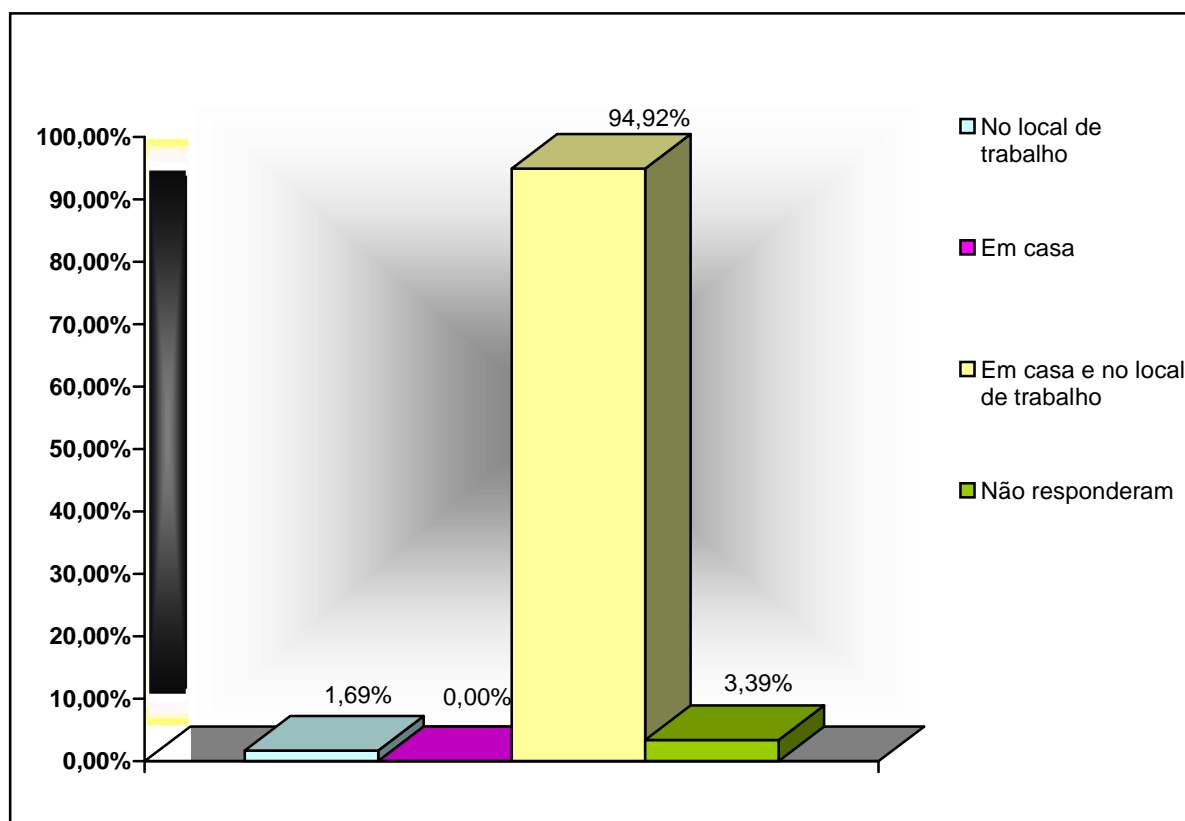


Gráfico 7 - Local em que o docente utiliza o computador

Fonte: Dados da pesquisa

Verificou-se uma grande parcela dos docentes que utilizam o computador em casa e no local de trabalho, mostrando que não há como utilizar somente o computador no local de trabalho.

4.2.2 Características das atividades de teletrabalho por parte dos docentes

Continuando os objetivos específicos do trabalho, segue abaixo o resultado da pesquisa no que se refere as características apresentadas por parte dos docentes nas atividades de teletrabalho.

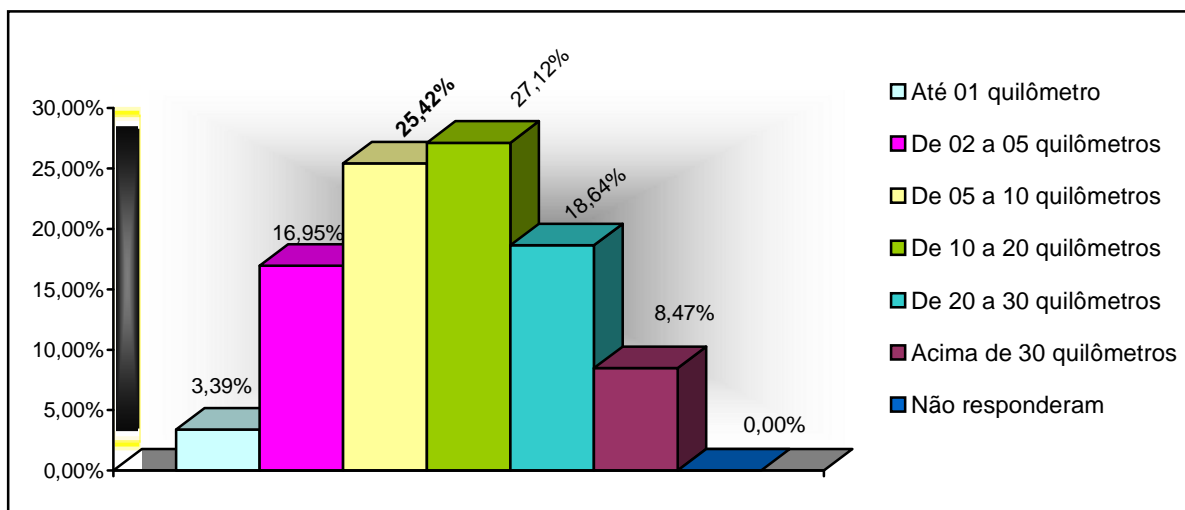


Gráfico 8 - Distância do tempo gasto no trajeto/trabalho dos docentes

Fonte: Dados da pesquisa

Diante das respostas, 52,54% gastam de 05 a 20 quilômetros da sua casa ao trabalho, seguindo 18,64% que gastam de 20 a 30 quilômetros, sendo uma consideração de tempo gasto, podendo ser evitado se não necessitasse fazer esta rota sempre, mostrando estes resultados, a importância da utilização dos meios de tecnologia como alternativa para desenvolver as atividades profissionais. Esta é uma grande vantagem do teletrabalho, pois conforme Nilles (1997), o principal motivo de adotar o teletrabalho é a redução dos gastos com deslocamento, podendo também usufruir mais tempo com a família, aproveitando os intervalos de tempo, com uma melhor qualidade de vida.

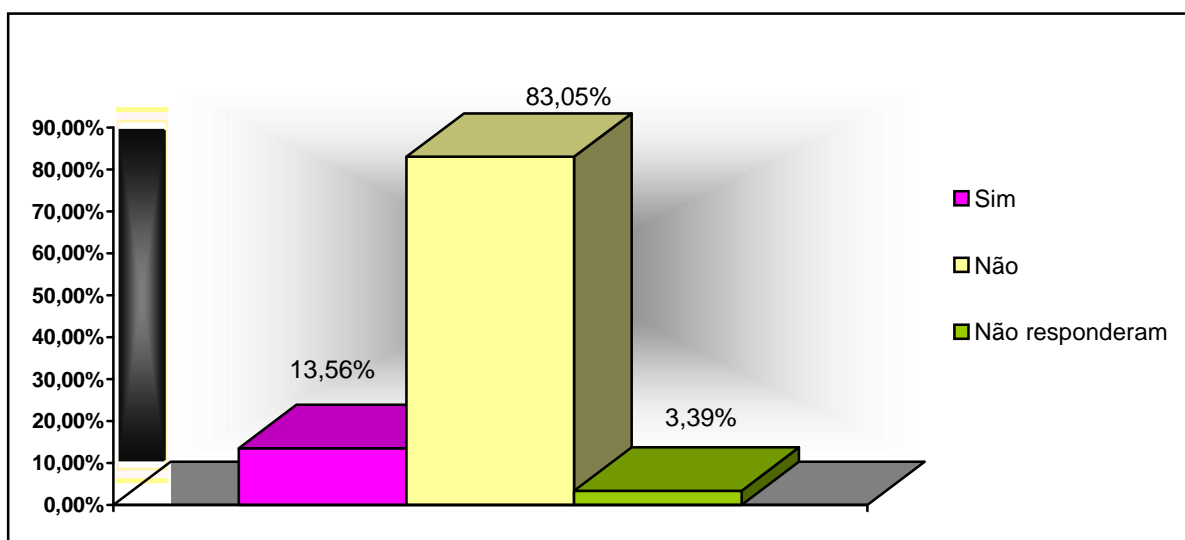


Gráfico 9 - O docente possui site próprio

Fonte: Dados da pesquisa

A grande maioria dos docentes não tem site próprio.

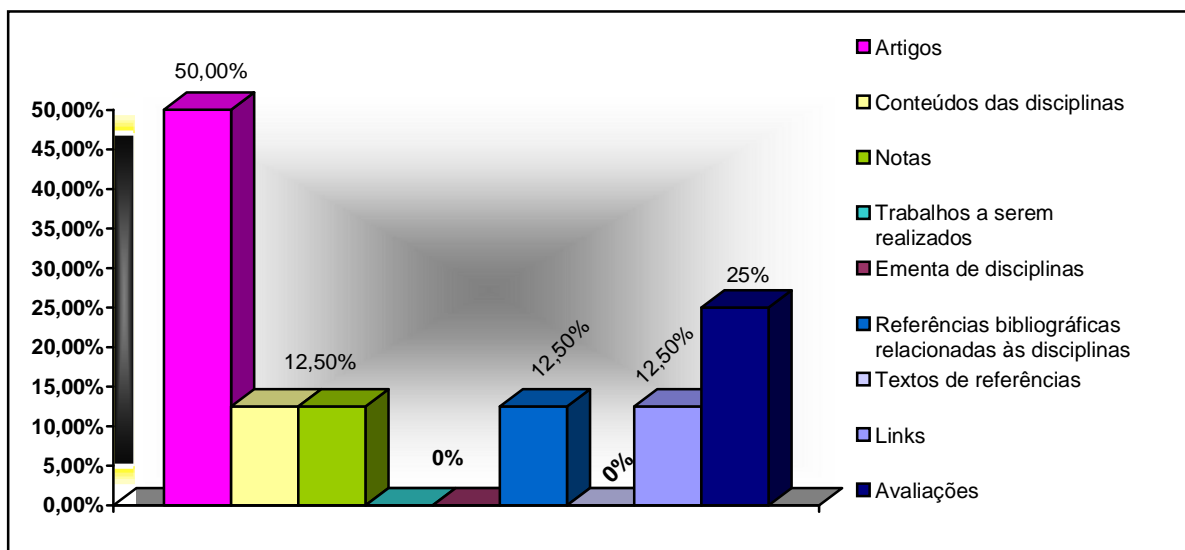


Gráfico 10 - Em caso afirmativo, o docente divulga no site

Fonte: Dados da pesquisa

Das oito respostas obtidas pelos docentes que afirmaram possuir site próprio, identificou-se uma grande utilização para divulgação de artigos, como também para conteúdos das disciplinas, postagem das notas, referências bibliográficas, links e avaliações. Além de um dos docentes também utilizar o site para informações pessoais, como o curriculum vitae.

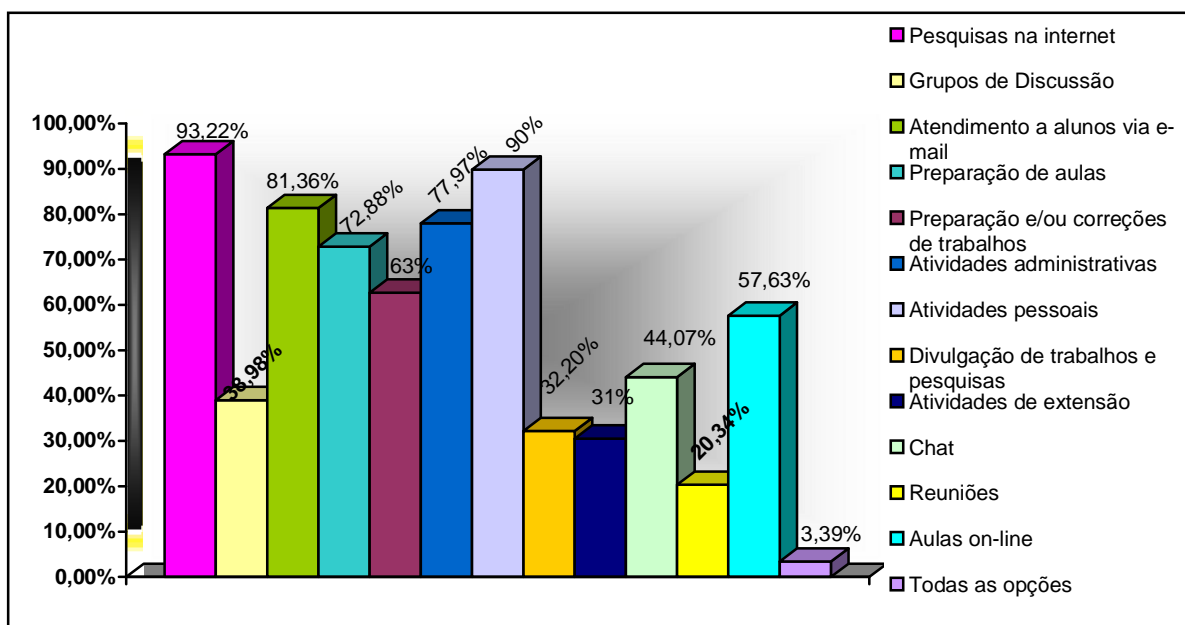


Gráfico 11 - O que o docente realiza no computador.

Fonte: Dados da pesquisa

Percebeu-se uma grande utilização de serviços no computador, seja atividades pessoais com 89,83%, pesquisas na internet (93,22%), e em relação a atendimento de alunos via e-mail, preparação de aulas, aulas on-line, um grande número relacionado ao ensino, a pesquisa e extensão, voltadas a instituição. Além de um dos docentes afirmar que utiliza também para transações bancárias.

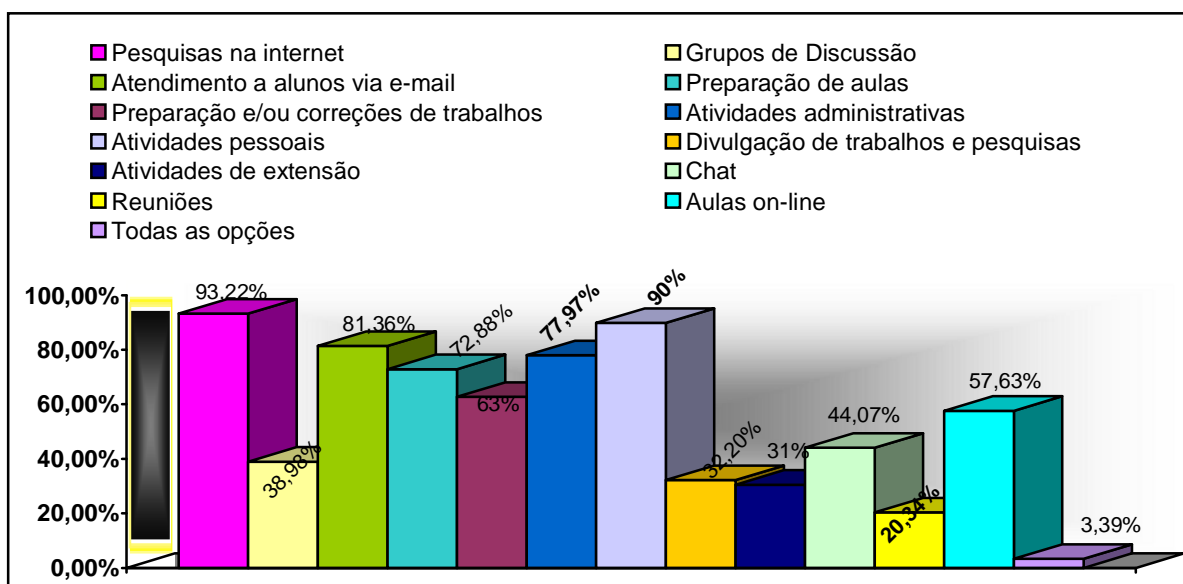


Gráfico 12 - Atividades que os docentes desenvolvem no local de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se verificar que os docentes utilizam o computador no local de trabalho, para atividades de ensino, pesquisa e extensão, além das atividades administrativas, como também, informações pessoais.

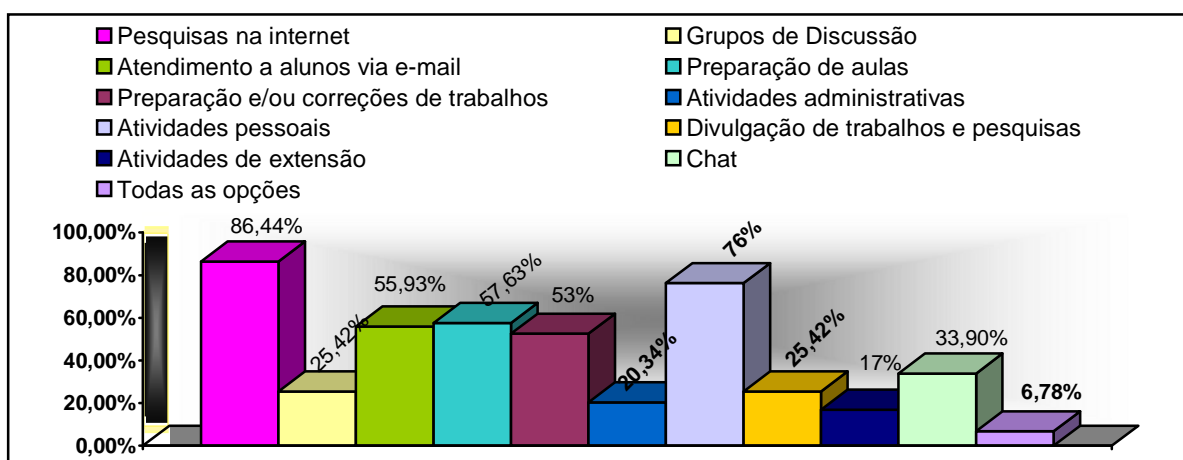


Gráfico 13 - Atividades que os docentes desenvolvem em casa.

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que as mesmas atividades utilizadas no local de trabalho, são efetuadas em casa também, sendo todas as atividades de ensino, como também administrativas, identificando uma forte presença do teletrabalho, percebendo que há a continuidade do trabalho em casa.

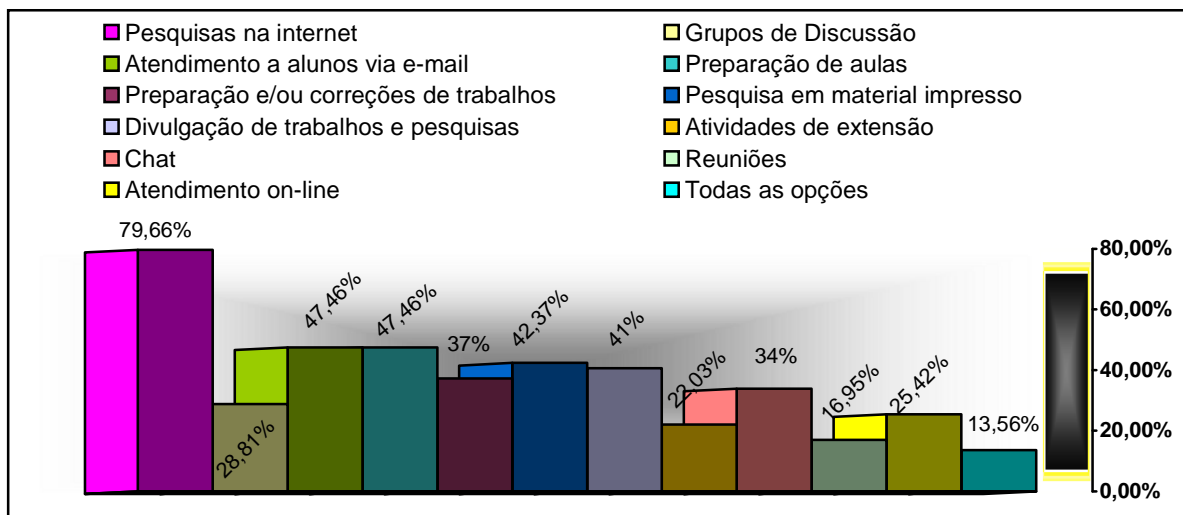


Gráfico 14 - Das tarefas realizadas no local de trabalho quais poderiam ser realizadas em casa sem nenhum prejuízo?

Fonte: Dados da pesquisa

Identificou-se que a maioria dos trabalhos realizados pelos docentes podem ser realizadas em casa, sem nenhum prejuízo, percebendo mais uma vez, grandes vantagens em poder trabalhar em casa, desenvolvendo as mesmas atividades na localidade do trabalho, com algumas vantagens que o teletrabalho traz, conforme Lallement (1990), quando aponta três motivos emergenciais ao teletrabalho: flexibilidade, redução dos custos fixos e aumento da produtividade com melhores condições de trabalho.

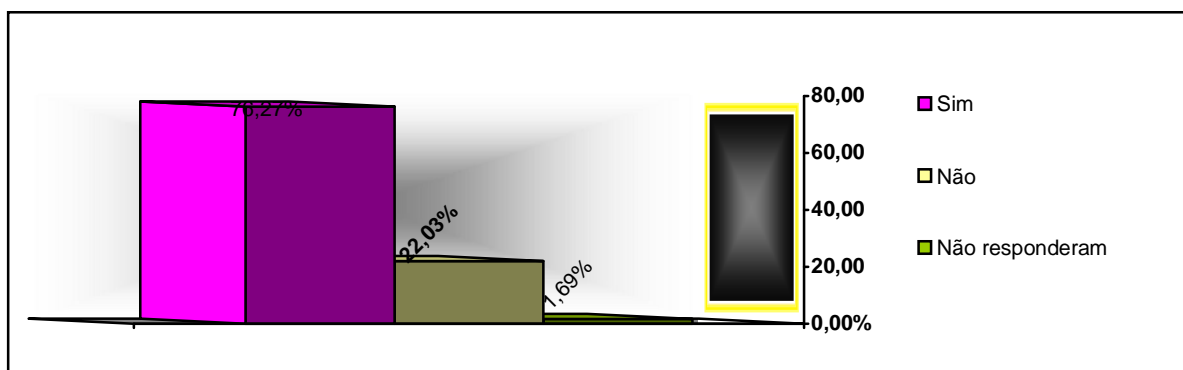


Gráfico 15 - Você tem em casa um espaço próprio para desenvolver seus trabalhos relacionados a docência?

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com as respostas, 76,27% possuem espaço próprio para desenvolver seus trabalhos em casa relacionados a docência, ou seja, 76,27% têm realizado parte de suas atividades docentes em casa. Sendo que a maioria especificou ter um escritório com computador, internet, documentos gerais e livros, ou seja, a maioria possui um cômodo próprio trabalhar em casa, resultando que já há um local em casa para desenvolver seus trabalhos fora do local de trabalho.

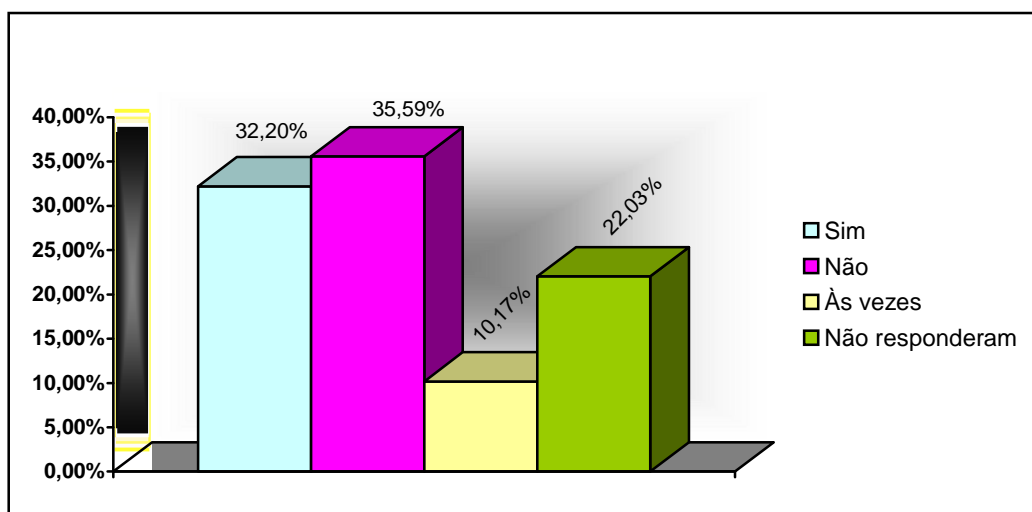


Gráfico 16 - Em caso afirmativo, o docente divide espaço com outras pessoas.

Fonte: Dados da pesquisa

Verificou-se que 35,59% não dividem o espaço em casa com ninguém, sendo que 32,20% dividem e 10,17% eventualmente dividem.

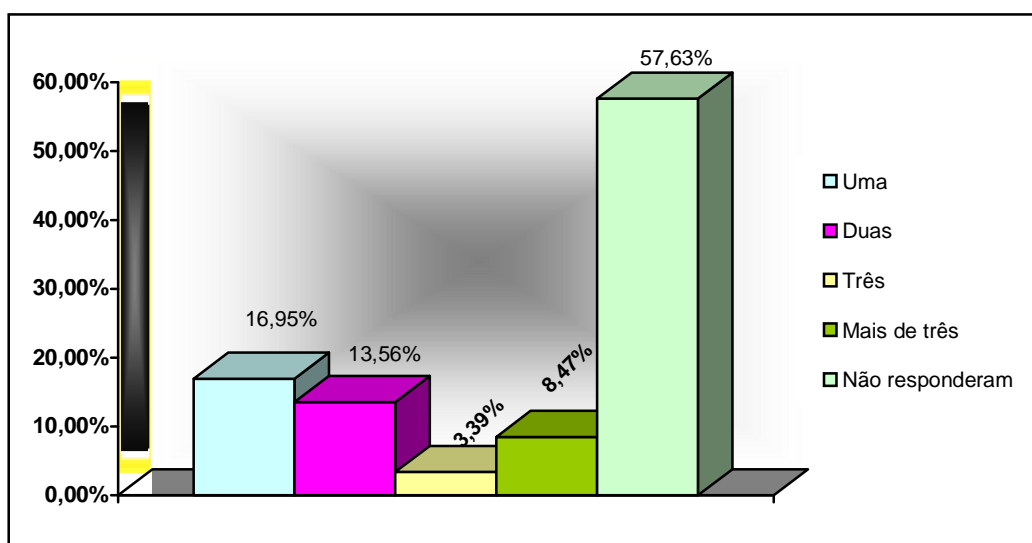


Gráfico 17 - Em caso afirmativo, com quantas?

Fonte: Dados da pesquisa

Sendo que mais da metade não respondeu, 16,95% dos docentes responderam que dividem o espaço com uma pessoa, sendo normalmente seu companheiro e 13,56% dividem o espaço com duas pessoas, sendo filhos também.

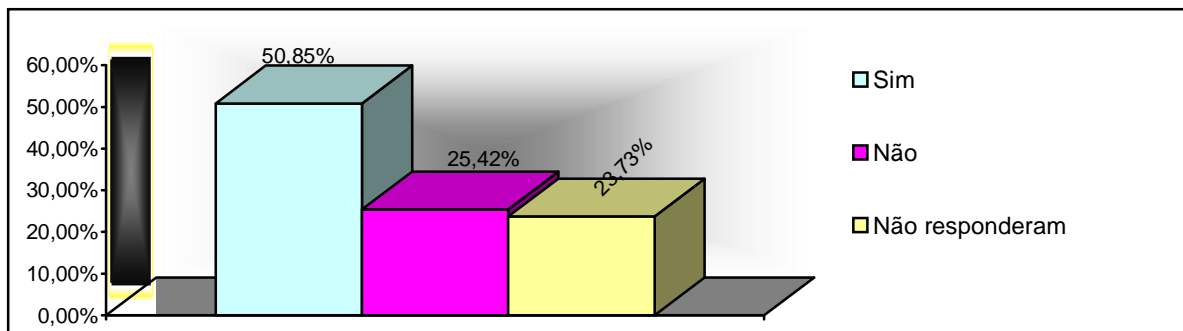


Gráfico 18 - Dividir espaço com outras pessoas atrapalha seu trabalho e sua concentração?

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que a maioria (50,85%) afirmam que dividir o espaço com outras pessoas atrapalha seu trabalho e sua concentração. Quando foi perguntado o porquê, obteve-se respostas do tipo: constantes interrupções, barulho, movimento, ter que terminar logo um trabalho, pois o outro professor poderá querer utilizar, atrapalha no desenvolvimento de textos, por não ter horário definido quando quer ter espaço no momento em que precisar. Maruyama (1996), descreve que disciplina, organização, planejamento e gerência das interrupções são os pontos chaves para que o teletrabalhador tenha ritmo e produtividade mensuráveis.

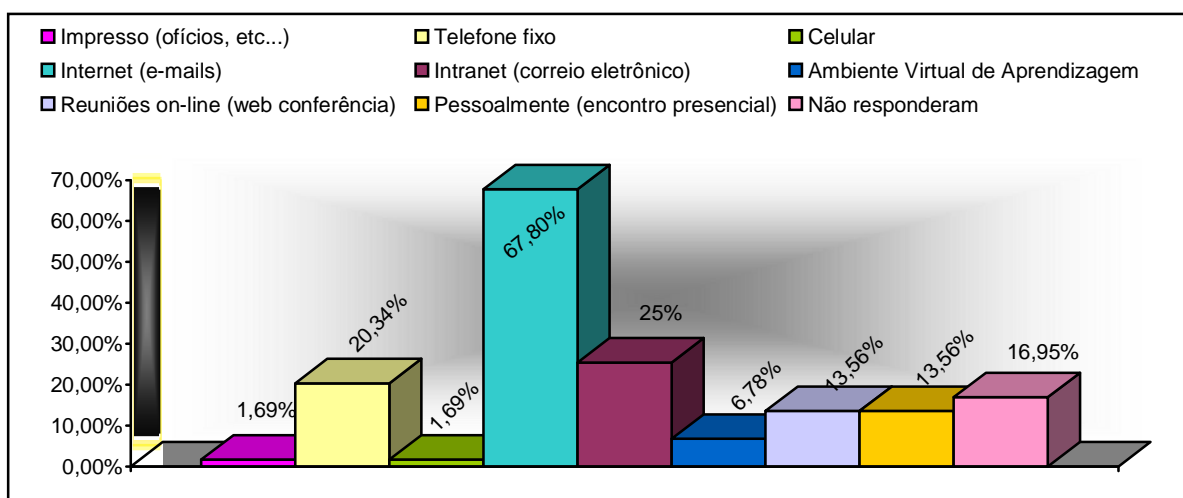


Gráfico 19 - De que forma você se comunica com a administração? Marque no máximo três alternativas.

Fonte: Dados da pesquisa

As formas mais utilizadas pelos docentes para se comunicar com a administração são e-mails, intranet e telefone fixo, mostrando que as tecnologias estão inseridas sim no cotidiano dos professores, buscando agilidade, rapidez, custo e qualidade nas informações sem perder tempo.

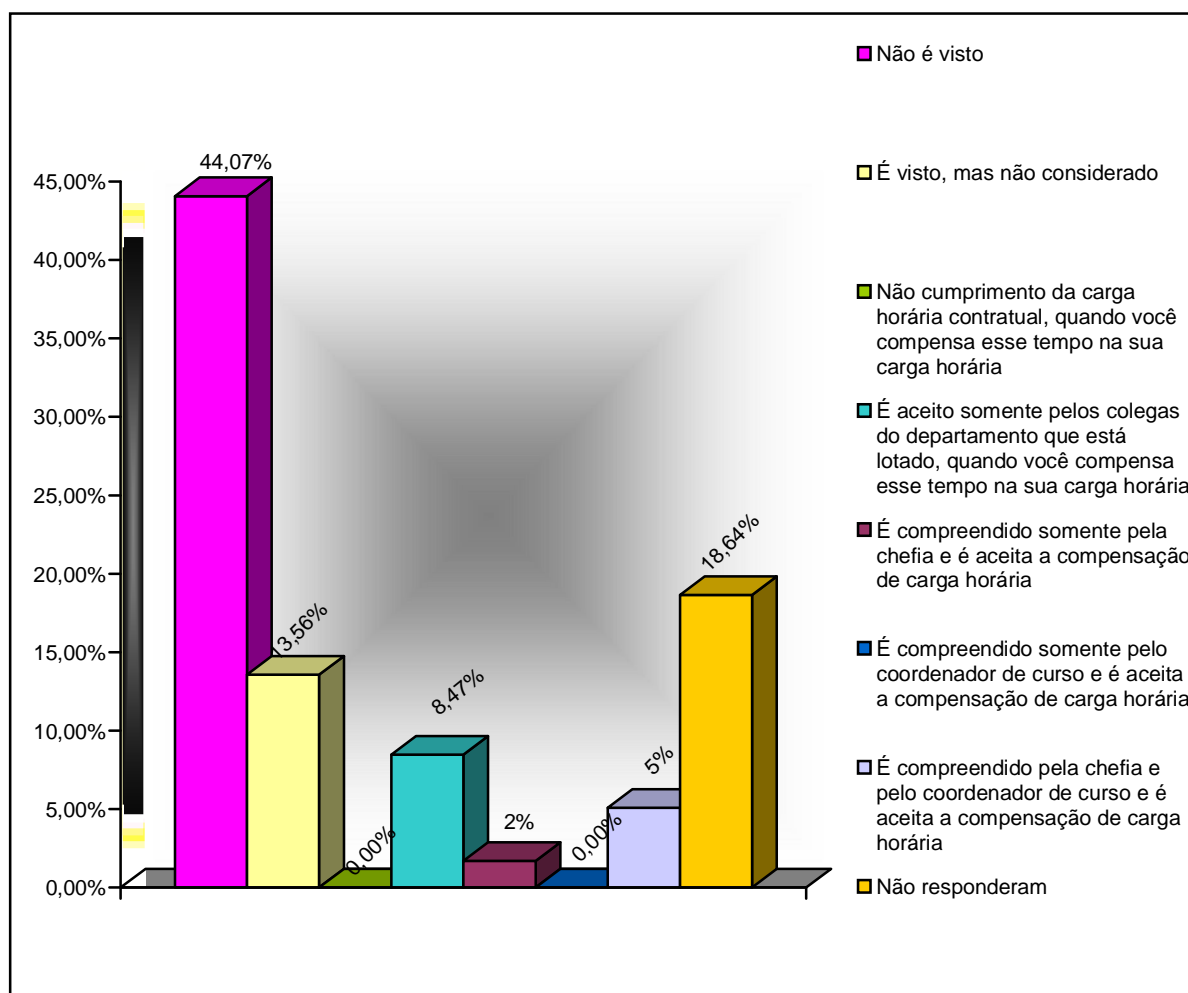


Gráfico 20 - O tempo gasto em casa, no desenvolvimento de parte de seu trabalho docente é visto pela administração como? (Marcar somente uma questão)

Fonte: Dados da pesquisa

Diante das respostas, 57,63% dos docentes afirmam que não é visto e nem considerado pela administração o tempo gasto em casa, diante de um número muito pequeno (6,77%) que afirmaram que é visto pela chefia e coordenação, e compensam a carga horária. Percebendo, que conforme Costa (2004), afirma que informalmente, os professores já realizam o teletrabalho, trabalham em casa parte da semana, mais este tipo de “trabalho alternativo” é considerado pela administração como não cumprimento da carga horária contratual, sendo em que nenhum momento buscou-se detectar o porque desta “opção” por parte dos docentes.

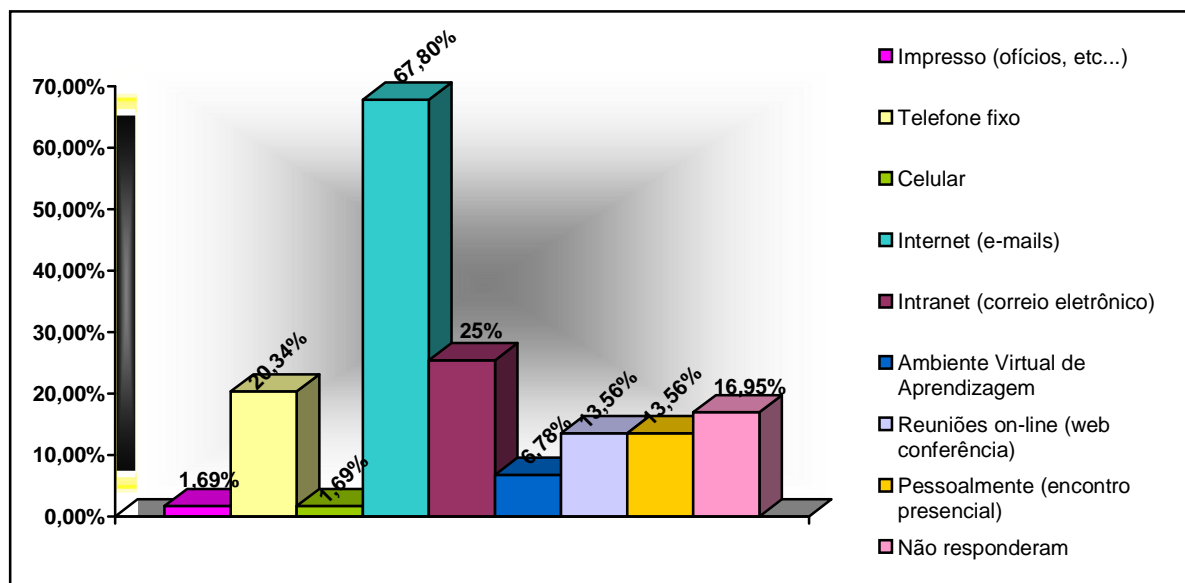


Gráfico 21 - De que forma o docente se e comunica com os alunos na modalidade a distância?

Fonte: Dados da pesquisa

As formas mais utilizadas pelos docentes para se comunicar com os alunos é por e-mail, visto que as aulas são na modalidade de ensino a distância, e também com encontros presenciais. Sendo assim, percebe-se fortemente o teletrabalho nas instituições de ensino, sem mesmo que percebam serem teletrabalhadores. Apesar do conceito de teletrabalho ainda não ser amplamente aplicado no Brasil e não haver um modelo jurídico para definir esta questão, os professores acabam trabalhando na informalidade sem saber que são teletrabalhadores (COSTA, 2004).

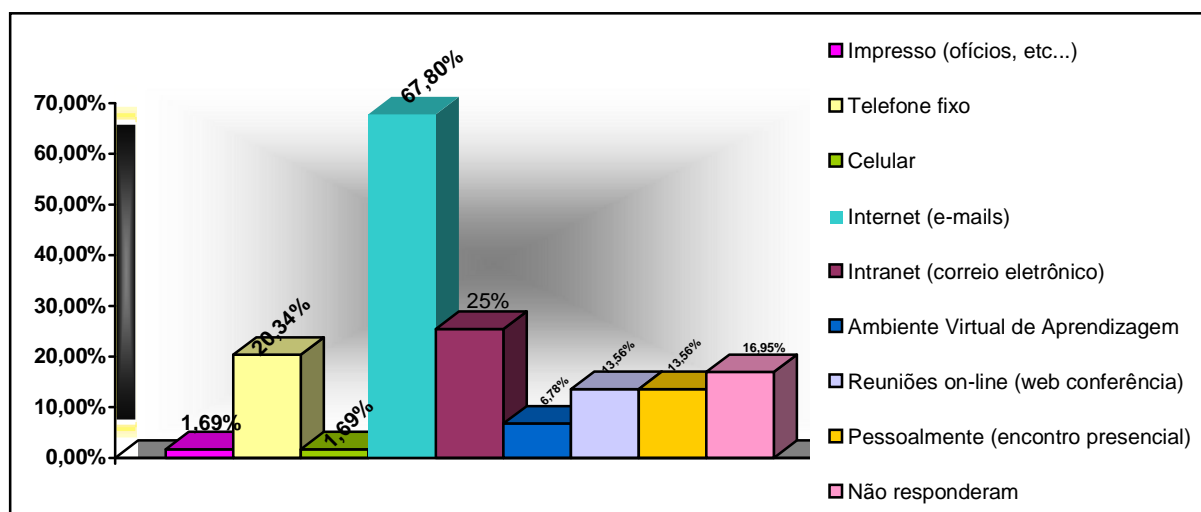


Gráfico 22 - De que forma você se comunica com seus colegas professores?

Fonte: Da pesquisa

As formas mais utilizadas pelos docentes para se comunicar com os colegas professores é encontro presencial (76,27%), por se encontrarem na Instituição, e por e-mail (59,32%), além da intranet, mostrando que a tecnologia já está fazendo parte da vida dos docentes, porém, utilizada de forma institucional, ou seja, através de uma rede de informática interna.

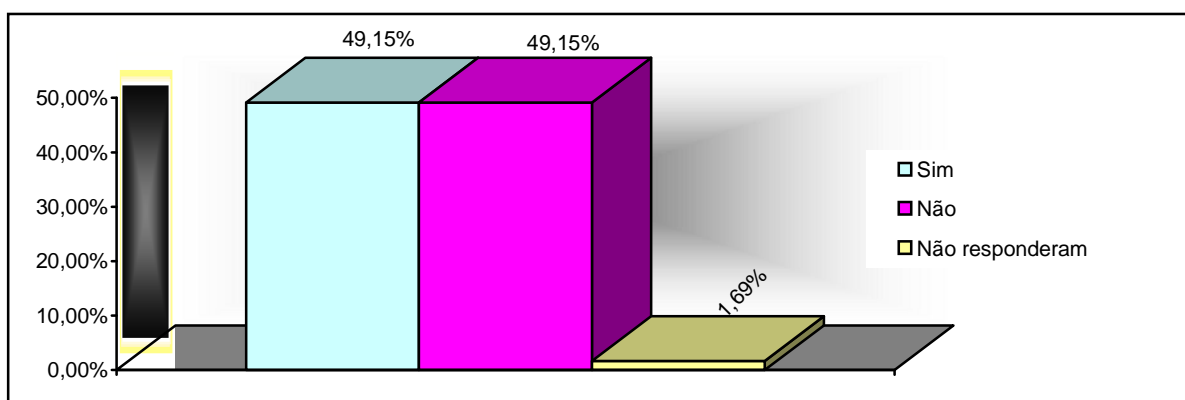


Gráfico 23 - Você já ouviu falar em teletrabalho?

Fonte: Dados da pesquisa

Dos professores que responderam, metade já ouviu falar em teletrabalho (49,15%), e a outra metade não (49,15%), verificando que ainda há uma distância muito grande por parte dos professores em relação ao conceito teletrabalho, pois conforme já citado anteriormente, o conceito teletrabalho foi criado pelo americano Jack Nilles, há mais de 30 anos, sendo que no Brasil ele não é amplamente aplicado e reconhecido. Há pouco tempo, este conceito era visto somente em empresas de tecnologia, hoje, começa-se a perceber a inserção em outras profissões como o professor enquanto teletrabalhador.

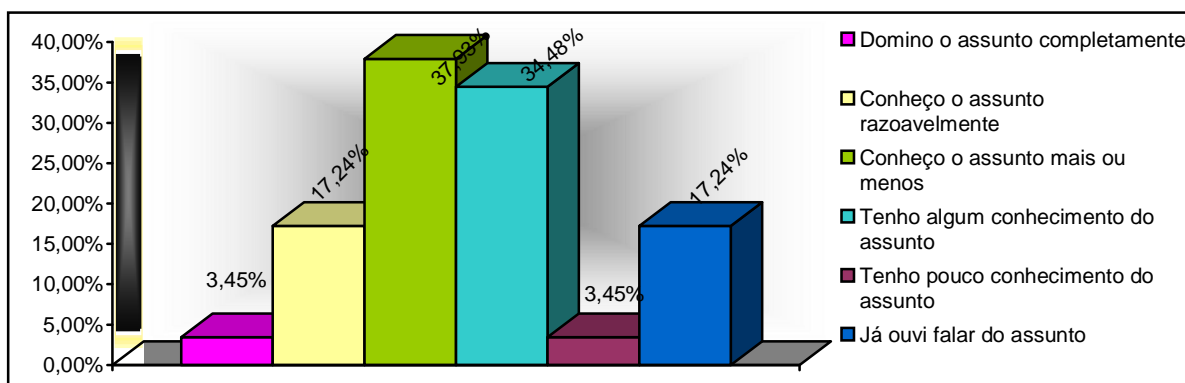


Gráfico 24 - Em caso afirmativo, em que profundidade?

Fonte: Dados da pesquisa

Dos professores que afirmaram ouvir sobre o teletrabalho, apenas 3,45% dominam o assunto completamente, sendo que 72,41% conhecem o assunto mais ou menos, ou possuem algum conhecimento.

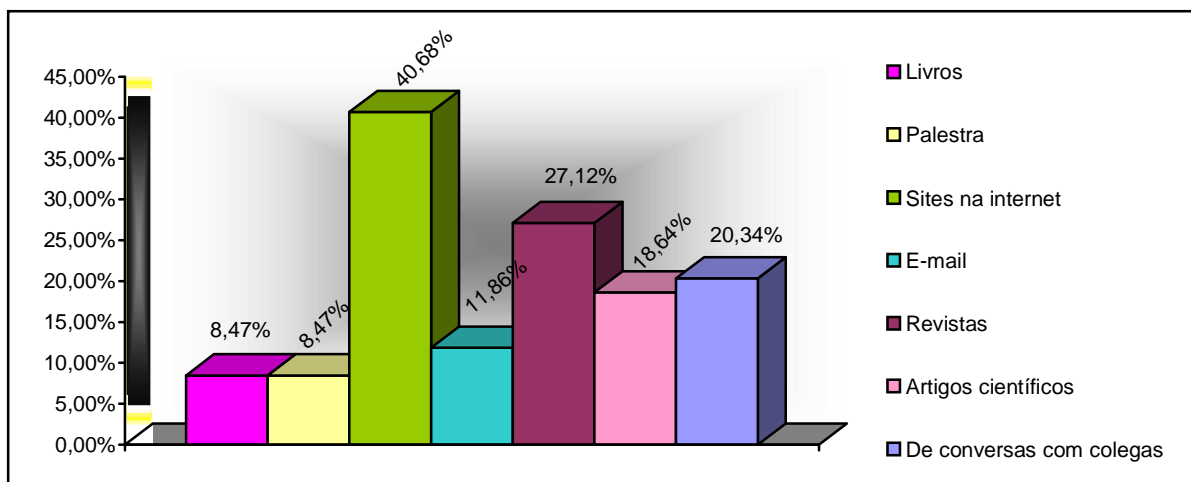


Gráfico 25 - De onde obteve estes conhecimentos? (Assinale mais de uma alternativa)

Fonte: Dados da pesquisa

Dos professores possuem algum conhecimento sobre o teletrabalho, responderam obter maior conhecimento através de sites na internet, seguido de revistas, conversas com os colegas e artigos científicos. Ainda dois docentes afirmaram obter conhecimento na pós-graduação e no mestrado que cursaram. Com isso, já pode-se verificar que o assunto teletrabalho começa a ser explorado, seja por conversas, publicação de artigos ou outros meios impressos, como livros, revistas, etc, demonstrando na investigação um aumento no conhecimento deste conceito.

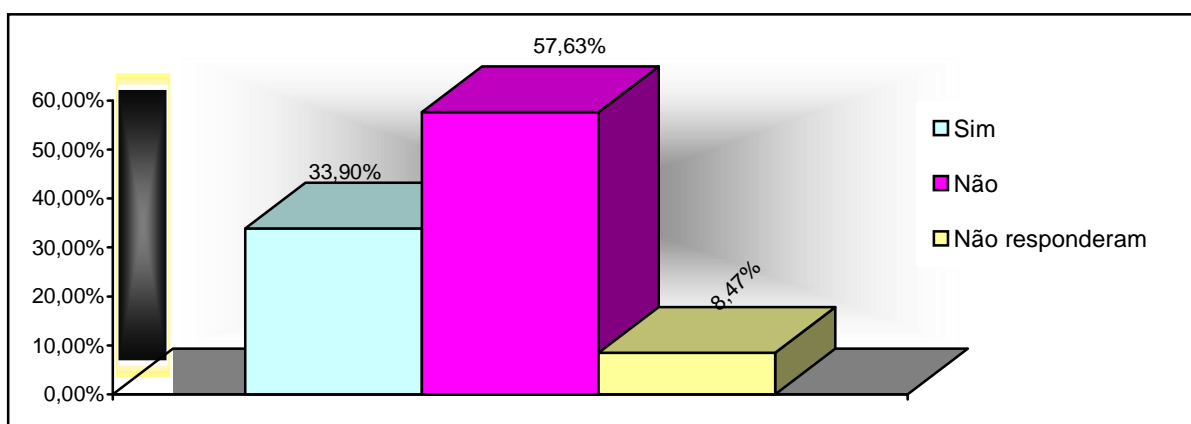


Gráfico 26 - Você sabia que o professor é um teletrabalhador?

Fonte: Dados da pesquisa

A pesquisa mostrou que 57,63% dos professores não sabem que são teletrabalhadores, mas, 33,90% sabem que o professor é um teletrabalhador, isto já esperava-se quanto ao médio conhecimento obtido quando se trata do assunto teletrabalho. Mais uma vez relatando, os motivos de ser um conceito pouco explorado no Brasil, precisando de vários aspectos para que possa este conceito se concretizar.

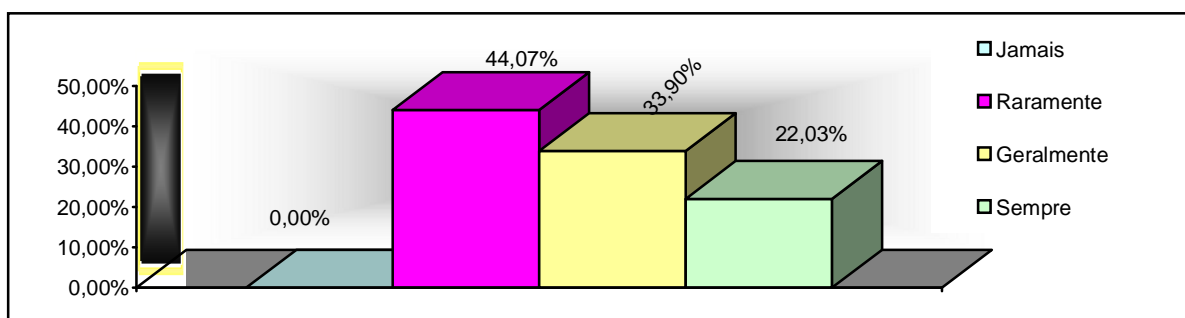


Gráfico 27 - Frequência que os docentes trabalham nos finais de semana

Fonte: Dados da pesquisa

Quando perguntou-se a frequência que trabalham nos finais de semana em casa, 44,07% responderam que raramente, e 55,93% afirmaram estarem sempre envolvidos com trabalho nos finais de semana, resultando que a dedicação com a Instituição exige um tempo extra para a preparação, elaboração e dedicação das atividades docentes.

4.2.3 Vantagens e Desvantagens do teletrabalho na visão dos docentes

Concluindo o último dos objetivos específicos, segue abaixo o resultado da pesquisa referente as vantagens e desvantagens apresentadas na visão dos docentes em relação ao teletrabalho.

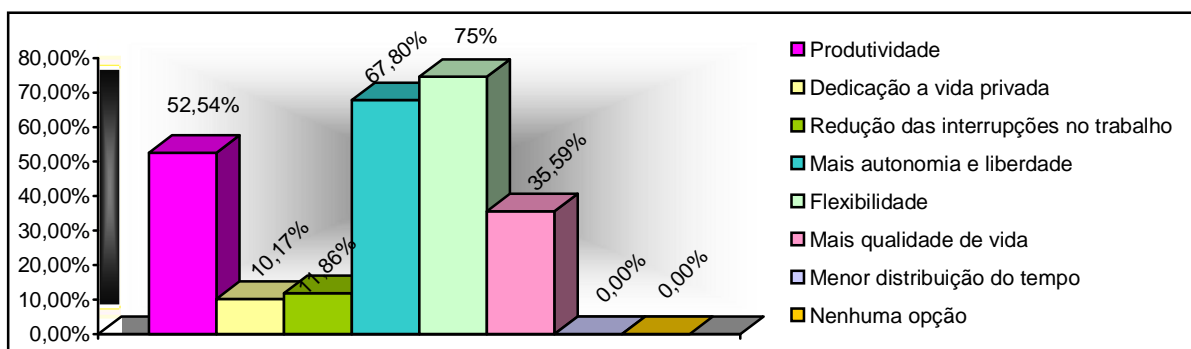


Gráfico 28 - Na sua visão, quais são as vantagens do teletrabalho?

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação as vantagens do teletrabalho, pode-se observar que ficou com 75% a flexibilidade do trabalho, seguido com 67,80% de maior autonomia e liberdade, vindo depois produtividade (52,54%) e maior qualidade de vida (35,59%). Deixando claro, que hoje, com todas estas mudanças que ocorrem, inserção tecnológica, etc, se busca vantagens em relação a qualidade de vida e um link maior entre vida profissional e pessoal, podendo conciliar as duas, da maneira que lhe convir. É importante considerar, que após identificar as vantagens que ficaram mais evidentes na visão dos docentes, demonstra também as vantagens apresentadas por diversos autores em relação ao teletrabalho, como Marques (1993), Nilles (1997), Jardim (2003), Tremblay (2002), entre outros.

Vale considerar também, que das respostas obtidas pelos docentes, em especial a vantagem menos considerada que foi a dedicação da vida privada (10,17%), vindo logo depois, a redução das interrupções no trabalho (11,86%), sendo características relacionadas em proporcionar maior qualidade de vida nos teletrabalhadores.

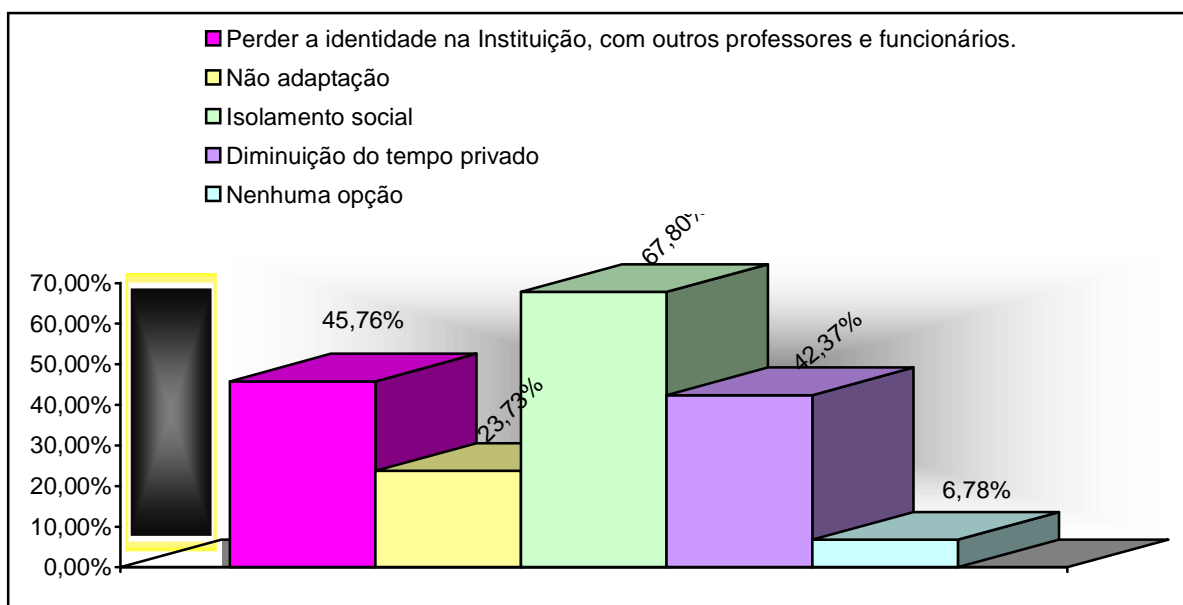


Gráfico 29 - Na sua visão, quais são as desvantagens do teletrabalho? (Marcar no mínimo as 03 mais importantes)

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação as desvantagens do teletrabalho, pode-se observar com maior porcentagem, o medo do isolamento social (67,80%), vindo em seguida a questão de perder a identidade na instituição em que trabalha (45,76%), com os outros professores, colegas, funcionários, etc, e ainda o anseio da diminuição do tempo privado (42,37%). Identificando então, que a grande resistência de trabalhar na modalidade de ensino a distância, é a questão

de um afastamento da sociedade, do não presencial, respondendo novamente as desvantagens que vários autores apresentam em relação ao teletrabalho como Marques (1993), Nilles (1997), Jardim (2003) e Tremblay (2002).

Abaixo segue um quadro com as respostas da questão (questão aberta) que questionou-se ainda qual seria na sua opinião, além daquelas propostas nas questões 29 e 30, as vantagens e desvantagens em se trabalhar em casa?

| VANTAGENS | DESvantagens |
|--|---|
| Dedicação a autoria, atendimento especial e mais oportunidades | Desvantagem esquece a vida pessoal; vida pessoal em segundo plano |
| Menor perda de tempo | Desarticulação com colegas de Trabalho |
| Agilidade | Pouca atenção para a família |
| Maior autonomia | Perda de padrão |
| Liberdade | desmotivação |
| Recursos disponíveis | Recursos tecnológicos não disponíveis |
| Mais conveniente, sem distúrbios, perto da família, contato restrito com pessoas envolvidas no processo. | Ter muita disciplina para o trabalho, tem que ser organizado; disciplina para concentração. |
| Não perder tempo com deslocamento, redução de custos com deslocamento, sem stress no trânsito | Problemas infra-estrutura |
| Ambiente calmo | Isolamento |
| Administração do seu tempo | Diminuição troca de experiências |
| Comodidade | Acesso a biblioteca |
| Flexibilidade | Transferência de custos da instituição para o funcionário, já que este deve ter a estrutura para tal na sua residência. |
| Alunos tem mais liberdade trabalhando a distância. | Desarticulação com colegas de trabalho, que no ambiente de trabalho estão no mesmo local. |
| | Nem sempre é reconhecido e necessidade de organizar-se com a demanda de trabalho. |
| | Aluno não está comprometido com o curso. |

Quadro 5 - Vantagens e Desvantagens do teletrabalho - questão 30 do questionário

Fonte: Dados da pesquisa

Realmente o que se percebe muito como vantagens, é a administração do tempo, a questão da liberdade, autonomia, a busca incessante de conseguir conciliar sua vida, mostrando-se motivado em trabalhar como deseja, sem interrupções, verificando assim, que busca-se cada vez mais qualidade de vida, custo, flexibilidade, agilidade nas atividades, e isso, a tecnologia só veio a beneficiar. Em relação as desvantagens, percebe-se muito a questão do isolamento social, o não conseguir separar a vida pessoal da profissional, tornando a situação complicada em relação a família, como também a não participação presente na Instituição, a falta de conversas, trocas com outros colegas, a organização pessoal, etc. Sabe-

se que mesmo a distância, é possível você se comunicar e trocar experiências, o que se analisou, diante do questionário aplicado, é muito o sentir-se sozinho.

Dando continuidade e fechando o questionário aplicado, segue a questão 31 (questão aberta), na qual questionou-se como o docente avalia sua atuação nos Cursos em EAD?

| COMO VOCÊ AVALIA SUA ATUAÇÃO NOS CURSOS EAD? |
|--|
| Produtivo |
| Muito positiva |
| Gosto muito |
| Interessante e diferente |
| Proximidade com as pessoas |
| Alunos avaliaram-na bem. Penso que poderia melhorar seu desempenho no uso de Chats |
| Ainda tenho minhas dúvidas |
| Não tem problemas. |
| Muito bom. Acho que existe muita interação e proximidade, mesmo à distância. |
| Bom/Muito Boa. |
| Positiva, bem avaliada por alunos. |
| Atuação satisfatória. Consigo cumprir prazos, tenho dedicação, e adquiero novos conhecimentos. |
| Falta visão maior do que é trabalhar em EAD. |
| Muita identificação com esta modalidade de ensino . |
| Tive uma experiência e foi boa. |
| Tive dificuldade em administrar tempo e me preocupei com prazos. |
| Nem todos tem perfil para trabalhar com EAD, deixando os alunos com dúvidas. |
| Não tenho interesse em atuar nesta modalidade. |
| Achei muito válida a experiência do curso. |
| Poderia ter aproveitado mais, devido a sobrecarga do trabalho diário. |
| De maneira positiva, porém ainda há muito a ser discutido. |
| Considero difícil o papel do docente no EAD. |
| Sou iniciante na função, não tenho muito o que dizer. |
| Acredito que foi muito boa, embora ter falta de tempo. |
| Tive uma proximidade muito grande com os alunos, mesmo sendo a distância. |
| Voltado mais para elaboração de conteúdos. |
| Grande duvida em relação ao EAD |

Quadro 6 - Avaliação dos docentes na atuação nos cursos EAD - questão 31

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando as respostas, percebeu-se que a maioria gostou da experiência, que houve boa troca na relação aluno-professor, mas, que negativamente, têm-se ainda dúvidas em relação a esta modalidade de ensino, alguns responderam de que nem todos possuem o perfil para trabalhar com esta modalidade, que falta talvez um melhor treinamento, uma melhor visão em como trabalhar com o ensino a distância.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Ao término da pesquisa e dos estudos realizados é possível destacar que o teletrabalho é um conceito e uma modalidade que cresce em grande parte das IES. No entanto, o professor enquanto teletrabalhador ainda não é reconhecido como potencial mediador de conhecimento, tendo em vista que não existe nenhuma instituição que aplique esta forma de trabalho formalmente. Cabe salientar que o teletrabalho é uma vantagem para as instituições de ensino, desde que ambas as partes (instituição e docente) adotem esta nova cultura e apliquem o teletrabalho como uma modalidade de ensino séria e que possui uma série de vantagens aos sujeitos envolvidos nesse processo de ensino-aprendizagem.

O teletrabalho enquanto uma forma diferente de trabalho já está sendo praticado nas IES mesmo que informalmente. Percebe-se, também, que existem dúvidas com relação às mudanças nas formas de gerenciamento e do ponto de vista das relações de trabalho frente a esta modalidade. Mesmo assim, muitas IES estão inserindo esta modalidade de ensino nos cursos de graduação, sem o preparo prévio dos docentes que estarão atuando em tal prática pedagógica, resultando em um processo até mesmo desastroso perante o docente e o aluno, que não apresentará nenhuma credibilidade, resultando em falácias que não condizem com o real objetivo proposto do ensino a distância.

O conceito de teletrabalho pode ser entendido como uma modalidade de labor realizado pelo trabalhador (autônomo ou empregado) em local distinto da empresa. Mudam as concepções de espaço (desterritorialização) e de tempo (desprendido do aqui e agora). Como destaca Trope (1999), muitas são as atividades compatíveis com o teletrabalho (setores de administração de pessoal, informática e pesquisa), mas, quando analisadas quais são as empresas aptas a atuarem com esse modelo e o perfil dos chamados teletrabalhadores não há consenso entre os autores sobre a generalização de seu uso. Entre outras críticas, destacam-se a quebra das relações de lealdade, sentimento de grupo e desumanização do trabalho, afetando a cultura empresarial. Conforme afirma Ferreira et al (2002, p. 208), um dos aspectos muito questionados sobre a introdução deste modelo é a tendência “a impessoalidade no relacionamento das pessoas. Elas estarão interligadas por terminais [...] mas, ainda é duvidoso que a percepção das emoções envolvidas numa comunicação alcançará o mesmo nível de um contato pessoal.” As relações de confiança deverão ampliar-se, mas, infere-se que haverá necessidade de outras formas de compensação que possam fazer frente a essa aparente “perda” no sentido das relações interpessoais, seja no âmbito concreto (compensações

financeiras e ganhos adicionais), seja nos aspectos mais sutis (busca por estratégias de encontro das pessoas e vivências conjuntas que permitam dar um sentido de igualdade e identidade a um grupo, disperso e distinto).

Sobre o aspecto das relações de confiança, Galpin e Sims (1999) utilizam a metáfora do panóptico - de Foucault -, afirmando que os controles transportam-se do espaço físico para o espaço eletrônico. Os trabalhadores, antes vigiados por supervisores, passam a ser seus próprios chefes, cobrando-se por performances superpoderosas, ultrapassando seus limites de trabalho, às custas, muitas vezes da vida familiar e social e dos próprios limites físicos. As pessoas precisam provar que são competentes e capazes para salvar seu lugar no mercado de trabalho: vão-se os chefes externos que são substituídos pela auto regulação.

Perante o exposto infere-se que nesta pesquisa os objetivos iniciais pretendidos foram alcançados, sendo que quanto ao primeiro objetivo, a saber, a caracterização das atividades de teletrabalho por parte dos docentes, foi identificado que a) os docentes realizam no computador diversas atividades envolvendo a docência; b) os docentes desenvolvem atividades docentes também no local de trabalho; c) os docentes desenvolvem em casa as mesmas atividades desenvolvidas na localidade do trabalho; d) alguns dos docentes possuem site próprio e os mesmos desenvolvem atividades on-line; e) os docentes confirmaram que a maioria das atividades desenvolvidas no local de trabalho, poderia tranquilamente ser desenvolvida em casa, sem nenhum prejuízo; f) a grande maioria tem um espaço próprio em casa para desenvolver seus trabalhos em casa (relacionados a docência); g) os mesmos docentes que possuem espaço próprio em sua casa para trabalhar, dividem o espaço com uma ou duas pessoas, mais afirmam que dividir o espaço atrapalha o trabalho e sua concentração; h) os docentes se comunicam com a administração da instituição por e-mails, intranet e telefone fixo, não citando o encontro presencial e verificando sim, a inserção das tecnologias no cotidiano destes docentes; i) os docentes se comunicam com os alunos na modalidade a distância por e-mail ou ambiente virtual; j) os docentes se comunicam com outros colegas professores quando estão na instituição; l) todos os docentes trabalham nos finais de semana; m) há um tempo gasto no trajeto/trabalho dos docentes.

Além disso, foi possível identificar que o conceito de teletrabalho é conhecido vagamente por alguns dos docentes investigados, e que na maioria dos casos os docentes não sabem que o professor é um teletrabalhador e que o tempo gasto em casa, no desenvolvimento de seus trabalhos, não é visto e nem considerado pela administração da instituição em que trabalha.

O segundo objetivo específico resultou no perfil dos docentes, não tendo interferência na questão de gênero, apresentando o número de docentes entrevistados com uma idade entre 30 e 35 anos ou mais, na maioria casados, com uma porcentagem considerável de solteiros, com o tempo de trabalho na instituição consideravelmente pequeno, de 02 a 05 anos (a maioria), resultando num crescimento do SENAI nos últimos anos e, em relação a titulação dos mesmos, a maioria apresenta especialização, mestrado concluído ou em andamento.

E o último objetivo específico, que analisou as vantagens e desvantagens, do SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, no ponto de vista do professor, apontou como principais vantagens a flexibilidade, maior liberdade e autonomia no trabalho, e ainda, a produtividade. E como desvantagens o que mais resultou foi o isolamento social, seguido da perda de identidade na instituição e a diminuição do tempo privado. O que isto significa? Mostra que os professores buscam essa liberdade de trabalho, flexibilidade na sua vida profissional com a vida pessoal. Mas, para que o professor trabalhe nessa modalidade de ensino, deve-se analisar algumas características importantes como o planejamento para que o trabalho seja organizado. Então, existe bastante motivação quando se trata em administrar seu próprio tempo, e ainda uma certa frustração em não saber lidar com vida pessoal em relação com a vida profissional, e o conseqüente afastamento com as pessoas em sua profissão.

Diante destes resultados, têm-se que o teletrabalho é uma necessidade premente nas IES, e que hoje caminha-se para este desenvolvimento, mesmo que o conceito não esteja tão afluído nas pessoas e nas instituições. É necessário observar também que os avanços tecnológicos, o grande acesso às informações, a globalização, são fatores que caracterizam repensar no conceito do trabalho e defini-lo. As proliferações das novas formas de trabalho como (informal, terceirizado, virtual, teletrabalho, etc) são respostas da atual sociedade, do que ela é na atualidade e como se apresenta.

Tais argumentos levam a concluir que uma das questões centrais deste tema refere-se ao fato de que ambas as partes (instituições e docentes) precisam estar conscientes e confiantes em relação a esta nova forma de trabalho, para que tenha-se uma grande sincronia. O trabalho é único, uma grande obra, uma forma concreta de expressar a condição humana, que deve-se constituir a partir dos desejos, necessidades, e satisfações presentes. A questão é, às instituições de ensino estão preparadas para isso? Um novo desafio que assola, não somente as instituições de ensino, mas também, empresas, o que se verifica é um

distanciamento muito grande de como lidar com isso e como saber trabalhar com isso. Não basta simplesmente inserir, tem que resultar em ações positivas para as instituições. Mas, volta-se a pergunta, diante de todo o exposto, as IES e os docentes estão preparados para isso?

Tendo presente tais considerações, sugere-se que novos trabalhos de pesquisa sejam realizados sobre a questão do teletrabalho nas mais diversas IES, a fim de que estas possam desenvolver práticas e políticas de implementação do teletrabalho. Outra sugestão como visão de gestão, já que o SENAI possui vários programas de pós-graduação a distância e visa a qualidade de ensino, seria o experimento da implantação do teletrabalho para os docentes, visando criar uma política de gerenciamento do teletrabalho, incorporando, dessa forma, a idéia de que o teletrabalho é uma forma de trabalho viável para os docentes, desde que bem gerenciado.

Além disso, através destas considerações, é possível informar e destacar o fato de que esta IES já desenvolve esta forma de trabalho docente a distancia, e quiça, tal pratica, desde que adequadamente fomentada e organizada, poderá servir como referencia para outras IES, ou seja, estruturar, organizar e formar competências (humanas e administrativas) que sirvam de base para a realização de outras práticas que se insiram nesta nova tendência educacional. Assim, ao estar plenamente reconhecida como uma modalidade de ensino, esta poderá formalizar contratos de teletrabalho entre a IES e os docentes, para que não ocorram imprevistos no que tange ao trabalho formal, buscando informações sobre o funcionamento destas modalidade de trabalho docente na instituição.

Recomenda-se também, com a intenção de uma consolidação desta modalidade de ensino na IES, um adequado treinamento e/ou formação continuada para os docentes envolvidos, fator este indispensável para o sucesso do trabalho com a modalidade de ensino a distância, além de favorecer uma padronização entre todos os setores institucionais envolvidos neste processos, para que todos trabalhem numa mesma linguagem atendendo assim o que se propôs como resultado final.

Sugere-se com este trabalho que sejam aplicados os instrumento de coleta de dados em outros turmas de pós-graduação, já que a turma que foi aplicada foi a primeira turma a trabalhar nessa modalidade de ensino, assim como expansão e modelo base para aplicações em outras IES que visam o crescimento do ensino a distância. Sugere-se, também, um aprofundamento maior no que tange o docente como teletrabalhador.

Além disso, cremos que a partir deste estudo poderão ser realizadas pesquisas com método qualitativo sobre este mesmo tema, buscando formar grupos de professores e fazer uma discussão em grupo, caracterizando diversos aspectos no papel do docente enquanto teletrabalhador, obtendo assim uma aproximação maior por parte da IES no que se refere aos objetivos, expectativas e sugestões advindas do sujeito que serve como pilar desta nova relação de ensino-aprendizagem, a saber, o próprio docente teletrabalhador.

6 REFERÊNCIAS

ANUÁRIO BRASILEIRO ESTATÍSTICO DE EDUCAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA - ABRAEAD, 2005. Coordenação: Fábio Sanchez – 1.ed. – São Paulo: Instituto Monitor, 2005. Vários colaboradores.

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem**: contributos para uma problematização. Fundação Calouste Gulbenkian. Fundação para a ciência e a tecnologia: 2002.

ARETIO, L. G. Actas y congresos. **El material impreso en la enseñanza a distancia**. UNED, 1997.

BALSAN, Jorge. **Perfil do Teletrabalhador**. Dissertação. (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina). Florianópolis, 2001.

BELLONI, Maria Luiza. **Educação a Distância**. Campinas: Autores Associados, 1999.

BRIDGES, W. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

CIAA. **Ensino à distância**. Disponível em <<http://www.ciaa.mar.mil.br/escolavirtual.html>>. Acesso em 21 de junho de 2005.

COSTA, M. F. Q. Greyce. **O teletrabalho na universidade e processos de comunicação**. 2004. Tese. (Doutorado em Comunicação Social) – Universidade Metodista de São Paulo – UMESP, 2004.

CRESWELL, John W. **Research design: qualitative & quantitative approaches**. Thousand Oaks: Sage, 1994.

FAGUNDES, L. “Apresentação”. **Revista Informática na Educação: Teoria & Prática** nº 02. Porto Alegre: UFRGS, 1999.

FERREIRA, A. A. et al. **Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias**. SP: Pioneira, 2002.

FONSECA, Paulo Gianeti da. A globalização das empresas brasileiras. **Revista Nacional das Indústrias**. São Paulo, a. 27, n.288, p.16-21, abril – 1995.

FORESTER, Tom. “Megatrends or megamistakes?” What ever happened to the information society? **The Information Society**, v.8, 1992, pp. 133-146.

GALPIN, S.; SIMS, D. **Narratives and identity in flexible working and teleworking organisations**. In: JACKSON, P. (Editor). *Virtual Working*. London: Routledge, 1999.

GIRARDI, H. **Comprende lê Télétravail**. Editionn du téléphone: Paris, 1995.

GUEDERT, Renato Luiz. **O teletrabalho nas empresas desenvolvedoras de software do Estado de Santa Catarina**: um estudo multicaso, 2005. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Universidade Regional de Blumenau – FURB, 2005.

HAIR, Joseph F. Jr.; Barbin Barry; Money Arthur H; Samouel Phillip. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Tradução Lene Belon Ribeiro. – Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARTMANN, Jens; SENEAL, David; ROLDAN, Julio Lopez. **TECODIS**: Teleworking in Co-operative Development of Industrial software. In: ERICSSON CONFERENCE ON SOFTWARE ENGINEERING. Frankfurt, Germany. 1998. Disponível em: <<http://www.cordis.lu/infowin/acts/rus/projects/pubs/ac064.htm>>. Acesso em: 20 de setembro de 2006.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2001

LENCASTRE, José Garcez. **O teletrabalho**. Dirigir - Revista para Chefias, Nº 36, Março/Abril, Instituto de Emprego e Formação Profissional, pp. 27-32, 1995.

LÉVY, Pierre. **As Tecnologias da Inteligência**: futuro do pensamento na era da informática. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1993.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura?** Trad. de Carlos Irineu da Costa, Rio de Janeiro: Ed. 34, 1999.

LITTO, Fredric. **Indicadores de uma escola moderna**. Disponível em <<http://www.abed.org.br/texto36.doc>>. Acesso em 21 de junho de 2005.

MARQUES, R. **As duas faces de Jano**: Mudança e Resistência à Mudança em Contextos Organizacionais. Universidade Nova de Lisboa: Dissertação apresentada no Mestrado em Gestão de Empresas, 1993.

MARUYAMA, Magoro. **Dize-me como pensas**. O Correio da UNESCO, Rio de Janeiro, v. 24, n.4, p. 31-35, 1996.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework)**. O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 1999.

MILPIED, Marie-Aude, et al. **Telework and people with disabilities**, 1996.

MOORE, M. G., Kearsley, Greg. **Distance education**: a systems view. Belmont (USA): Wadsworth Publishing Company, 1996.

MORAES, M.C. **O paradigma educacional emergente**. São Paulo: Papirus, 1997.

MURRAY, Peter J.; MASON, Robin. Computer-mediated communication (CMC): state of the art. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta a Distância**, Brasília, v. 1, n. 2, jan. 2003.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Ed. Futura, 1997.

NILLES, Jack . Jack Nilles, em defesa do Teletrabalho. **Executive Digest**, n.56 junho, 1999. Disponível em setembro de 2006. http://www.centroatl.pt/edigest/edicoes99/ed_jun/ed56man-s1.html. Entrevista concedida a Ruben Eiras.

NILLES, Jack. Telework: enabling distributed organizations. **Information Systems Management**, v 14, p.7-14, Fall'97. Obtido via base de dados Wilson Select. On-line. Disponível em agosto/2006. Disponível na Internet. <http://www.firstsearch.oclc.org>.

NOVA ESCOLA, **O Micro invade a sala: a didática nunca mais será a mesma**. Fundação Victor Civita, São Paulo, p. 10 a 17, ano XIII, N. 110, mar./1998.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica** – Projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997.

OLIVEIRA, M. P. Tânia. **Interatividade na Educação a Distância**. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina). Florianópolis, 2001.

PALDÊS, Roberto Ávila. **O Uso da Internet na Educação Superior de Graduação** : Estudo de caso de Uma Universidade Brasileira - (Dissertação) Universidade Católica de Brasília (1997)

PALLOF, Rena M.; PRATT, Keith. **Construindo comunidades de aprendizagem no ciberespaço**. São Paulo: Artmed, 1999.

PARLANGELI, Oronzo; MARCHIGIANI, Enrica; BAGNARA, Sebastiano. Multimedia systems in distance education: effects of usability on learning. **Interacting with Computers**, local, v. 12, n. x, p. 37 – 49, meses. 1999.

PERRENOUD, Philippe; THURLER, Mônica G; MACEDO, Lino; MACHADO, Nilson J; ALESSANDRINI, Cristina D. **As competências para ensinar no século XXI: a formação de professores e o desafio da avaliação**. Trad. Cláudia Schilling, Fátima Murad. Porto Alegre: Artmed Editora, 2002.

RICHARDSON, Roberto J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 1999.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. Rio de Janeiro: Vozes, 1978.

SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. Disponível em: <<http://www.sc.senai.br/>> Acesso em 10 de março de 2007.

SILVA, Cassandra Ribeiro de O. e. Critérios ergopedagógicos para a avaliação de ambientes virtuais de aprendizagem. In: CONGRESSO NACIONAL DE AMBIENTES HIPERMÍDIA PARA A APRENDIZAGEM, 1., 2004, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2004. Disponível em: <<http://www.conahpa.ufsc.br/2004/artigos/Tema1/06.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2005.

SILVA, Ronaldo André Rodrigues da. Teletrabajo y sus Reflejos en las Relaciones Laborales: Un Estudio de Caso en la Universidad Brasileña. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2005, Brasília - DF. **Anais... XXIX EnANPAD**, 2005.

SILVA, Ronaldo André Rodrigues da. **Teletrabajo y las Implicaciones em Las Relaciones Spociales de los Individuos**. Especialização em Sociologia. Universidad Complutense de Madrid, U.C.M., Espanha, 2003.

SILVEIRA, Amélia (Coord.) et al. **Roteiro básico para a apresentação e editoração de teses, dissertações e monografias**. 2. ed. Blumenau: Edifurb, 2004.

TESTA, M. G. **Efetividade dos ambientes virtuais de aprendizagem na internet: a influência da autodisciplina e da necessidade de contato social do estudante**. Disponível em <http://professores.ea.ufrgs.br/hfreitas/orientacoes/dout_arq/pdf/proposta_gregianin.pdf>. Acesso em 02 mai. 2005.

TIADRO, Ana Isabel Santos. **Introdução ao teletrabalho**. 2001. Disponível em: <http://www.betiadro.pt/News/artigos/legisl_teletrab.html> Acesso em: 20 de setembro de 2006.

TOFFLER, Aldous. **A terceira onda**. Rio de Janeiro: Record, 1980.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, jul./set. 2002.

TROPE, A. **Organização virtual: impactos do teletrabalho**. RJ: Qualitymark, 1999.

VALENTE, José Armando et al. **O Computador e a Sociedade do Conhecimento**. Campinas: UNICAMP/UFES, 1999.

VALENTE, J.A. **Análise dos diferentes tipos de software na educação**. In: O computador na sociedade do conhecimento (Org.). – Campinas: UNICAMP/NIED, 1999.

VIANNEY, João; TORRES, Patricia Lupion; SILVA, Elizabeth Farias da. **A Universidade virtual no Brasil: o ensino superior à distância no país**. Tubarão, SC: Ed. Unisul, 2003. 250p, il.

VICTORINO, Ana Lúcia Quental et al. Utilização de ambiente colaborativo na internet como suporte para o ensino de graduação e pós-graduação. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, 10., 2003, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ABED, 2003. p. 01 – 09. Disponível em: < <http://www.abed.org.br/congresso2003/>>. Acesso em: 13 mar. 2006.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA AOS DOCENTES

1. Sexo

Masculino Feminino

2. Idade

Entre 15 e 19 anos

Entre 20 e 24 anos

Entre 25 e 29 anos

Entre 30 e 35 anos

35 anos ou mais

3. Estado Civil Atual

Solteiro com filhos

Solteiro sem filhos

Casado com filhos

Casados sem filhos

Viúvo com filhos

Viúvo sem filhos

Divorciado sem filhos

Divorciado com filhos vivendo com você

Divorciado sem filhos vivendo com você

Outro _____

Quantidade de filhos (caso tenha): _____

4. Tempo de trabalho na Instituição

Até um ano

De 01 a 02 anos

De 02 a 05 anos

De 05 a 10 anos

De 10 a 20 anos

Acima de 20 anos

5. Distância do tempo gasto no trajeto/trabalho:

- Até 01 quilômetro
- De 02 a 05 quilômetros
- De 05 a 10 quilômetros
- De 10 a 20 quilômetros
- De 20 a 30 quilômetros
- Acima de 30 quilômetros

6. Horas/Semana de contrato com a Instituição

- Até 04 horas
- De 04 a 10 horas
- De 11 a 20 horas
- De 20 a 30 horas
- De 30 a 40 horas

7. Titulação

- Superior
- Especialização
- Mestrado Completo
- Mestrado incompleto
- Doutorado Completo
- Doutorado incompleto
- Pós-Doutorado

8. Em que local você utiliza o computador?

- No local de trabalho
- Em casa
- Em casa e no local de trabalho
- Outros _____

9. Você tem site próprio?

- Sim
- Não

10. Em caso afirmativo, o que você divulga neste site? (Assinale mais de uma alternativa)

- Artigos
- Conteúdos das disciplinas
- Notas
- Trabalhos a serem realizados
- Ementa de disciplinas
- Referências bibliográficas relacionadas às disciplinas
- Textos de referências
- Links
- Avaliações
- Outros _____

11. O que realiza no computador? (Assinale mais de uma alternativa)

- Pesquisas na internet
- Grupos de Discussão
- Atendimento a alunos via e-mail
- Preparação de aulas
- Preparação e/ou correções de trabalhos
- Atividades administrativas
- Atividades pessoais
- Divulgação de trabalhos e pesquisas
- Atividades de extensão
- Chat
- Reuniões
- Aulas on-line
- Outros _____

12. Quais são os que você desenvolve no local de trabalho? (Assinale mais de uma alternativa)

- Pesquisas na internet
- Grupos de Discussão
- Atendimento a alunos via e-mail
- Preparação de aulas

- Preparação e/ou correções de trabalhos
- Atividades administrativas
- Atividades pessoais
- Divulgação de trabalhos e pesquisas
- Atividades de extensão
- Chat
- Ambiente Virtual de Aprendizagem
- Reuniões
- Outros _____

13. Quais são os que você desenvolve em casa? (Assinale mais de uma alternativa)

- Pesquisas na internet
- Grupos de Discussão
- Atendimento a alunos via e-mail
- Preparação de aulas
- Preparação e/ou correções de trabalhos
- Atividades administrativas
- Atividades pessoais
- Divulgação de trabalhos e pesquisas
- Atividades de extensão
- Chat
- Outros _____

14. Das tarefas realizadas no local de trabalho quais poderiam ser realizadas em casa sem nenhum prejuízo?

- Pesquisas na internet
- Grupos de Discussão
- Atendimento a alunos via e-mail
- Preparação de aulas
- Preparação e/ou correções de trabalhos
- Pesquisa em material impresso
- Divulgação de trabalhos e pesquisas
- Atividades de extensão

- Chat
- Reuniões
- Atendimento on-line
- Outros _____

15. Você tem em casa um espaço próprio para desenvolver seus trabalhos relacionados a docência?

- Sim Não

Especifique:

16. Em caso afirmativo, você divide este espaço com outras pessoas?

- Sim Não Às vezes

17. Em caso afirmativo, com quantas?

- Uma Duas Três Mais de três

18. Você acha que dividir espaço com outras pessoas atrapalha seu trabalho e sua concentração?

- Sim Não

Por que?

19. O tempo gasto em casa, no desenvolvimento de parte de seu trabalho docente é visto pela administração como? (Marcar somente uma questão)

- Não é visto
- É visto, mas não considerado
- Não cumprimento da carga horária contratual, quando você compensa esse tempo na sua carga horária
- É aceito somente pelos colegas do departamento que está lotado, quando você compensa esse tempo na sua carga horária
- É compreendido somente pela chefia e é aceita a compensação de carga horária
- É compreendido somente pelo coordenador de curso e é aceita a compensação de carga horária
- É compreendido pela chefia e pelo coordenador de curso e é aceita a compensação de carga horária
- Outros _____

20. De que forma você se comunica com a administração? (Marque no máximo três alternativas)

- Impresso (ofícios, etc...)
- Telefone fixo
- Celular
- Internet (e-mails)
- Intranet (correio eletrônico)
- Ambiente Virtual de Aprendizagem
- Reuniões on-line (web conferência)
- Pessoalmente (encontro presencial)
- Outros _____

21. De que forma você se comunica com os alunos na modalidade a distância? (Marque no máximo três alternativas)

- Impresso (ofícios, etc...)
- Telefone fixo
- Celular
- Internet (e-mails)

- Intranet (correio eletrônico)
- Pessoalmente (encontro presencial)
- Web Conferência
- Outros _____

22. De que forma você se comunica com seus colegas professores? (Marque no máximo três alternativas)

- Impresso (ofícios, etc...)
- Telefone fixo
- Celular
- Internet (e-mails)
- Intranet (correio eletrônico)
- Pessoalmente (encontro presencial)
- Outros _____

23. Você já ouviu falar em teletrabalho?

- Sim Não

24. Em caso afirmativo, em que profundidade? (Marcar somente uma questão)

- Domino o assunto completamente
- Conheço o assunto razoavelmente
- Conheço o assunto mais ou menos
- Tenho algum conhecimento do assunto
- Tenho pouco conhecimento do assunto
- Já ouvi falar do assunto
- Outros _____

25. De onde obteve estes conhecimentos? (Assinale mais de uma alternativa)

- Livros
- Palestra
- Sites na internet
- E-mail
- Revistas

- Artigos científicos
- De conversas com colegas
- Outros _____

26. Você sabia que o professor é um teletrabalhador?

- Sim Não

27. Frequência que trabalha nos finais de semana

- Jamais
- Raramente
- Geralmente
- Sempre

28. Na sua visão, quais são as vantagens do teletrabalho? (Marcar no mínimo as 03 mais importantes)

- Produtividade
- Dedicção a vida privada
- Redução das interrupções no trabalho
- Mais autonomia e liberdade
- Flexibilidade
- Mais qualidade de vida
- Menor distribuição do tempo
- Nenhuma opção
- Outros _____

29. Na sua visão, quais são as desvantagens do teletrabalho? (Marcar no mínimo as 03 mais importantes)

- Perder a identidade na Instituição, com outros professores e funcionários.
- Não adaptação
- Isolamento social
- Diminuição do tempo privado
- Nenhuma opção
- Outros _____

APÊNDICE B - CARTA DE ACEITE DO SENAI**AUTORIZAÇÃO**

Autorizamos a Sra. Jerusa Betina Schroeder, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Regional de Blumenau (FURB), estudo este, que faz parte do Grupo de Pesquisa do CNPq - Gestão de IES, da Linha de Pesquisa Estratégia, a desenvolver o projeto de pesquisa "Impactos do teletrabalho nas atividades dos docentes do SENAI - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL", respeitando as orientações e deliberações por esta direção.

Blumenau, 30 de Abril de 2008.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Santa Evelina M. Bauler", written over a horizontal line.

Santa Evelina M. Bauler
Diretora Adjunta
Senai Blumenau

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)