

Diferenças no contexto de trabalho de professores e tutores na educação a distância:

um estudo de caso



Differences in teachers' working environment and tutors in distance education: a case study



Las diferencias en el contexto de trabajo de los profesores y tutores en la educación a distancia: un estudio de caso

Camila Bruning¹

Luciana Godri²

André Luis Marra do Amorim³

Resumo: O estudo de caso que aqui se apresenta investigou a situação de prazer e sofrimento no trabalho de professores e tutores que atuam em educação à distância no curso de graduação em administração pública de uma universidade federal e como este contexto se relaciona com aspectos da subjetividade destes profissionais. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas e de um instrumento quantitativo de coleta de dados denominado de Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA (MENDES, 2007), cujos dados foram analisados estatisticamente. Verificou-se que tutores se mostram mais descontentes em relação ao trabalho no curso de educação a distância investigado. De modo geral, os tutores demonstraram estar mais insatisfeitos que os professores em relação à fiscalização de seu desempenho, falta de autonomia, falta de espaço para criatividade, além de demonstrarem sentir mais esgotamento, medo e insegurança se comparados com os professores.

Palavras-chave: Contexto de trabalho na educação à distância, diagnóstico de prazer e sofrimento no trabalho, Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA.

Abstract: *The case study here presented investigates the situation of pleasure and suffering in the work of teachers and tutors who work in distance education at a undergraduate course of public administration of a Brazilian federal university and how this context relates to aspects of these professionals subjectivity. Data were collected through semi-structured interviews and a quantitative instrument for data collection called Inventory of work and risks of illness, created by Mendes (2007). The study results shows that tutors are more unhappy about work than professor in the case investigated. Generally speaking tutors demonstrated to be more dissatisfied than professors regarding the supervision of their performance, the lack of autonomy on their day to day activities, the lack of space to be creative. Tutors also report more exhaustion, fear and insecurity compared with professors.*

Keywords: *Work environment in distance education, diagnosis of pleasure and suffering at work, Inventory of work and risks of illness.*

Resumen: *El estudio de caso que aquí se presenta investigó la situación de placer y sufrimiento en el trabajo de los profesores y tutores que actúan en la educación a distancia en la licenciatura en*

¹ Universidade Federal do Paraná (UFPR). camila.bruning@gmail.com

² Universidade Federal do Paraná (UFPR). lugodri@gmail.com

³ Universidade Federal do Paraná (UFPR). andreluismarra@gmail.com

administración pública en una universidad federal y cómo este contexto se relaciona con los aspectos de la subjetividad de estos profesionales. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas semiestructuradas y de un instrumento cuantitativo de recoleta de datos llamado de Inventario de Trabajo y Riesgo de Enfermedades (MENDES, 2007), cuyos datos fueron analizados estadísticamente. Se verificó que los tutores están más descontentos con el trabajo en el curso de educación a distancia investigado. En términos generales los tutores demostraron estar más insatisfechos que los profesores en cuanto a la supervisión de su rendimiento, la falta de autonomía, la falta de espacio para la creatividad, y aún demuestran sentir más cansancio, miedo e inseguridad en comparación con los profesores.

Palabras clave: Contexto del trabajo en la educación a distancia, diagnóstico de placer y sufrimiento en el trabajo, Inventario de Trabajo y Riesgo de Enfermedades.

Introdução

A proposta deste artigo é investigar o contexto de trabalho de professores e tutores que atuam em educação a distância em um curso de nível superior e como este contexto se relaciona com aspectos de sua subjetividade, mais especificamente, nas suas vivências de prazer, sofrimento e os custos envolvidos decorrentes do exercício de suas atividades.

O interesse no caso dos professores e tutores atuantes em ensino a distância se dá pelas características inovadoras desta modalidade de educação que vem ganhando espaço rapidamente como alternativa para formação de pessoal de nível superior. As transformações ocorridas no mundo do trabalho que, atualmente, se caracteriza pela utilização de microtecnologias e tecnologias computacionais intensificadas, levaram ao desenvolvimento de novos processos de formação da força de trabalho, que gradualmente foi se transformando em dois sentidos: (i) para responder às mudanças tecnológicas no contexto de trabalho e continuar formando mão de obra adequada em grande escala e em um curto intervalo de tempo; (ii) absorver no processo pedagógico as tecnologias que estavam sendo desenvolvidas (KUENZER, 1985; 2007).

Desse modo, a massificação do uso de dispositivos computacionais combinada com a evolução das técnicas de ensino a distância, colocaram esse processo de ensino-aprendizagem em local privilegiado em uma sociedade informacional, onde a formação assume um caráter mais aberto/livre, disponível, rápida, autônoma e, principalmente, massificada, ou seja, de baixo custo (KUENZER, 2007). No entanto, nesse ambiente tecnológico, existe a figura do professor que, na maioria dos casos, não recebeu formação específica para atuação no formato de educação a distância (EAD) e/ou quando recebeu

formação, foi dentro dos limites de atualização técnica sobre o uso das ferramentas de suporte necessárias em EAD (FREITAS, 2006).

A adoção generalizada de metodologias de ensino a distância, em muitos casos, conduz a um processo de precarização das condições de trabalho docente (FARIA, 2009). Essa situação se constitui, basicamente, por quatro aspectos comumente encontrados em situações de EAD: (i) ausência de formação especializada para atuação na modalidade de EAD; (ii) aumento generalizado no número de alunos por professor; (iii) manutenção ou aumento de remuneração que não corresponde ao aumento do volume de trabalho e de responsabilidade; (iv) ausência de tempo disponível para a programação antecipada do processo de trabalho envolvido na modalidade de EAD (KUENZER, 2007). É nesse contexto precarizado, que também se insere a figura da tutoria em EAD, que teria como função primária auxiliar o professor na condução das atividades e no acompanhamento dos alunos, mas que também acaba por ter uma atuação sem definições claras, servindo para auxiliar na resolução de toda a sorte de problemas e imprevistos que venham a acontecer durante o processo de ensino na modalidade de EAD.

Neste sentido, o presente estudo procura entender aspectos da vivência do professor e do tutor em EAD em um caso específico, com o objetivo de melhor caracterizar este contexto de trabalho e compreender de forma mais clara como ele se relaciona com a subjetividade dos indivíduos que nele atuam, isto é, identificar como estes sujeitos percebem o contexto do trabalho em EAD, que aspectos de sua atuação são mais custosos, mais prazerosos ou capazes de acarretar maior sofrimento, possibilitando a reflexão sobre aspectos passíveis de serem melhorados no sentido de resgatar uma situação de maior satisfação, qualidade de vida e saúde no trabalho.

Neste sentido, este artigo apresenta resultados de um estudo de caso (YIN, 2005) em que são investigados e analisados o contexto de trabalho de professores e tutores da graduação a distância em um curso de graduação em administração pública de uma universidade federal brasileira e os impactos que este contexto tem na subjetividade destes profissionais.

Como justificativa prática, destaca-se a utilidade de um estudo que trata das condições de trabalho do corpo docente de uma universidade pública, que utiliza recursos públicos para educação e é frequentemente vista como modelo para atuação de outras faculdades e universidades, assim, o intuito da pesquisa é de investigar, a partir de uma

survey, relações existentes entre o contexto de trabalho na educação a distância e as vivências de prazer e sofrimento relatadas por professores e tutores que nela atuam, bem como os custos que percebem ter decorrentes do exercício de suas atividades.

Materiais e métodos

As análises aqui apresentadas foram embasadas na Teoria da Psicodinâmica do Trabalho (MENDES, 2007), teoria da psicologia do trabalho que busca identificar as relações dinâmicas entre fatores do contexto de trabalho e processos de subjetivação de trabalhadores nele inseridos, dando especial atenção aos processos de subjetivação relacionados às vivências de prazer e sofrimento decorrentes do trabalho e aos custos que os trabalhadores percebem ter em relação ao desenvolvimento de suas atividades dentro de diferentes contextos.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem da psicologia clínica do trabalho desenvolvido nos anos 1990 pelo francês Christophe Dejours, e que vem se consolidando no Brasil graças aos esforços de pesquisadores e psicólogos, a exemplo do departamento de psicologia do trabalho da Universidade de Brasília – UNB, capitaneados por Ana Magnólia Mendes.

O objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho é, conforme Mendes (2007), a relação dinâmica entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores que se manifestam pelas vivências de prazer e sofrimento, bem como as estratégias de ação adotadas pelos trabalhadores para mediar as contradições da organização do trabalho, as patologias sociais e o processo de saúde e adoecimento no trabalho. Tem-se assim que a psicodinâmica do trabalho tem como foco as relações dinâmicas entre estrutura psíquica dos sujeitos e o contexto de trabalho em que estão inseridos (MENDES, 2007), sendo o contexto de trabalho caracterizado pela autora como o conjunto da organização do trabalho, das condições de trabalho e das relações de trabalho.

Isto é, conforme Mendes (2007), entende-se “Organização do Trabalho” como a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade. Por “Condições de Trabalho” entendem-se o ambiente físico, químico e biológico, as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Por fim,

entendem-se como “Relações de Trabalho” todos os laços humanos originados na organização do trabalho, tanto as relações com hierarquia, chefias, supervisores e demais trabalhadores (MENDES, 2007).

As vivências de prazer e sofrimento de acordo com Tamayo (2004) são resultado de três diferentes dimensões: a da subjetividade do trabalhador, que corresponde a pessoa como singular, com sua história, desejos e necessidades; a do contexto do trabalho, isto é, normas e padrões de conduta, exigências de eficácia; e da coletividade, relações interpessoais entre iguais e hierárquicas, normas e valores de convivência social no trabalho.

Dejours (1987; 1992; 1997; 2000), escreve que do confronto entre estrutura psíquica e contexto do trabalho emergem dois tipos de contradição entre indivíduo e organização: Uma contradição relativa ao encontro entre o registro imaginário, produzido pelo sujeito, produto de sua história individual com o registro da realidade, produzido pela situação de trabalho. A segunda contradição é a relativa ao encontro entre o registro diacrônico, isto é, a história singular do sujeito, seu passado, seus projetos e desejos, com o registro sincrônico, que consiste no contexto material, social e histórico no qual se encontram inseridas as relações de trabalho.

Além disso, segundo Dejours (1992; 1997), o trabalho possui duas dimensões: uma temporal e uma espacial. A dimensão temporal articula dados relativos à história singular e situação atual do sujeito, já que esta parte de uma subjetividade anterior à situação de trabalho ontogeneticamente construída. Já a dimensão espacial se reflete no fato de que os processos são vividos não apenas no interior das organizações, mas também fora delas, impactando no espaço social e doméstico do trabalhador.

Isto implica que, ainda que as condições vividas na organização do trabalho sejam semelhantes para vários trabalhadores, e as pressões advindas do trabalho os atinjam de maneira também semelhante; cada indivíduo irá reagir de maneira singular, conforme a constituição de sua personalidade. Implica também, além disso, que os impactos dessa relação ao seu equilíbrio psíquico não ficarão restritos ao ambiente de trabalho, serão parte integrante de sua condição global de existência.

Assim, tem-se de modo geral que uma contradição ou incongruência entre as dimensões diacrônica e sincrônica acarretam sofrimento e podem desembocar em doença mental e psicossomática conforme a organização da personalidade de cada indivíduo. Por

outro lado, a ressonância entre estes registros possibilitam vivências prazerosas. A maneira como os trabalhadores vivem a seu modo as pressões advindas do trabalho decorrem nas vivências de prazer e sofrimento que experimentam e a maneira como lidam com estas vivências se expressam nas estratégias que utilizam para desfrutá-las ou suportá-las (DEJOURS, 2000).

Dejours (2000) escreve que neste processo o sofrimento e a própria injustiça social é, na sociedade contemporânea, banalizada à medida que as estratégias de defesa contra o sofrimento impedem que o trabalhador tome consciência de suas causas e enfrente-as de modo direto. Neste sentido o autor escreve que para se atenuar o sofrimento é frequentemente necessário negar a percepção de sua causa e aceitar o sofrimento e a injustiça decorrente da exploração do trabalho o que influencia a própria condição social e existencial dos sujeitos, uma vez que o sofrimento é vivenciado e internalizado como natural e única realidade possível o que impede tentativas de transgressão dessa realidade (DEJOURS, 2000).

Baseada em evidências empíricas observadas em diversas investigações, Ana Magnólia Mendes e colaboradores desenvolveram o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA (MENDES, 2007), instrumento que visa permitir a coleta de informações sobre os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho que vem aqui sendo apresentados. Este inventário é composto por 4 escalas, cada uma permitindo acessar informações sobre (i) o contexto de trabalho em que a pessoa se encontra inserida; (ii) os custos que atribui a esse trabalho; (iii) as vivências de prazer e sofrimento que experimenta nesse trabalho e (iv) os danos que atribuem ao exercício desse trabalho.

Visto que este artigo relata um estudo de caso cujos dados foram coletados por meio do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA, cabe explicitar com mais detalhes sua constituição e como foi operacionalizada nesta pesquisa a sua aplicação.

Operacionalização do método

Para a construção deste trabalho foram coletados dois conjuntos de dados. Primeiramente, para se ter acesso à avaliação que professores e tutores fazem de seu contexto de trabalho no ensino a distância no curso de graduação em administração pública da universidade federal que aqui se denomina de GAMA a fim de manter em sigilo sua identidade, optou-se pela realização de uma *survey*, de corte temporal seccional, com

utilização de métodos quantitativos de coleta (Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA) e de análise estatística descritiva dos dados. O segundo conjunto de informações dizem respeito à contextualização do caso, à descrição dos cargos, responsabilidades, atividades, hierarquia e rotinas de trabalho no curso estudado, tendo sido obtidas em 4 entrevistas semi-estruturadas que foram posteriormente analisadas por meio de análise de conteúdo conforme a técnica proposta por BARDIN (1979).

Para a realização da *survey* que compõe esta pesquisa foi necessária a coleta de informações sobre dois fatores fundamentais: (i) percepções dos professores e tutores sobre seu contexto no curso de graduação a distância em administração pública em uma universidade federal e (ii) as vivências de prazer, sofrimento e os custos percebidos pelos profissionais em realizar seu trabalho.

A coleta de informações sobre o contexto de trabalho foi realizada por meio da aplicação da escala 1 – “Caracterização do contexto de trabalho” do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA (MENDES, 2007). Esta escala consiste em 31 perguntas, nas quais é solicitado ao respondente que leia os itens e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que faz do seu contexto de trabalho, com possibilidade de resposta em escala Likert de 5 pontos.

A escala 2, denominada “Custo Humano no Trabalho” (MENDES, 2007) visa obter a avaliação que os trabalhadores fazem do custo humano no trabalho. É solicitado ao respondente que escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que faz das exigências decorrentes de seu contexto de trabalho. As respostas estão distribuídas em forma de escala de Likert de 5 pontos.

Por sua vez a escala 3, denominada de “Vivências de Prazer e Sofrimento” (MENDES, 2007) visa obter a avaliação que os profissionais fazem das vivências de prazer e sofrimento vividas no trabalho. É solicitado ao respondente que marque o número vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas nos últimos 6 meses no trabalho. As respostas estão distribuídas em forma de escala de Likert de 7 pontos.

Ressalta-se que o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA é composto por 4 escalas, porém a quarta escala investiga os danos decorrentes do trabalho, como foi verificado que os respondentes, em sua maioria, atuam também em outros trabalhos, não seria possível identificar se os danos percebidos no questionário estariam relacionados a atividade de professor ou tutor no curso de EAD aqui investigado, ou com as outras, ou a

soma de todas, as atividades que desempenha, assim, optou-se por não coletar dados sobre esta dimensão da subjetividade dos trabalhadores.

A análise do inventário, conforme orientação de Mendes (2007) se dá por meio de redução das cerca de 30 perguntas que compõem cada escala em 3 ou 4 fatores conforme a escala, aos quais são atribuídos médias, que indicam as avaliações que os respondentes atribuem a cada fator.

A proposta de análise fatorial apresentada para o agrupamento das variáveis do ITRA foi validada com mais de 3385 trabalhadores, primeiramente por Ferreira e Mendes (2003), e posteriormente, adaptado e revalidado em 2004 por Mendes e colaboradores (2005).

A redução em fatores de análise proposta por Mendes (2007) para o inventário tem a seguinte configuração: a escala 1 (contexto de trabalho) é dividida em três fatores: (i) organização do trabalho, composto pelas questões 1 a 12 da respectiva escala; (ii) relações sócio-profissionais de trabalho, composto pelas questões 13 a 21 e por fim (iii) condições de trabalho, composto pelas questões 22 a 31. A escala 2 (custo humano do trabalho), por sua vez, é também dividida em três fatores: (i) custo emocional, que compreende as questões 1 a 12; (ii) custo cognitivo, composto pelas questões 13 a 22 e (iii) custo físico, composto pelas questões 23 a 32. Por fim, a terceira escala aqui utilizada (vivências de prazer e sofrimento no trabalho) é, conforme as recomendações de análise de Mendes (2007), reduzida a 4 fatores: (i) liberdade de expressão, composto pelas questões 1 a 8; (ii) realização profissional, pelas questões 9 a 17; (iii) esgotamento profissional, composto pelas questões 18 a 24 e por fim (iv) falta de reconhecimento, pelas questões 25 a 32.

As análises estatísticas de comparação de médias foram realizadas no *software Statistical Package for Social Sciences – SPSS for Windows*, versão 21.0. Na Figura 1, a seguir, apresenta-se a forma de avaliação dos fatores, também proposta por Mendes (2007), em que se apresentam faixas limites de interpretação para as médias atribuídas aos fatores que compõe cada uma das três escalas do ITRA, que será discutida com os dados encontrados nesta pesquisa na seção de apresentação e análise dos dados.

Figura 1 – Forma de avaliação dos fatores que compõe o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA

Esca

Valores acima de 3,7 = apontam uma avaliação mais negativa/ grave;
 Valores entre 2,3 e 3,67 = indicam uma avaliação moderada/ crítica;
 Valores abaixo de 2,29 = indicam uma avaliação positiva/ satisfatória.

Esca

Valores acima de 3,7 = apontam uma avaliação mais negativa/ grave;
 Valores entre 2,3 e 3,67 = indicam uma avaliação moderada/ crítica;
 Valores abaixo de 2,29 = indicam uma avaliação positiva/ satisfatória.

Esca

Fatores 1 e 2: Realização profissional e Liberdade de expressão⁶:

Valores acima de 4 = avaliação positiva/ satisfatória;
 Valores entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada/ crítica;
 Valores abaixo de 2,0 = avaliação negativa/ grave.

Fatores 3 e 4: Falta de reconhecimento e Vivência de Sofrimento:

Valores acima de 4 = avaliação negativa/ grave;
 Valores entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada/ crítica;
 Valores abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa/ satisfatória

Fonte: adaptado de Mendes (2007).

A coleta de dados ocorreu no mês de novembro de 2013, o ITRA foi transcrito para uma base de pesquisas *online* e foi enviada solicitação de participação com o respectivo *link* para preenchimento para todos os professores e tutores atualmente vinculados ao programa de graduação a distância em administração pública da universidade federal estudada. Os *links* ficaram disponíveis para os respondentes pelo período de duas semanas. Obteve-se um total de 35 inventários respondidos, sendo a amostra obtida caracterizada da seguinte maneira: 18 professores, 17 tutores, sendo que destes quatro eram tutores presenciais. Por se considerar que as características do trabalho do tutor presencial são diferentes das do trabalho do tutor a distância optou-se por não inseri-los em um mesmo grupo, no entanto, dado o pequeno número de respondentes tutores presenciais optou-se por não utilizar estes quatro questionários no comparativo de médias atribuídas por professores e tutores. Os dados coletados por meio das três escalas do inventário ITRA foram tabulados e analisados estatisticamente. Os procedimentos estatísticos, bem como seus respectivos testes e justificativas serão apresentados conforme se apresentam os resultados, na seção a seguir.

Resultados e discussão

Por se considerar que existe uma íntima relação entre os processos educacionais e a forma como a sociedade se organiza para produzir o necessário para sua sobrevivência e reprodução, e, dado que o modo de organização do trabalho na sociedade atual corresponde

ao sistema capitalista de produção, faz-se mister localizar o processo educacional neste contexto, para, historicamente, descrever como este se constitui até as inovações que se materializam atualmente no processo de educação a distância.

Para fins de exposição didática pode-se afirmar que o sistema capitalista de produção e distribuição de mercadorias assumiu historicamente desde seu surgimento, demarcado pelo que se convencionou chamar de revolução industrial, até o presente momento quatro fases distintas que demonstram evoluções do próprio sistema: (i) ofício; (ii) manufatura; (iii) taylorismo-fordismo e (iv) toyotismo (neofordismo de base microeletrônica) (FARIA, 2009). Nesta última tem-se que a organização do trabalho se dá pela organização das células produtivas com o processo de trabalho permeado por tecnologias microeletrônicas dentro das empresas, com trabalhadores polivalentes para execução de diferentes tarefas e com o controle mais concentrado sobre o resultado do que sobre as tarefas; nesta fase, caracterizada por competição acirrada entre organizações concorrentes, a inovação e a mudança passam a ser constantes, e a flexibilidade, adaptabilidade e educação continuada da força de trabalho passam a ser fortemente demandadas no mundo do trabalho (FARIA, 2009, KUENZER, 2007).

A fase atual de desenvolvimento do capitalismo é também caracterizada por um fenômeno denominado por Kuenzer (2007) de polarização das competências. Muitos cargos começam a demandar conhecimento e formação específica e aprofundada para que seu ocupante possa desempenhar atividades consideradas sofisticadas, dado o alto custo em se formar força de trabalho com este perfil, profissionais que possuem estas competências passam a ser valorizados pelo mercado e ter maior poder de barganha para demandar melhores salários e condições de trabalho. Por outro lado, em ocupações em que se é possível, por meio da utilização de tecnologia, principalmente as de base microeletrônicas, incorporar ao processo de trabalho o conhecimento que uma vez pertencia ao trabalhador, isto é feito, sendo que nestes casos passam a ser demandadas do trabalhador não mais competências de ofício, mas competências genéricas relacionadas à capacidade de interagir com as novas tecnologias tais como: operar computadores, compreender os resultados por eles apresentados, executar as operações pré-determinadas e programadas (KUENZER, 2007).

A evolução tecnológica também se insere na educação, assim, o processo tradicional passa por uma transformação para se adequar aos novos padrões tecnológicos. Dentre outros aspectos que orientam essa transformação, se encontra a necessidade de formação

massificada de mão de obra para atuar nos processos produtivos do sistema capitalista (KUENZER, 2007; FARIA, 2009). Assim, a necessidade formação de mão de obra em grande volume, abre caminho para a inserção de tecnologias que permitam a massificação do acesso à educação, culminando no processo ensino a distância.

O campo da educação a distância não é recente; a rigor, ele existe desde o começo dos processos de transmissão de conhecimentos entre as pessoas. No entanto, convencionou-se ligar suas atividades ao surgimento das atividades de ensino por correspondência, que evoluíram para as atividades baseadas na radiodifusão, depois para as transmissões televisivas, para o uso dos processos computacionais e, recentemente, para as atividades baseadas no uso da internet e em dispositivos móveis (FREITAS, 2006).

Para além dos aspectos tecnológicos e propedêuticos, estão duas figuras fundamentais no processo de ensino a distância: o professor e o tutor. Por princípio, essa existência é ponto fundamental para as atividades a distância. Em alguns casos, os papéis e as funções de cada um não estão bem definidas ou existem sobreposições que influenciam o processo de ensino-aprendizagem (FREITAS, 2006).

É importante diferenciar a função de tutoria do cargo de tutor em ensino a distância.

A função de tutoria é objeto de discussão no meio acadêmico, veja-se por exemplo, o artigo de Denis, Watland, Pirotte e Verday (2004) em que debatem o papel e as competências necessárias ao tutor de educação virtual, também o trabalho de McPherson e Baptista Nunes (2004), em que analisam a evolução do papel da tutoria em EAD, e debatem as habilidades necessárias para o desempenho eficiente desta função que vão além do conhecimento técnico sobre o conteúdo do curso. De modo geral no processo de aprendizagem a distância a função de tutoria corresponde à de orientação, isto é, de mediação do aluno com os conteúdos de aprendizagem utilizando-se dos diversos recursos da tecnologia da comunicação, neste sentido, no caso que aqui se apresenta, tanto os cargos de professor quanto o de tutor exercem a função de tutoria.

Quanto ao cargo de tutor, esta é uma definição da organização do trabalho que é discricionária da gestão de cada curso, em outras palavras, cada curso decide como melhor dividir as atividades que devem ser desenvolvidas e como denominar os cargos, isto é, o conjunto de atribuições, atividades e responsabilidades que deverão ser desenvolvidas, bem como a organização hierárquica e de recompensa de cada cargo.

Freitas (2006) escreve que é comum nos cursos de EAD nacionais que as os cargos de professor e de tutor sejam compostos das seguintes atribuições: dentre as atividades do professor em EAD está a organização dos conteúdos e atividades pedagógicas, pensando nos processos dialógicos, no tamanho da audiência, nas diferenças e na evolução dos conhecimentos dos participantes. Em resumo, organizar as atividades relacionadas com o ensino em si. O papel do tutor já se orienta para as atividades de acompanhamento dos participantes de metodologias EAD, assim, o tutor se concentra em orientar e auxiliar os participantes sobre dúvidas, exercícios e andamento geral dos conteúdos, em resumo, organizar as atividades relacionadas ao processo de evolução das atividades para com o participante (FREITAS, 2006).

Na questão das definições das atividades da educação a distância, as sobreposições e falta de clareza sobre os papéis e responsabilidades acabam configurando uma situação de precarização da relação de trabalho docente (FARIA, 2009). Nesse sentido, o professor é demandado, por exemplo, a exercer a atividade tradicional de ensino presencial (agora realizado em um contexto a distância) e ainda elaborar os conteúdos didáticos (que devem ser dialógicos), resolver problemas técnicos relativos ao acesso às ferramentas pelos alunos, estimular frequência e participação por meio de animação de grupos virtuais, entre outros (FREITAS, 2006).

Contexto de trabalho dos professores e tutores

O curso a distância em estudo nesta pesquisa, tem sua origem na constituição de um projeto-piloto de educação a distância para o curso de Administração idealizado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB para atender as demandas de qualificação de mão de obra de uma instituição financeira controlada pelo governo federal. Essa instituição financeira foi responsável pelo financiamento das atividades realizadas nesse projeto-piloto a partir do qual foi criado um fórum do Programa Nacional de Formação para Administração Pública – PNAP com o objetivo de pensar alternativas para a formação de administradores públicos. Desse fórum, diversas universidades públicas aderiram ao programa de formação de administradores públicos seguindo o mesmo modelo EAD e o mesmo projeto pedagógico com algumas alterações marginais que ficam a critério de cada instituição de ensino. No caso da Universidade Federal GAMA, optou-se por adotar uma lógica de encontros presenciais

semanais obrigatórios nos polos de ensino para estimular a realização de trabalhos em grupo e de estudos dirigidos.

Por meio de entrevista foi possível verificar que os cargos de professor e tutor do programa de graduação a distância em Administração Pública da Universidade Federal GAMA se caracterizam da seguinte maneira: quanto à estrutura do curso, existem três coordenações: a geral – responsável pelo gerenciamento do curso e sua representação perante atores externos e internos; a de tutoria – responsável pelo gerenciamento de questões ligadas a atividades de tutoria do curso; a pedagógica – responsável pelo gerenciamento dos conteúdos e atividades pedagógicas do curso. Para além dessa estrutura, se encontra a área técnica formada, basicamente, pelas atividades de apoio administrativas e de secretaria do curso e as atividades de suporte de infraestrutura tecnológica do curso. No que diz respeito ao processo pedagógico em si, o curso está dividido em cinco polos regionais com uma entrada média de 50 alunos por polo, por meio de processo vestibular. Em média são ofertadas quatro disciplinas por polo no semestre.

Em relação ao cargo de professor, o curso em análise, apresenta um total de 34 professores vinculados às atividades regulares do curso que são distribuídos nas 54 disciplinas que compõem o curso analisado. Entre as responsabilidades relacionadas com o cargo de professor estão a produção dos conteúdos programáticos, dos materiais didáticos e de avaliação, oferta de determinada disciplina no curso, acompanhar o desenvolvimento das atividades acadêmicas dos tutores do curso, apresentar relatório do desempenho dos estudantes e do desenvolvimento da disciplina para a coordenação do curso. No entanto, a partir das entrevistas realizadas é possível afirmar que o material didático utilizado no curso é preparado previamente pela Universidade Aberta do Brasil, o professor apenas precisa preparar os materiais de avaliação, assumir a responsabilidade pela oferta da disciplina e acompanhar o andamento das atividades do curso de maneira geral.

A carga horária das disciplinas é de 60 horas distribuídas em quatro meses, desse modo, são 15 horas por mês, totalizando cerca de quatro horas semanais. O valor da bolsa dos professores do curso em análise na época da coleta de dados (novembro de 2013) consistia no valor de R\$ 1.300,00 por mês, totalizando R\$ 5.200,00 por disciplina. Os professores estão subordinados a coordenação pedagógica do curso. O número de alunos por professor varia de acordo com a oferta de disciplinas por polos regionais por semestre, desse

modo, um professor pode ter sua disciplina ofertada em um único polo, atendendo em média 50 alunos, ou em todos os polos regionais atendendo em média 250 alunos.

Em relação ao cargo de tutor, o curso avaliado, apresenta um total de 46 tutores vinculados às atividades regulares do curso, destes 41 se enquadram nos tutores a distância. Entre as responsabilidades relacionadas com o cargo de tutores estão: a mediação entre o estudante e o material didático de curso; a mediação entre o estudante e o professor da disciplina; manter o processo dialógico entre os participantes do curso; participar das discussões sobre os conteúdos a serem trabalhados, do material didático a ser utilizado, da proposta metodológica, do processo de acompanhamento e avaliação de aprendizagem, dos seminários temáticos e do estágio supervisionado; acompanhar e avaliar o percurso de cada estudante sob sua orientação; contribuir com a organização das atividades acadêmicas dos participantes do curso; manter regularidade de acesso ao sistema online e dar retorno às solicitações do cursista no prazo máximo de 1 dia útil; avaliar as atividades das disciplinas e postar feedbacks para os alunos; elaborar relatórios de acompanhamento de frequência e de atividades realizadas pelos estudantes na plataforma virtual; levantar os motivos de cada estudante relativos a situações de frequência reduzida ou abandono das atividades.

A carga horária das disciplinas é de 60 horas distribuídas em quatro meses, desse modo, são 15 horas por mês. No entanto, a carga horária semanal do tutor é de 20h. O valor da bolsa dos tutores do curso em análise na época da coleta de dados desta pesquisa (novembro 2013) era de R\$ 765,00 por mês enquanto estiverem vinculados ao curso. Os tutores estão subordinados a coordenação de tutoria do curso. É importante sinalizar, a partir das entrevistas, que a atividade de tutoria não se limita para um conjunto de disciplinas específico. Ela é distribuída de acordo com o cronograma de oferta de disciplinas no curso e por polos regionais, ou seja, um tutor vai acompanhar uma turma desde a entrada até o final do curso. Desse modo, o número de alunos atendidos por tutor é de 25 pessoas e o número de disciplinas ofertadas por semestre em cada polo é de 4 disciplinas.

Essa breve apresentação das principais definições dos cargos de professor e de tutor deixa claro que no processo de ensino a distância no caso em estudo a figura do tutor possui uma importância significativa para o andamento adequado das atividades acadêmicas do curso. Verifica-se que os professores se concentram na produção/adequação dos materiais didáticos e dos instrumentos de avaliação de aprendizagem, enquanto os tutores se concentram no processo de acompanhamento diário da frequência na plataforma virtual, na

correção das atividades, no estímulo a participação em fóruns e nas interações necessárias para a construção do conhecimento coletivamente. Além disso, os tutores fazem a mediação entre os estudantes e os professores, ou seja, de acordo com as entrevistas o tutor atua como um filtro para as solicitações e reivindicações dos alunos. Essa situação é reforçada pela diferença de carga horária semanal demandada para os dois cargos (quatro horas para os professores e 20 horas para os tutores). Em síntese, verifica-se que no programa de graduação a distância em Administração Pública da Universidade Federal GAMA, de modo geral, a relação de ensino-aprendizagem é pensada pelos professores e executada pelos tutores, esse contexto se assemelha a separação entre trabalho intelectual e trabalho braçal que caracteriza o processo de produção taylorista-fordista (FARIA, 2009). Paradoxalmente, essa situação encontrada no caso em análise, se apresenta dentro de uma metodologia de ensino que é configurada para formar a força de trabalho seguindo as necessidades do processo de produção com características toyotistas (KUENZER, 2007).

Outra característica marcante de diferenciação entre os cargos de professor e tutor no caso estudado refere-se a sua formação: verifica-se, conforme apresentado na tabela 1 a seguir, que os professores, na sua maioria, tem maior formação acadêmica superior sendo doutores 72,2% e os tutores especialistas (53,8%), sendo que essa diferença é estatisticamente significativa ($p=0,000$), o que permite inferir que esta é uma característica que efetivamente demarca diferenciação entre os dois grupos.

Uma vez caracterizados os cargos de professor e tutor no programa de graduação a distância em estudo, cabe apresentar as avaliações que os ocupantes destes mesmos cargos fazem do contexto de trabalho em que desempenham suas funções, bem como, a forma como declaram se sentir ao vivenciar este contexto, em termos dos custos que julgam ter em relação ao seu desempenho de seu trabalho, e as formas de prazer e sofrimento que vivenciam em seu dia a dia profissional.

Tabela 1 – Tabulação Cruzada Cargo e Formação de Professores e Tutores

Cargo * Formação Tabulação cruzada

			Formação				Total
			Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	
Cargo	Professor	Contagem	0	0	5	13	18
		% dentro de Cargo	0,0%	0,0%	27,8%	72,2%	100,0%
		% dentro de Formação	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%	51,4%
		% do Total	0,0%	0,0%	14,3%	37,1%	51,4%
	Tutor Presencial	Contagem	0	4	0	0	4
		% dentro de Cargo	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Formação	0,0%	36,4%	0,0%	0,0%	11,4%
		% do Total	0,0%	11,4%	0,0%	0,0%	11,4%
	Tutor a Distância	Contagem	1	7	5	0	13
		% dentro de Cargo	7,7%	53,8%	38,5%	0,0%	100,0%
		% dentro de Formação	100,0%	63,6%	50,0%	0,0%	37,1%
		% do Total	2,9%	20,0%	14,3%	0,0%	37,1%
Total	Contagem	1	11	10	13	35	
	% dentro de Cargo	2,9%	31,4%	28,6%	37,1%	100,0%	
	% dentro de Formação	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	2,9%	31,4%	28,6%	37,1%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria.

Avaliação dos professores e tutores em relação ao contexto de trabalho

Conforme a teoria da Psicodinâmica do Trabalho que embasa as análises deste artigo sabe-se que o contexto de trabalho pode ser compreendido pelos aspectos que relacionados às condições de trabalho – a parte física, ergométrica do cargo, os aspectos relacionados às relações socioprofissionais que se estabelecem decorrentes do trabalho e os aspectos relacionados à forma como o trabalho está organizado para um determinado cargo, isto é, as tarefas que desempenha, as questões de responsabilidade, divisão de atividades, as metas e resultados demandados, entre outros.

Pode-se verificar na tabela 2, abaixo, que professores e tutores apresentam avaliações semelhantes para o fator organização do trabalho no contexto da educação a distância (médias 3 para os professores e 2,99 para tutores), bem como em relação às relações socioprofissionais que estabelecem decorrentes do trabalho (média de 2,38 para professores e 2,4 para tutores), o que, conforme a indicação de Mendes (2007), demonstra uma avaliação moderada a crítica de ambos os fatores.

Já para o fator condições de trabalho foi avaliado como satisfatório tanto por professores quanto por tutores (média 2,25 e 1,85 respectivamente) merecendo atenção o

fato de os tutores avaliaram as condições de trabalho de maneira mais positiva que os professores.

Tabela 2 – Avaliação dos Professores e Tutores sobre seu contexto de trabalho

Cargo	Organização do Trabalho				Relações de Trabalho				Condições de Trabalho					
	Professor		Tutor a Distância		Professor		Tutor a Distância		Professor		Tutor a Distância			
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Cargo	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Cargo	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão
1.1 Ritmo de trabalho excessivo	2,9444	1,25895	2,7692	1,01274	1.12 Tarefas não estão claramente definidas	2,5000	1,29479	2,5385	1,39137	1.22 Condições de trabalho são precárias	2,2778	1,31978	2,1538	1,34450
1.2 Pressão dos prazos	3,2222	1,30859	3,4615	1,12660	1.13 Autonomia é inexistente	1,6667	1,02899	2,7692	1,30089	1.23 Ambiente físico é desconfortável	2,3333	1,45521	1,8462	1,21423
1.3 Cobrança por resultados	2,8889	1,02262	2,9231	,95407	1.14 A distribuição das tarefas é injusta	2,1667	1,24853	1,9231	1,32045	1.24 Existe muito barulho	2,1667	1,50489	1,9231	,95407
1.4 Normas rígidas	3,1667	1,33945	3,0769	1,25576	1.15 Funcionários são excluídos das decisões	2,8333	1,24853	3,0769	1,55250	1.25 Mobiliário é inadequado	2,3889	1,50054	2,0000	1,35401
1.5 Fiscalização do desempenho	2,8333	,92355	4,1538	,98710	1.16 Dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	2,4444	1,19913	2,0769	1,03775	1.26 Instrumentos de trabalho são insuficientes	2,3889	1,33456	1,6923	1,31559
1.6 Número insuficiente de pessoas	2,8333	1,24853	2,1538	1,06819	1.17 Disputas profissionais no trabalho	2,2222	1,16597	2,0769	1,32045	1.27 Posto de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	2,4444	1,65288	1,7692	1,30089
1.7 Resultados esperados são fora da realidade	2,1111	1,18266	2,2308	1,01274	1.18 Falta integração	2,7778	1,47750	2,7692	1,01274	1.28 Equipamentos são precários	2,4444	1,54243	1,9231	1,25576
1.8 Divisão entre quem planeja e quem executa	3,8889	1,18266	3,6154	1,38675	1.19 Comunicação entre funcionários é insatisfatória	2,5000	1,38267	2,3846	1,19293	1.29 Espaço físico é inadequado	2,4444	1,61690	1,6923	1,18213
1.9 Tarefas repetitivas	3,3333	1,08465	3,3846	1,12090	1.20 Falta apoio das chefias para o desenvolvimento profissional	2,3333	1,23669	2,2308	1,09193	1.30 Condições de trabalho oferecem riscos de segurança	1,6111	,77754	1,6154	1,19293
1.10 Falta tempo para pausas de descanso	2,6111	1,57700	2,4615	1,05003	1.21 Informações para executar as tarefas são de difícil acesso	2,3889	1,24328	2,1538	1,06819	1.31 Material de consumo é insuficiente	2,1667	1,04319	2,0769	1,11516
1.11 Tarefas sofrem descontinuidade	3,1667	1,33945	2,6923	,75107										
media para o fator:	3,0000		2,9930		media para o fator:	2,3833		2,4000		media para o fator:	2,2667		1,8692	

Fonte: Elaboração própria.

O aprofundamento dessas análises permite verificar que o quesito percebido como mais grave pelos professores em relação à forma como seu trabalho está organizado diz respeito à divisão entre quem planeja e quem executa as tarefas que desempenham (média 3,89) ao passo que o item avaliado como mais satisfatório é a exigência por resultados que consideram adequadas (média 2,11).

Já os tutores demonstram estar descontentes em relação à fiscalização de seu desempenho com média 4,16 aproximadamente, considerada, conforme indicado por Mendes (2007) como grave. Interessante ressaltar que o mesmo não ocorre com os professores (média 2,83), podendo ser caracterizada uma diferença entre o trabalho do tutor e do professor, que tem mais autonomia para decidir e realizar suas tarefas.

Esta percepção se repete quando, nos aspectos das relações sócio profissionais de trabalho, professores e tutores avaliam o critério autonomia: professores atribuem uma média de 1,66 considerada satisfatória, enquanto tutores atribuem uma média mais de 1 ponto mais grave, de 2,77, indicando uma avaliação moderada a crítica em relação à possibilidade de autonomia na realização de suas atividades.

Para finalizar a avaliação que os respondentes apresentaram de seu contexto de trabalho é interessante detalhar sua percepção sobre as condições de trabalho, que avaliaram como o aspecto mais satisfatório do contexto de trabalho. É importante sinalizar

que enquanto para os tutores todos os aspectos das condições de trabalho foram considerados satisfatórios, os professores apontaram como moderadamente crítica a situação do conforto do ambiente físico (média: 2,34), o mobiliário ser inadequado (média: 2,39), os instrumentos de trabalho não serem suficientes (média: 2,39), o posto de trabalho ser inadequado para a realização das tarefas (média: 2,45), os equipamentos serem inadequados (média: 2,45) e o espaço físico ser inadequado (media: 2,45). Esta avaliação pode ser explicada pelo fato de os professores não terem um espaço próprio na universidade para realizar suas atividades especificamente relacionadas com o ensino a distância, sendo que recursos desde material didático, a computadores, acesso à internet são precariamente providenciados pela universidade. Outro aspecto que pode estar influenciando esta avaliação, cabe ressaltar, é o fato que dentre as atividades dos professores do curso estudado está a gravação de videoaulas, e que, até recentemente, não havia uma sala/estúdio ou equipamentos específicos para a realização desta atividade, que era desenvolvida em uma sala de aula comum, com equipamento audiovisual amador.

Comparação do custo do trabalho em EAD entre professores e tutores

Em relação ao custo no trabalho no ensino a distância, verifica-se na tabela 3 a seguir as medias atribuídas por professores e tutores. Pode-se perceber que o custo físico é avaliado por ambos como satisfatório (medias 1,53 e 1,68 respectivamente) indicando que o trabalho em EAD parece não demandar tanto esforço físico quando emocional e cognitivo.

Embora tanto professores quanto tutores apresentem uma avaliação considerada, pela classificação de Mendes (2007), como moderada a crítica com relação ao fator custo emocional e ao fator custo cognitivo merece destaque que o custo cognitivo é o que recebe a avaliação mais grave (mais de 1,1 ponto mais grave na avaliação dos professores em relação ao custo emocional, e cerca de 0,7 mais grave na visão dos tutores).

Tabela 3 – Comparação de médias entre cargos e custos atribuídos ao trabalho

Cargo	Custo Emocional				Custo Cognitivo				Custo Físico					
	Professor		Tutor a Distância		Professor		Tutor a Distância		Professor		Tutor a Distância			
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão		
2.1 Ter controle das emoções	3,2778	1,48742	3,6923	1,18213	2.13 Desenvolver macetes	2,8333	1,50489	2,5385	1,33012	2.23 Usar a força física	1,3333	,59409	1,3846	1,12090
2.2 Lidar com ordens contraditórias	2,8889	1,27827	2,8462	1,34450	2.14 Ter que resolver problemas	3,8889	1,18266	3,6154	1,04391	2.24 Usar os braços de forma contínua	1,8333	,98518	3,0769	1,60528
2.3 Custo emocional	3,0000	1,28338	2,9231	1,38212	2.15 Lidar com imprevistos	3,7778	1,43714	3,6154	1,26085	2.25 Ficar em posição curvada	1,8333	,85749	2,0769	1,55250
2.4 Lidar com agressividade dos outros	3,3333	1,41421	3,4615	1,45002	2.16 Previsão de acontecimentos	3,1667	1,33945	3,1538	1,14354	2.26 Caminhar	1,3889	,69780	1,2308	,59914
2.5 Disfarçar sentimentos	3,3333	1,41421	3,5385	1,45002	2.17 Usar visão de forma contínua	3,4444	1,14903	3,6154	1,32530	2.27 Obrigado a ficar de pé	1,5000	1,04319	1,0000	0,00000
2.6 Obrigado a elogiar	2,0556	1,10997	3,0000	1,52753	2.18 Usar a memória	3,7778	1,21537	3,6923	1,37747	2.28 Ter que manusear objetos pesados	1,0556	,23570	1,1538	,55470
2.7 Obrigado a ter bom humor	2,2778	1,27443	3,0000	1,35401	2.19 Ter desafios intelectuais	3,7222	1,31978	3,1538	1,46322	2.29 Fazer esforço físico	1,1667	,38348	1,5385	1,19829
2.8 Obrigado a cuidar da aparência	2,1111	1,27827	1,9231	1,11516	2.20 Fazer esforço mental	4,0556	1,10997	3,9231	1,03775	2.30 Usar pernas de forma contínua	1,3333	,76696	1,0769	,27735
2.9 Obrigado a ser bonzinho	2,3333	1,53393	2,6923	1,31559	2.21 Ter concentração mental	4,0556	1,10997	3,9231	1,11516	2.31 Usar mãos de forma repetida	2,1667	1,24853	3,1538	1,67562
2.10 Transgredir valores éticos	1,8889	1,49071	2,0000	1,35401	2.22 Usar a criatividade	4,0000	1,18818	3,5385	1,39137	2.32 Subir e descer escadas	1,6667	,97014	1,0769	,27735
2.11 Submetido a constrngimentos	1,5556	1,04162	1,9231	1,11516										
2.12 Obrigado a sorrir	1,9444	1,10997	1,6923	1,10940										

Fonte: Elaboração própria.

Em detalhes, verifica-se que para os professores são consideradas como demandas cognitivas elevadas decorrentes de seu trabalho: exigência de concentração e esforço mental (ambos com média aproximada 4,06), usar a criatividade (média: 4,00), o fato de ter que resolver problemas (media: 3,89), ter que lidar com imprevistos (media: 3,78), usar a memória e ter desafios intelectuais (médias 3,77 e 3,72 respectivamente).

As avaliações atribuídas pelos tutores são semelhantes e próximas a dos professores no quesito exigências cognitivas exceto em um fator em particular: a possibilidade de ser criativo, neste quesito especificamente a avaliação dos tutores é cerca de meio ponto menor que a dos professores (tutores com media 3,53, e professores com média 4,00) podendo indicar que a criatividade é mais exigida dos professores que dos tutores.

Um último ponto interessante de ressaltar quando se compara avaliação de professores e tutores em relação aos custos, ou demandas exigidas pelo seu trabalho: embora o custo físico tenha sido avaliado como o que menos demanda tanto de professores quanto de tutores, os resultados obtidos demonstram que em alguns aspectos a média atribuída pelos tutores é mais grave que a dos professores: no quesito uso dos braços e das mãos de forma contínua (respectivamente com medias 3,07 e 3,15 pelos tutores e 1,83 e 2,16 pelos professores). Pode-se inferir que esta avaliação dos tutores que percebem como mais custoso estas demandas físicas do trabalho está relacionada ao fato de que tutores tem um volume consideravelmente maior de trabalhos e provas para corrigir, participam mais ativamente de interações em ambiente virtual com alunos que os professores, tarefas que incluem escrita e digitação como atividades principais.

Comparação do prazer e sofrimento no trabalho em EAD conforme professores e tutores

Quanto às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, pode-se observar que os fatores são avaliados de forma semelhante pelos professores e tutores. Nos fatores liberdade de expressão, realização profissional e esgotamento profissional, tanto professores como tutores fizeram uma avaliação moderada a crítica, conforme pode se verificar na tabela 4.

Tabela 4 – Comparação de médias entre cargos e respectivas avaliações de prazer e sofrimento

Cargos	Prazer Relacionado à liberdade de Expressão				Prazer relacionado à realização profissional				Sofrimento relacionado ao esgotamento profissional				Sofrimento relacionado à falta de reconhecimento						
	Professor		Tutor a Distância		Professor		Tutor a Distância		Professor		Tutor a Distância		Professor		Tutor a Distância				
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão			
Liberdade para negociar	3,2778	1,87257	3,3077	1,79743	Satisfação	3,7222	2,05242	3,4615	1,50640	Esgotamento emocional	2,8333	2,30728	3,7692	1,87767	Falta de reconhecimento do meu esforço	2,1111	2,13896	2,5385	2,33150
Liberdade para falar sobre o trabalho com colegas	3,3333	2,27519	3,0000	1,95789	Motivação	3,8333	1,97782	3,3846	1,70970	Estresse	2,8889	2,34869	3,4615	2,18386	Falta de reconhecimento do desempenho	2,0556	2,23534	2,3077	2,42846
Solidariedade entre os colegas	3,0000	2,05798	3,2308	1,87767	Orgulho pelo que faço	3,8889	1,96705	3,9231	1,93484	Insatisfação	2,6667	2,27519	2,9231	2,17798	Desvalorização	1,7778	2,36533	2,0769	2,13937
Confiança entre os colegas	3,1111	1,64098	2,4615	1,56074	Bem-estar	3,5556	1,94701	3,3077	1,79743	Sobrecarga	3,1111	2,05480	3,2308	2,04751	Indignação	2,1667	2,03643	2,6154	2,39925
Liberdade para expressar opiniões	3,2778	2,10896	3,0000	2,00000	Realização profissional	3,7222	1,99427	3,6154	1,75777	Frustração	2,6111	2,35494	3,0769	2,10006	Inutilidade	1,1111	1,36722	1,9231	2,43110
Liberdade para criatividade	4,5556	2,00653	2,9231	2,53185	Valorização	2,7778	2,15722	3,0769	1,44115	Insegurança	1,3333	1,78227	2,9231	1,89128	Desqualificação	,8333	1,24853	1,1538	1,67562
Liberdade para falar com as chefias	3,0556	2,12747	2,9231	1,60528	Reconhecimento	2,9444	2,38801	3,1538	1,40512	Medo	,8333	1,15045	1,5385	1,89804	Injustiça	1,7778	2,34033	1,5385	1,85362
Cooperação com os colegas	3,3333	2,19625	2,2308	2,16617	Identificação com as minhas tarefas pessoais	3,3333	2,24918	3,7692	1,92154						Discriminação	,8889	1,93691	,3846	1,12090

Fonte: Elaboração própria.

Verifica-se que em relação ao fator denominado “falta de reconhecimento profissional”, ambos apresentam uma avaliação satisfatória, o que leva a entender que tanto tutores quanto professores demonstram estar mais satisfeitos em relação a esse fator do que em relação aos demais.

A análise mais detalhada destes resultados permite verificar que no fator liberdade de expressão novamente aparece a questão da criatividade como ponto diferencial entre o trabalho do professor e do tutor; enquanto para os professores este é o item que recebe avaliação mais positiva (com média de 4,55) para os tutores a liberdade para ser criativo recebe média 2,92, isto é, uma avaliação cerca de 1,64 pontos mais negativa, diferença que, embora possa parecer pequena, é merecedora de destaque uma vez que nos demais quesitos deste fator não ultrapassa uma diferença de 0,5 pontos.

O sofrimento relacionado ao esgotamento profissional também apresentou alguns itens com avaliação que merece ser ressaltada: os tutores avaliam de forma mais grave o esgotamento emocional (atribuindo uma média 0,9 pontos mais grave que a média dos

professores, com média 2,83 para professores, e 3,76 para tutores), os sentimentos de insegurança (avaliação 1,59 pontos mais grave que a dos professores, com média 2,93 para tutores, e 1,33 para professores), o que também ocorre em relação à vivência de medo, em que tutores apresentam uma avaliação 0,7 pontos mais grave que a dos professores (com médias respectivas de 1,54 para tutores e 0,84 para professores).

Finalmente, em relação ao fator do sofrimento ligado à falta de reconhecimento, merece destaque ainda o fato dos professores atribuem uma média de 1,78, interpretada como satisfatória conforme a orientação de Mendes (2007), enquanto tutores atribuem uma média de 2,08 interpretada como moderada a crítica pela orientação da mesma autora, indicando que a falta de reconhecimento é uma vivência de sofrimento mais presente no dia a dia do trabalho dos tutores do que no dos professores.

Comparação de respostas conforme a formação dos respondentes

Uma última análise proposta é a comparação das respostas conforme a formação dos respondentes.

Quando observada a relação entre formação dos respondentes e as avaliações atribuídas aos fatores de prazer e sofrimento, percebe-se que a realização profissional e falta de reconhecimento apresentam avaliação diferente conforme nível de formação. De modo geral, especialistas se mostram satisfeitos em relação ao fator realização profissional (média 4,27), enquanto os demais apresentam avaliação moderada a crítica (com as respectivas médias: graduação 2,22; mestrado 2,74 e doutorado 3,53). É interessante notar que os respondentes com formação em nível de mestrado parecem demonstrar maior insatisfação que os demais quando se trata de realização profissional, enquanto especialistas se sentem menos reconhecidos que os demais. A falta de reconhecimento é avaliada como moderada a crítico pelos especialistas (média 2,17) enquanto mestres, doutores e o respondente graduado consideram-se satisfatoriamente reconhecidos em seu trabalho no EAD. (médias: graduação 1,55; mestrado 0,88 e doutorado 1,90). Esses dados são apresentados na tabela 5.

Tabela 5 – Comparação de médias entre nível de formação dos respondentes e suas avaliações de prazer e sofrimento no trabalho

Relatório

Formação		Liberdade de Exp.	Realização Prof.	Esgotam. Prof	Falta de Reconhe.
Graduação	Média	2,8750	2,2222	5,0000	1,5556
	N	1	1	1	1
	Desvio padrão				
Especialização	Média	3,4464	4,2698	3,3878	2,1746
	N	7	7	7	7
	Desvio padrão	1,48580	1,07124	1,47476	2,20816
Mestrado	Média	2,3750	2,7444	2,1286	,8778
	N	10	10	10	10
	Desvio padrão	1,21764	2,07080	1,38579	,88184
Doutorado	Média	3,6442	3,5299	3,2637	1,9060
	N	13	13	13	13
	Desvio padrão	1,53335	1,19167	1,51281	1,63353
Total	Média	3,1653	3,4014	2,9816	1,6237
	N	31	31	31	31
	Desvio padrão	1,46820	1,56759	1,54204	1,60213

Fonte: Elaboração própria.

Conclusões e considerações finais

Primeiramente é importante ressaltar que os resultados, análises e discussões tecidas neste artigo referem-se a um estudo de caso, e que, portanto, tratam de uma situação específica de contexto de trabalho em educação a distância, no caso, a do curso de graduação em Administração Pública da Universidade Federal GAMA, não podendo ser generalizados para todas as realidades de educação a distância, aponta-se, assim, a necessidade de mais pesquisas deste tipo, que visem verificar a situação de trabalho de professores e tutores em educação a distância, para que se possa refletir se a situação aqui verificada é recorrente em outros casos.

A partir da apresentação dos dados que caracterizam o caso estudado e as respostas dos participantes na pesquisa realizada torna-se possível traçar algumas conclusões:

O contexto de trabalho no curso na modalidade de educação a distância aqui analisado é avaliado como satisfatório a moderado, sendo o aspecto da organização do trabalho o que demanda mais atenção. Visto que boa parte das atividades de professores e tutores são realizadas a distância, com a utilização de recursos e espaços próprios, parece natural que este aspecto não tenha recebido avaliações negativas dos respondentes. Por sua vez, os aspectos ligados às relações socioprofissionais de trabalho, tem-se que o cargo de professor e

de tutor a distância tem atividades predominantemente individuais realizadas sem contato direto com demais professores, superiores hierárquicos e até mesmo com seus alunos, cujo contato é principalmente realizado de maneira virtual, também parecendo razoável, portanto que este quesito não tenha apresentado avaliações insatisfatórias ou contraditórias.

Quanto às demandas do trabalho no curso em educação a distância analisado, verificou-se que as capacidades mais exigidas são as cognitivas, dado o trabalho ser principalmente intelectual, demandando concentração, capacidade de raciocínio, atenção, e em maior ou menos grau criatividade. As demandas físicas são poucas, mais percebidas no trabalho do tutor, que relata perceber como custosas as demandas relacionadas a uso continuado dos membros superiores (mão e braços), custo passível de ser inferido ao alto volume de atividades de digitação e escrita, relacionada às correções de materiais produzidos e de interação online com os alunos.

Comparando as avaliações atribuídas por professores e tutores ao contexto de trabalho no curso de Administração Pública a distância e às vivências subjetivas no trabalho foi possível identificar que há diferenças: os tutores demonstram maior descontentamento em relação à fiscalização de seu desempenho e à falta de autonomia, pouca liberdade para ser criativo, além de apresentarem uma avaliação mais grave do custo físico do seu trabalho. É importante sinalizar que os tutores também apresentam avaliação mais grave em relação à falta de reconhecimento, ao esgotamento emocional e a vivências de insegurança e medo no trabalho. Enquanto um dos poucos quesitos em que professores se mostram mais insatisfeitos que tutores é a adequação do espaço físico e dos equipamentos necessários para a realização de seu trabalho.

Esses resultados permitem tecer algumas considerações: uma vez que os resultados apontam que, a partir das análises apresentadas, o sofrimento e os custos relacionados ao trabalho de tutor a distância são maiores em alguns aspectos que o dos professores. Essa situação no programa de graduação a distância estudado se aproxima do contexto de polarização de competências (KUENZER, 2007). Verifica-se que na forma como o trabalho está organizado no curso de administração pública a distância analisado que há maior remuneração e recompensa dos professores (doutores em sua maioria), contratados em número restrito, sendo que atividades mais operacionais que tradicionalmente compõem o cargo de professor, como a correção de provas e trabalhos, bem como interações com os alunos para orientar suas atividades, são transferidas para o cargo de tutor. A execução e

acompanhamento de atividades pré-programadas pelos professores faz com que os tutores desempenhem um papel de multiplicador do conhecimento especializado pertencente ao professor, não sendo necessário nem mesmo que o tutor tenha conhecimento prévio das disciplinas em que a tutoria ocorre. Esta forma de organização do trabalho permite que indiretamente cada professor atenda um número relativamente grande de alunos, visto que cada disciplina é operacionalizada por mais de um tutor.

Além disso, pode-se afirmar que o conhecimento especializado do professor é valorizado o que se confirma pela diferença salarial entre os dois cargos. Ao mesmo tempo, o cargo de tutor não demanda formação específica, verificando-se que a maioria dos tutores são especialistas de formação, existindo no programa inclusive tutores que possuem somente graduação. Embora não se possa afirmar que o trabalho do tutor seja precarizado, é possível inferir um processo de polarização em que o cargo do tutor é mais precário que o de professor, uma vez que remuneração inferior, carga horária maior e demanda de maior jornada de horas semanais. Esse contexto se reflete nas avaliações apresentadas pelos respondentes desta pesquisa, em que se verifica uma situação de trabalho de pior em termos de vivências subjetivas para tutores que para professores.

Cabe destacar que a identificação dos pontos de insatisfação tanto no trabalho de tutores quanto professores permitem entrever um diagnóstico de aspectos passíveis de intervenção para a promoção de uma condição mais satisfatória de trabalho. Desse modo, ao se entender o trabalho como uma atividade humana de interação com a natureza e com os outros serem humanos nos quais eles próprios constituem sujeitos de ação e suas relações, pode-se resgatar o conceito de Dejours (2000) sobre a banalização da injustiça social para estimular a reflexão sobre a situação encontrada no caso em análise. Nesse sentido, destaca-se que contextos de trabalho que assumem condições desiguais, seja de condição de trabalho ou de *status* relacionado à formação constituem locais de reprodução de lógicas discriminatórias que atribuem valor ao ser humano, não por qualquer outra razão, mas, principalmente, conforme o seu potencial de atribuir rentabilidade ao sistema de produção capitalista.

Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1987

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 1 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DENIS, B.; WATLAND, P.; PIROTTE, S.; VERDAY, N. **Roles and Competencies of the e-tutor**. Networked Learning Conference 2004. Disponível em: <http://www.networkedlearningconference.org.uk/past/nlc2004/proceedings/symposia/symposium6/denis_et_al.htm> Acesso em: 10 jan. 2015.

FARIA, J. **Gestão participativa: relações de poder e de trabalho nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2009.

FERREIRA E MENDES. **Trabalho e Riscos de Adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler Pensar e Agir, 2003.

FREITAS, L. G. DE. **Processo de Saúde-Adoecimento no Trabalho dos Professores em Ambiente Virtual**. [s.l.] Brasília: Univerdade de Brasília, 2006.

KUENZER, A. **Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador**. São Paulo, SP: Cortez Editora ;Editora Autores Associados, 1985.

_____. As políticas de formação: a constituição da identidade do professor sobranter. **Educação & Sociedade**, v. 20, n. 68, p. 163–183, dez. 1999.

_____. Da dualidade assumida à dualidade negada: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. **Educação & Sociedade**, v. 28, n. 100, p. 1153–1178, out. 2007.

MCPHERSON, M.; BAPTISTA NUNINES, M.; “The Role of Tutors as as Integral Part of Online Learning Support”. Third EDEN Research Workshop, Oldenburg, Germany, 2004. Disponível em:<http://www.eurodl.org/materials/contrib/2004/Maggie_MsP.html> Acesso em: 10 jan. 2015.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M.C.; FACAS, E.P. e VIEIRA, A. P. – Validação do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimentos – ITRA. **Trabalho apresentado no IV Congresso de Psicologia Norte Nordeste**, Salvador. 2005.

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método, pesquisas**. 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____. **Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005..

Recebido em 7 de novembro de 2014
Aceito em 30 de dezembro de 2014