XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS

IRINEU FRANCISCO BARRETO JUNIOR

VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS KNOERR

AIRES JOSE ROVER

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito, governança e novas tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Aires Jose Rover; Irineu Francisco Barreto Junior; Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-443-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Internet. 3. Cidadania. 4.Tecnologia.

5. Liberdade de expressão. XXVI EncontroNacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

A comunidade científica do Direito celebra a superação de duas décadas em estudos e pesquisas sobre as interfaces entre fenômeno jurídico e internet, novas tecnologias comunicacionais e avanços informáticos. Desde a gênese desse campo de estudos jurídicos, a doutrina nacional e internacional analisa os reflexos no direito material, processual, individual e coletivo oriundos da sociedade da informação e das redes comunicacionais planetárias.

Os encontros nacionais do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (Conpedi) têm se consolidado como referência na disseminação de pesquisas que abordam esses novos fenômenos. Foi o que novamente ocorreu no XXVI Encontro Nacional do Conpedi, realizado em Curitiba entre 19 e 21 de julho de 2017, no Grupo de Trabalho Direito, Governança e Novas Tecnologias. Pesquisadores de diferentes regiões do Brasil apresentaram seus estudos e debateram a contemporaneidade e novos efeitos do paradigma estabelecido entre Direito e Internet.

Destaca-se entre os artigos apresentados a originalidade e notável convergência entre os temas abordados, que podem ser compilados sob enfoques atuais e relevantes, conforme será apresentado a seguir. A proteção dos Direitos Humanos no ambiente de internet perpassou diversos artigos, sob perspectivas que foram desde os conflitos entre liberdade de expressão versus proteção da privacidade, até a responsabilidade dos provedores de conteúdo na remoção de conteúdos que atentem contra a dignidade da pessoa humana e o direito ao esquecimento. A possibilidade de ampliação do exercício da cidadania e fortalecimento dos regimes democráticos também foi objeto de pesquisas apresentadas no GT, o que coaduna com acontecimentos recentes, nos quais a internet esteve no centro de levantes mundiais contra regimes de exceção e autoritários.

A abordagem da prevenção de crimes eletrônicos, cada vez mais recorrentes, fez-se presente em artigos que tratam das formas de composição dos conflitos que ocorrem na internet – particularmente a responsabilização administrativa por meio das ordenações, como vem ocorrendo em Portugal e na Alemanha –, e da aplicação da tecnologia na prevenção tais delitos. O foco da violência contra a mulher e do discurso homofóbico na internet esteve presente, justificado pela constância de casos que aviltam contra os direitos humanos em redes sociais, grupos de WhatsApp ou na rede mundial de computadores.

Questões específicas, mas que também dialogam com a preservação de direitos fundamentais na sociedade informacional, fizeram-se presentes em artigos que versam sobre a acessibilidade de portais de órgão públicos para pessoas com deficiência e das inovações na educação superior brasileira, frente o ensino a distância e o exercício da docência.

Em suma, os trabalhos apresentados renovam os compromissos da pesquisa jurídica brasileira e a preservação de direitos, da dignidade da pessoa humana e do aperfeiçoamento do regime democrático. Os coordenadores do GT convidam os leitores para desfrutarem do teor integral dos artigos, com a certeza da profícua leitura, e encerram agradecendo a possibilidade de novamente dirigir os debates com a participação de pesquisadores altamente qualificados.

Prof. Dr. Aires José Rover (UFSC)

Profª. Drª. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (Unicuritiba)

Prof. Dr. Irineu Francisco Barreto Junior (FMU)

A PROPOSTA ECONÔMICA DA EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA E AS CONDIÇÕES DOS DOCENTES NA EDUCAÇÃO VIRTUAL

THE ECONOMIC PROPOSAL OF DISTANCE EDUCATION AND THE CONDITIONS OF TEACHERS AT VIRTUAL EDUCATION

Leonardo Alexandre Tadeu Constant De Oliveira [1]
Stéphanie Nathanael Lemos [2]

Resumo

A educação à distância se firmou como modalidade educacional pelo seu grande potencial educacional aliado ao baixo custo. Ao priorizar exclusivamente o plano econômico, as administrações de escolares prejudicaram sobremaneira a sua imagem em relação à educação presencial e principalmente a condição dos docentes. A docência à distância é uma modalidade de teletrabalho atrativa e nociva ao teletrabalhador. Os contratos de trabalho nesta modalidade são celebrados de forma precária, com baixa remuneração e excesso de atividades laborais. As condições de trabalho e remuneração subvalorizam a docência à distância. A metodologia utilizada foi a da pesquisa teórico-bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Docência, Educação à distância, Teletrabalho, Condições virtuais de trabalho, Tutor

Abstract/Resumen/Résumé

The distance education was established as an educational modality due to its great educational potential combined with the low cost. By prioritizing exclusively the economic plan, the administrations of school greatly prejudiced its image in relation to face-to-face education and mainly teachers' condition. Distance education teaching is an attractive and harmful telecommuting modality for the telecommuter. Employment contracts in distance education are concluded in a precarious way, with low remuneration and excessive work activities. Working conditions and remuneration undervalue teaching in distance education. The methodology used was that of theoretical-bibliographic and documentary research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teaching, Distance education, Telecommuting, Virtual working conditions, Tutor

---

[1] Mestrando em Direitos Fundamentais na Universidade de Itaúna/MG. Especialista em Direito Tributário pela Universidade Gama Filho-RJ. Bacharel em Direito pela Universidade FUMEC/MG. Advogado.

[2] Mestranda pela Universidade de Itaúna/MG. Especialista em Gestão Pública Municipal pela Universidade Federal Uberlândia/MG. Bacharel em Direito pela Universidade de Patos de Minas/MG. Advogada.

1 INTRODUÇÃO

A economia sempre ditou as relações de trabalho, sendo certo que a relação trabalho é historicamente marcada pela otimização da exploração da mão obra e maximização de lucros. Num contexto de relações sociais mutantes, as relações de trabalho tem sido objeto de contínuas modificações, com a incorporação de novas formas de prestação laboral, remuneração e subordinação, com consequências diversas e imprevisíveis.

Uma das novas formas de trabalho que tem ganhado destaque na contemporaneidade é o teletrabalho, que a partir do trabalho em domicilio do setor industrial passou a ocupar diversos nichos mercadológicos, chegando à educação.

Especificamente quanto à educação, o teletrabalho sofreu um processo de especialização que remodelou (e vem remodelando) toda a forma de educar, fazendo com que os trabalhadores nele envolvidos tivessem que se adaptar as suas novas formas de prestação laboral. De todos os envolvidos, seguramente os docentes foram os mais afetados, surgindo inclusive uma nova figura, a do tutor, e ao Direito interessa sobremaneira a questão dos docentes no teletrabalho.

Este artigo visa contextualizar e discutir os aspectos principais que envolvem a docência e os direitos trabalhistas dos docentes, tanto professores quanto tutores, procurando evidenciar as singularidades que envolvem esta nova forma educacional, ainda em construção, especialmente ante a parca legislação específica e o afã exploratório próprio do sistema de mercado.

Neste afã, se abordou a questão do trabalho e dos direitos do trabalhador na educação, a sua especialização e a sua contratação, com a abordagem da legislação sobre o tema, os conceitos e os desafios que o contrato de trabalho deve enfrentar, bem como a visão do judiciário sobre o tema.

2 METODOLOGIA

O artigo se baseia em pesquisa teórico-bibliográfica e documental acerca do teletrabalho, partindo de seu histórico, discutindo a sua origem e sua difusão até a área educacional, de forma a contextualizar o teletrabalhador. Sob este prisma, se destaca a concentração e posterior dispersão dos trabalhadores como opção econômica das empresas empregadoras.

Posteriormente foram apontadas num contexto histórico as formas de educação à distância visando atrelar o teletrabalho de docência, especialmente motivado e viabilizado pela disponibilidade tecnológica que permite a interação e a quebra do espaço e tempo.

Procurou-se demonstrar a necessidade de especialização trazida pelo teletrabalho do educador à distância, com especificidade da Instituição, dos profissionais envolvidos, dos meios e métodos, até se chegar ao atual estado da educação à distância e do teletrabalhador docente. Neste ponto evidenciou-se a influência negativa da administração institucional da educação à distância sobre os direitos trabalhistas dos docentes, posto ser puramente voltada para resultados econômicos.

Também foi feita uma análise sobre os principais direitos que devem ser observados pelos profissionais envolvidos no teletrabalho, especialmente os docentes, destacando as diferenças sobre a docência clássica presencial.

Em seguida foi feita uma análise dos aspectos legais da contratação dos profissionais do teletrabalho na educação, comparando-se as práticas apontadas na doutrina com a previsão legal da CLT e da parca legislação existente sobre o tema, demonstrando em relação aos profissionais que formam a chamada polidocência, a aplicação legal de diversos institutos protetivos.

A respeito dos tutores, por serem a classe mais recente e controversa dos teletrabalhadores docentes, foi feita uma análise documental da jurisprudencia, demonstrando o entendimento dos Tribunais a respeito dos pedidos de equiparação e principalmente os fundamentos das decisões, apesar das diferenças práticas e da própria previsão da parca normatização específica.

O presente artigo foi dividido em seções visando construir paulatinamente os diversos entendimentos esposados. Assim, além da introdução, da metodologia e das considerações finais, o desenvolvimento foi proposto de forma a abordar o surgimento do teletrabalho e sua adaptação à educação à distância.

Abordou-se sequencialmente a origem do teletrabalho para evidenciar a força do empregador como determinante neste fato, a sua incorporação do teletrabalho na educação e a posterior vinculação as tecnologias disponíveis.Passou então aos aspectos de prestação, contratação e especialização dos serviços de educação à distância atuais, chegando-se finalmente a contratação e a determinação econômica da educação à distância atual, finalizando o desenvolvimento com uma breve análise da interpretação judicial do tema.

Ao final foram feitas algumas considerações a respeito do tema, a partir do referencial teórico.

3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A ORIGEM HISTÓRICA DO TELETRABALHO

A origem do teletrabalho remonta à década de 1970, tendo relação intima com a crise do petróleo que afligiu o mundo. Como resposta a elevação dos custos do combustível e do transporte nele baseado, algumas empresas começaram a estimular o reverso de um movimento iniciado em fins do século XVI: o retorno dos trabalhadores ao domicílio.

Efetivamente, desde o fim do feudalismo até a crise do petróleo, o que se verificava nas relações laborais era o deslocamento dos trabalhadores aos centros produtivos que se tornaram verdadeiras cidades, nos quais se acumulava todo tipo de serviço visando à exploração máxima da mão de obra mediante o pagamento de salário.

O indício que a prestação laboral *in loco* estava a mudar se deu com a crise dos combustíveis e a elevação do custo transporte dos empregados, colocando em cheque o sistema produtivo baseado no fordismo e taylorismo, concentração de trabalhadores em uma local com funções simples e especializadas, e que recebeu o arremate final com a adoção do toyotismo japonês e do volvismo sueco, marcadas por técnicas de trabalho sofisticadas, resultados medidos e produção com custos mínimos sem desperdício, "no momento certo" aliado ao teletrabalho, que dispensava a presença do empregado na empresa (WOOD JR., 1992).

Os conceitos de minimização de custos e maximização de lucros aliados ao uso de tecnologia, ainda incipiente, como o telefone, fizeram com que as empresas estimulassem o teletrabalho de empregados, com economia de deslocamento e instalações das indústrias. Na década de 1980 com o uso do telefone e do fac-símile verificou-se um estímulo ainda maior ao teletrabalho, que na década de 1990, com o surgimento da internet ganhou de vez um lugar de destaque nas relações de trabalho, que desde então vem aumentando exponencialmente.

Desta forma verifica-se que desde a origem o teletrabalho é eminentemente uma medida econômica, e, apesar de um viés aparentemente sedutor para o empregado, representou uma opção dos empregadores para a diminuição de seus custos.

O teletrabalho, como toda medida economicamente válida, disseminou-se a partir do campo industrial e seu uso em outras áreas se mostrou tão ou mais vantajoso. Assim é que inicialmente restrito a vendedores e representantes comerciais, rapidamente outros profissionais passaram a trabalhar remotamente, especialmente os profissionais de setores estratégicos como técnicos qualificados, que passavam a efetuar seus trabalhos sem a necessidade de deslocamento.

Etimologicamente a palavra Teletrabalho quer dizer trabalho de longe, da combinação do prefixo grego *tele*, longe, remoto e do latim *tripalium*, que originou a palavra trabalho, e se

trata de um antigo instrumento de tortura europeu (inicialmente o trabalho era para escravos e pena, sofrimento, para os que eram escravizados).

E sob este viés inicial, com a prática do teletrabalho verificou-se que também o tempo seria economizado e passava-se a ser uma variável importante: o teletrabalho quebraria a barreira tempo e espaço, especialmente após o advento da internet.

A cada dia mais e mais atividades são disponibilizadas na internet, inicialmente a correspondência e transmissão de informação e posteriormente os serviços bancários e posteriormente o comércio eletrônico e serviços públicos, sendo que tudo hoje é feito pela internet. E o teletrabalho acompanhou estes avanços tecnológicos.

Atualmente o teletrabalho é bastante utilizado em quase todas as atividades econômicas que envolvem o uso de tecnologia, geralmente por profissionais média ou altamente capacitados, com destaque para profissionais de tecnologia da informação, consultores técnicos e empregados dos setores públicos e privados.

4 O TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO, A EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA E O EDUCADOR À DISTÂNCIA

A educação é uma das atividades que aderiu ao teletrabalho e seguramente é uma das que tem maior possibilidade de incremento de seus resultados, tanto na área pública quanto na área privada. Ao adotar a telemática de forma maciça, investindo na construção de ambientes educacionais completos e complexos, a educação se transforma e é um dos setores nos quais mais se tem avançado na disponibilização de serviços, na sua qualidade e no número de teletrabalhadores.

As administrações escolares já há muito tempo têm consciência que a educação à distância é extremamente vantajosa. Com efeito, talvez seja o setor educacional o que mais tem a ganhar em termos de número de pessoas a deslocar e instalações a desativar, o que para os empresários é um grande filão.

A despeito das novas concepções, a criação de cursos de educação à distância é muito antiga e aliada aos serviços postais remonta ao século de XIX. Na verdade, podem ser destacados alguns períodos de construção histórica da educação à distância, com um primeiro período iniciado em meados do século XIX e que se alongaria até 1960, caracterizado pelo ensino baseado em materiais impressos, enviados por correspondência.

A partir de 1960 são aliados de forma gradativa o uso de transmissão por rádio visando à educação e posteriormente são utilizadas fitas de áudio e vídeo e ainda a televisão. Após

meados da década de 1980, o uso do telefone e do fax começa a promover alguma interatividade na educação, que na década de 1990 se torna ainda maior com o uso de internet.

O que se verificou a seguir foi o uso da internet de alta velocidade, aliada a todas as mídias eletrônicas, e-mail, chat, fóruns, que permitiram o acompanhamento em tempo real do ensino cada vez mais acurado. Desta forma seu desenvolvimento parte do ensino por correspondência até o uso do computador e internet (MOORE e KEARSLEY, 2007).

A educação à distância atual é baseada na internet rápida, na base digital e em todos os recursos inerentes a estas tecnologias, fatos que acabaram por especializar tanto as Instituições como o teletrabalho para a docência à distância.

As estruturas administrativas se desenvolveram para tratar a educação à distância e os trabalhadores e teletrabalhadores envolvidos nos cursos oferecidos pelas Instituições Educacionais foram especializados de forma totalmente voltada para a educação à distância.

Os cursos oferecidos em educação à distância são normalmente preparados por uma equipe específica e ministrados num esquema de trabalho também em equipe. Este trabalho envolve equipes de profissionais, num conceito denominado por Daniel Mill de polidocência (MILL, RIBEIRO e OLIVEIRA, 2010), que consiste num conjunto articulado de trabalhadores em função docente necessária a realização de atividades de ensino e aprendizagem.

A divisão é coerente com a forma atual de construção dos cursos e aponta para dois grupos principais: um grupo de profissionais que prepara o conteúdo e o material a ser disponibilizado nas aulas e um grupo que assessora a construção do conhecimento no ambiente virtual. O primeiro grupo é comumente conhecido como professores-conteudistas ou professores-autores e o segundo grupo são os tutores e os professores-formadores (MILL, 2012).

A divisão entre professores-autores e tutores e professores-formadores implica em reconhecer a especialização da condição dos trabalhadores envolvidos na educação à distância. Mas por outro lado implica também em reconhecer mais uma das divisões para produção que normalmente contrapõe os profissionais da mesma área, em típica ação administrativa-empresarial que visa maximizar os resultados e lucros e diminuir despesas com profissionais.

E assim, de um lado os professores-autores produzem o conteúdo, o programa e o material do curso ou disciplina e do outro os tutores e/ou professores formadores fazem a condução das turmas e o contato com os alunos, ministrando efetivamente as aulas e todos os seus consectários, como acompanhamento dos alunos, resolução de dúvidas, aplicação de avaliação e provas e correção de trabalhos, além de rotinas de secretaria e administração.

Todos os docentes descritos na polidocência estão inseridos como trabalhadores, mas os docentes à distância ou teletrabalhadores são apenas os tutores e professores-formadores.

Este grupo está sujeito às difíceis condições de trabalho da educação à distância, por condições específicas que se apresentam no desempenho de suas funções e se refletem em sua vida pessoal. E a despeito da ausência de legislação específica, a atividade profissional exercida por esta força de trabalho encontra amparo na Legislação Trabalhista, devendo ser protegida.

5 CONSIDERAÇÕES SOBRE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA

A educação à distância se notabilizou por aproveitar o avanço das tecnologias comunicativas recentes e sob este aspecto criou a marca de baixo custo na educação aliada à economia de tempo. A escolha pelo apelo econômico foi uma aposta no melhor argumento contra os conservadores dirigentes das Instituições que eram renitentes a educação à distância, e capaz também de convencer aos professores mais influentes de centros importantes que eram seus críticos, tudo para se implantar a educação à distância.

Mas a pecha de baixa qualidade em comparação com a educação presencial, bem como algumas dificuldades técnicas iniciais, criou um histórico de dúvida sobre a educação à distância, amarrando a educação à distância ao baixo custo e a rapidez, bem como à questionável qualidade.

Ainda hoje se verifica que a viabilidade da educação à distância se dá, sobretudo, pelo custo financeiro, a despeito da qualidade dos cursos atuais, muitos em nada devendo a cursos presenciais, sendo até superiores, especialmente se encontrarem a receptividade de alunos aptos ao construtivismo.

A Educação à Distância se desenvolveu num binômio baixo custo aliado à flexibilidade/economia de tempo. E para alcançar este baixo custo soube especializar e reduzir sua força de trabalho, valendo-se ainda do teletrabalho em sua equipe de docentes, dentre outras mencionadas técnicas administrativas. Na verdade, remodelam-se as funções aumentando o uso de tecnologia com diminuição dos empregados (NEVES, 2004).

As promessas do teletrabalho seduzem os trabalhadores com a sensação de liberdade e flexibilidade, aliada ao uso de tecnologia, que produzem a (falsa) sensação de ganho de tempo para lazer e com a família. Porém, o que se verifica é um aumento das exigências e da carga de trabalho, como ocorreu em todas as profissões que aparentemente apresentaram maiores facilidades pelos meios eletrônicos e tecnológicos e na verdade foram acompanhadas de um aumento de carga mais que diretamente proporcional a este ganho (MILL, 2006).

O teletrabalho na educação, como de resto em todos os demais teletrabalhadores, também apresentou esse viés perverso, como se revela atualmente. A aparente sensação de liberdade e disposição de tempo é substituída pela sensação de trabalhar o tempo todo: literalmente ao invés de não ir para o trabalho, o trabalho vem para sua casa.

Frequentemente os docentes, sejam eles formadores ou tutores, são inicialmente atraídos por um projeto de liberdade e novidade, com possibilidade de uso de tecnologia de ponta e um campo de exploração absolutamente novo e fértil. A ampla gama de recursos que as mídias têm, bem como o trabalho remoto e previamente preparado, aliado a técnicas novas de pedagogia podem efetivamente produzir bons frutos, mas num segundo momento, após a contratação, o docente verifica as primeiras dificuldades.

É que a gravação das aulas e a preparação de atividades docentes, bem como a apresentação do plano de estudos e a sequencia do material nem sempre têm a devida resposta por parte dos alunos e podem surpreender o docente-formador e deixá-lo a deriva.

Especificamente quanto aos tutores, as dificuldades vão se agigantando, pois, na maioria dos casos, não sabiam ou não lhes foi informado o número de alunos e são literalmente assoberbados com turmas inviabilizadoras de atuação, com até 500 alunos e inúmeras atividades como dúvidas a sanar, comunicações a responder, provas e atividades a prestar, o que de fato transforma o sonho inicial em pesadelo.

Isso se se considerar que professor-formador e tutor possuem um bom entrosamento e preparação de equipe, o que nem sempre é a tônica do trabalho, e causa um empobrecimento ainda maior nas aulas e dificuldades maiores aos dois grupos de docentes à distância.

A estas variáveis comuns ao trabalho à distância de ambos, tutores e professores formadores, some-se as dificuldades individuais, pois a reação ao trabalho à distância é significativa nas pessoas, que invariavelmente vêm seu cotidiano desmoronar. O isolamento social, normalmente advindo do excesso de trabalho voltado à tela e as consultas *on line* acabam por sacrificar o convívio entre os docentes e lhes mina a resistência que o relacionamento social traz.

Ademais, o tempo livre se esvai ao invés de aumentar e a frustração aliada ao isolamento acaba por piorar a condição de trabalho do docente, que muitas vezes passa a trabalhar mais, dia a dia.

Por outro lado, tornando a situação ainda mais claudicante, verifica-se que as Instituições ainda não conferiram o status devido ao Ensino à Distância, tornando sua remuneração e sua atividade de certa forma secundária em relação ao ensino presencial.

De fato a educação à distância por ter tido resistência do perfil conservador dos gestores e professores dos corpos educacionais mais influentes, acabou por ter que "conquistar terreno" através de argumentos pouco louváveis como diminuição do preço e aumento do número de alunos e do seu alcance. E como num passe de mágica, o capitalismo mais uma vez transforma a dificuldade em vantagem e mais dinheiro se economiza, mas menos dinheiro o trabalhador ganha.

A remuneração dos docentes à distância é quase sempre inferior ao que recebem os docentes presenciais e esta baixa remuneração dos professores formadores e especialmente a condição dos tutores (e sua frágil exigência qualificadora mínima), afetam decisivamente na qualidade do curso de educação à distância (MENDES, 2012).

Consoante Mill (2012), esta condição leva a docência em EaD a ser quase sempre encarado de forma marginal, como um segundo emprego, sendo efetivamente inferiores. Assim, e embora a educação à distância ofereça condições ainda mais exigentes ao docente, não parece que tem o devido respeito dos alunos, dos representantes dos demais tipos de educação e principalmente dos administradores escolares.

O quadro ora explicitado demonstra a posição que chegou o docente e o quão baixo pode ser alcançado por um professor. Mas a despeito do quadro, cabe aos agentes envolvidos e em especial aos professores, tentar se resguardar destes efeitos e na medida do possível fazer valer da sua posição e talvez o melhor momento para isso seja na contratação.

6 PECULIARIDADES, CONSTRUÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TELETRABALHO

Entre suas inúmeras qualidades, a educação à distância tem a condição de ser altamente viável, dada a economia de recursos em diversos pontos, como transporte, tempo, deslocamento, material, vantagens das quais se beneficiam alunos, escolas e profissionais.

Mas o que parece ser uma vantagem se torna um diferencial negativo, já que a opção clara das Instituições de Ensino é oferecer cursos ao custo mais baixo possível, sacrificando todas estas vantagens em prol do lucro, fato que é o culpado pela parte negativa da imagem atual da educação à distância.

E do conjunto, o elemento humano é sempre o mais sacrificado em prol do lucro. Decorre que os alunos recebem um tratamento educacional muitas vezes com baixa qualidade e os professores e tutores têm prejudicados diversos de seus direitos, a começar pela própria classificação subalterna que recebem de seus pares presenciais.

Esse sucateamento é proposital, pois facilita a exploração dos professores e estimula à assunção de status inferior, corroborando para que toda engrenagem de produção de um curso abaixo dos cursos presenciais se perpetue.

É fato que a relação de emprego na educação à distância já começa prejudicada por estes fatores, sendo que professores e tutores são contratados às escuras, cientes apenas da exploração a qual estarão sujeitos.

Cabe destacar que a condição do Tutor é permeada de dúvidas, desde a sua função de magistério até a sua qualificação. De fato, a ausência de regulamentação decisiva e as parcas referências só fazem desqualificar a função, como resta claro na Resolução nº 08/2010 do Conselho do FNDE, que define os requisitos dos tutores na Universidade Aberta do Brasil, e que abre campo para que o tutor não tenha uma formação didático-pedagógica e fragiliza a sua condição perante a própria Universidade Pública de Ensino à Distância (MENDES, 2012).

Na verdade, ante a ausência de regulamentação, a condição dos tutores situa-se entre o professor e o funcionário administrativo, de forma convidativa à exploração destes pelas Instituições de Ensino, que podem convenientemente exigir serviços entre as duas funções.

Neste horizonte de desqualificação, a posição do professor-formador não é das mais confortáveis, pois, apesar de estar numa condição mais estável que o tutor, ainda assim são remunerados à menor se comparados aos executores de funções similares presenciais, e exercem o seu trabalho em jornadas maiores e mais extenuantes, dadas às inúmeras funções que desempenham.

Some-se à baixa remuneração ao volume de trabalho representado por turmas com mais de 200 alunos em média por tutor ou professor-formador (e o volume associado de consultas, dúvidas e atividades para aplicar e corrigir) e verifica-se o tamanho da exploração (BARROS, 2007; MAIA, RONDELLI e FURUNO, 2005).

De outro lado, os professores-formadores e tutores ainda são sujeitos a uma grande exposição pública nos encontros nos meios virtuais, mas invariavelmente não recebem os direitos autorais de suas produções. Os professores-autores também em regra não recebem direitos autorais, em que pese prepararem o material didático, exercícios e avaliações.

Ademais há poucos profissionais que recebem por diversos serviços que executam no bojo da atividade de ensino, como a concepção da sistemática do curso, o trabalho de coordenação e de análise do desenvolvimento durante o curso, bem como do retorno dos alunos.

A contratação dos professores-formadores e tutores no ensino à distância se dá geralmente por número de alunos matriculados no curso ou por número de horas-aula ministradas (MILL, 2012).

Há ainda a contratação para Instituições Públicas, como a Universidade Aberta do Brasil, mediante o pagamento de bolsa por número de horas semanais fixas. No caso dos professores-autores a remuneração geralmente é pela quantidade de material produzido (tópicos tratados, páginas ou horas estimadas).

Desta forma, quanto à remuneração, os reflexos das atividades não são contemplados, como por exemplo, o tempo gasto com respostas a dúvidas de alunos via chat, fórum ou e-mail, que são geralmente feitas fora do horário de aula o que representa um grande prejuízo ao docente (não se pode deixar de considerar que o docente à distância trabalha fora do tempo e do espaço convencionais, o que representa mais tempo de trabalho).

Ademais, se se trabalha por número de alunos, quanto mais alunos mais remuneração, porém também mais trabalho extra com correção de atividades e resposta a dúvidas. Assim, o que se deve buscar neste tipo de contrato é o escalonamento de demanda, que consiste na fixação de patamares mínimos de remuneração e de alunos atendidos, com valores proporcionalmente maiores e com um limite de alunos por professor-formador ou tutor. Tal limite deve ser estabelecido para manter a qualidade do serviço e a condição do profissional.

Se se trabalha por horas-aula, que é o regime de contratação similar aos professores presenciais, haveria que se estipular dentre as horas o tempo estimado com as atividades extras, prestadas à distância, e, principalmente, limitá-las contratualmente.

Se o trabalho é por volume de material, como no caso dos professores elaboradores de material didático, deveria ser fixado um marco, como número de páginas ou tópicos tratados ou mesmo o número de horas de produção, bem como a remuneração pelos direitos atinentes ao trabalho autoral, já que haverá divulgação do material, sua reprodução e uso.

A questão dos direitos autorais e dos direitos de imagem também deveria ser inserida na contratação, pois a criação da aula, a veiculação da imagem e sua reprodução devem ser consideradas na remuneração do profissional, em contrato a parte do contrato de trabalho, ou deveria haver a previsão da remuneração por exibição ou por acesso.

Todas as observações atinentes à prestação de serviço e remuneração dos docentes feitas neste tópico representam cerceamento de direitos civis e principalmente trabalhistas dos profissionais, devendo ser tuteladas com base na legislação, já que somente com a justa reparação os comportamentos exploratórios tendem a ser reduzidos (obviamente que aliados a autovalorização da classe docente).

7 ANÁLISE LEGAL DOS ASPECTOS CONTRATUAIS

A prestação laboral dos docentes à distância demonstra o afã econômico e espoliativo que marca o caminho da docência à distância, mas apesar da manifesta necessidade regulamentação específica, não necessariamente refletem o que a legislação dispõe sobre o tema. Ainda que de forma subsidiária, as normas trabalhistas referentes à educação permitem proteger os Docentes de Ensino à distância, de forma que o desafio maior é exercitar esta proteção conforme destacado a seguir.

A CLT estabelece que o trabalho consiste na prestação de serviço por pessoa física, com subordinação, de forma não eventual e mediante salário, sendo que os docentes de instituições educacionais se enquadram perfeitamente neste tipo. E os docentes à distância também se enquadram, sendo, efetivamente, trabalhadores os professores-autores e professores formadores e ainda os tutores.

Com efeito, mesmo antes da chamada Lei do Teletrabalho, como ficou conhecida a Lei 12.551/11, já se entendia que o trabalho à distância era modalidade de relação de emprego e seria contemplada com toda a proteção que a CLT dava a este tipo de relação, entendendo que os controles realizados à distância bastavam para evidenciar a prestação laboral.

Como trabalhadores, a CLT resguarda as consagradas normas trabalhistas e por serem profissionais da docência, também merecem a proteção advinda da categoria professor, que a CLT regulamenta nos seus artigos 317 a 323.

O estabelecimento do vínculo trabalhista e as especificidades da condição de professor são indiscutivelmente garantias aos professores, tanto formadores quanto autores, que ao prestarem seu trabalho, mesmo à distância, têm a proteção dos supracitados artigos, mas há dúvidas quanto à condição do tutor, vez que o mesmo possui todas as atribuições do professor, porém não detém necessariamente a formação acadêmica necessária do professor (condição subjetiva) e tampouco exerce apenas a função docente, mas também a administrativa (condição executiva).

Se há alguma dúvida quanto à condição perante as Instituições de Ensino ou mesmo perante os seus pares (há, por incrível que pareça professores que tem esta dúvida), por parte da legislação do trabalho não há, eis que inequívoca a paridade das funções.

O tutor é o principal trabalhador do ensino à distância, sendo o responsável pelo relacionamento direito com os alunos, que forma a turma do curso, e também do relacionamento destes com Instituição de Ensino e ainda responde pela forma como planejamento e desenvolvimento do curso se dará. Sua função administrativa é muito aquém de sua função docente, pois é quem organiza a turma, tem encontros virtuais e presenciais, aplica avaliações

e exercícios, enfim exerce de fato a função do professor, se considerada nos moldes presenciais (MENDES, 2012).

Todas estas atribuições funcionais são a aliadas normalmente à exigência de um perfil mínimo para seu exercício, ou seja, o tutor é, invariavelmente, uma pessoa preparada para a docência, normalmente com formação de graduação e treinamento em atividade pedagógica para que efetue exatamente o trabalho acima informado. Mesmo a supracitada norma da Universidade Aberta do Brasil, a Resolução nº 08 do FNDE ressalta a função de magistério do Tutor.

A tutoria se subdivide em virtual e presencial, sendo a primeira condizente com as funções do teletrabalho (acompanhamento dos alunos no ambiente virtual, chat, e-mail e consultas e esclarecimentos via internet) e a segunda é marcada pela atuação no local da prestação da atividade da turma, como aplicação de atividades e avaliações (MACHADO, 2012).

Por todos estes motivos, é incontroverso que a função do tutor é a de um professor, pois é inerente ao magistério, sendo que a doutrina trabalhista é uníssona neste sentido.

A ausência de regulamentação e já malfadada exploração que permeia a administração das empresas brasileiras levou Justiça do Trabalho a enfrentar diversos destes casos, sendo os julgamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho - TRT's de todo o país e o do próprio Tribunal Superior do Trabalho – TST no sentido do reconhecimento da paridade. Um julgado do TRT da 3ª Região abordou a questão de forma esclarecedora com o arcabouço legal disponível, de forma exemplar[1]:

> O artigo 1º do Decreto 5622/2005 (que regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional), é enfático ao fixar que:
> "para os fins deste Decreto, caracteriza-se a educação à distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos."
> A Lei 11.180/205 que instituiu o programa de Educação Tutorial estabelece, em seu artigo 12:
> "fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, o Programa de Educação Tutorial - PET, destinado a fomentar grupos de aprendizagem tutorial mediante a concessão de bolsas de iniciação científica a estudantes de graduação e bolsas de tutoria a professores tutores de grupos do PET" (destaquei).
> Por sua vez, as convenções coletivas firmadas entre o SINPRO e o SINDEPE/DUDESTE são esclarecedoras na definição da função de Professor, como sendo o "profissional responsável pelas atividades de magistério (....) que tenha como

[1] Julgado do TRT 3ª Região em Recurso Ordinário nos autos do processo eletrônico PJe de nº: 0010118-69.2016.5.03.0065 (RO) publicado em 28/09/2016 julgado pela Primeira Turma - Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr. consultado https://as1.trt3.jus.br/consutla-unificada em 18/10/2016 as 16:27.

> função ministrar aulas práticas ou teóricas ou desenvolver, em sala de aula ou fora dela, as atividades inerentes ao magistério" (CCT 2014/2016, p. 2, Id 6f1c038).
> Infere-se dos textos do regulamento, das leis (em sentido amplo) e da norma coletiva que o Tutor é um Professor (vide novamente o teor do regulamento, acima transcrito) que acompanha, orienta, dá apoio, presencialmente, a estudantes de uma turma remota que recebe as aulas ministradas à distância, pelo sistema EAD (Ensino à Distância).

Apesar da legislação não definir a questão, o entendimento é facilmente colhido da legislação disponível, conforme esclarece um julgado do TST[2] ao aduzir que a função de tutor:

> Extrai-se da contestação que do tutor à distância é exigido graduação na área do conhecimento do curso e dentre algumas funções lhe compete: interagir com os alunos por mensagens no tocante a leituras, esclarecimentos sobre pontos principais, discussões sobre questões apresentadas e sínteses e debates; orientar quanto ao comportamento esperado dos alunos; estimular a discussão; monitorar grupos de estudo; acompanhar os alunos para que não se ausentem do espaço virtual por mais de uma semana; analisar o desempenho dos alunos e propor procedimentos que melhorem o seu rendimento, quando necessário; estudar previamente o material didático relacionado às respectivas teleaulas, etc. (f. 77/78).
> Infere-se que as funções desenvolvidas pela reclamante exigiam conhecimento e preparação para o estímulo de discussões e esclarecimento de eventuais dúvidas, questões ou debates, colaborando, assim, com a construção do conhecimento dos alunos, sendo de natureza eminentemente docente.
> Salienta-se que a função docente não se restringe à regência de classe, sendo composta de inúmeras atividades que a caracterizam.

Efetivamente não há dúvidas quanto à condição de docente do tutor, que é na verdade um trabalhador especializado na docência à distância, dado que as próprias condições nas quais exerce a sua função.

Desta feita, tanto professores-formadores e professores-autores como os tutores, estão amparados artigos 317 a 323, pelo que são injustas as diversas distorções nos contratos que merecem destaque, conforme adiantado anteriormente.

E cabe a aplicação das normas trabalhistas quanto ao número de aulas ministradas e horas trabalhadas, conforme a previsão da CLT no art. 318 e 319, associados aos conceitos de hora-aula, sendo comum aos tutores, por serem erroneamente considerados trabalhadores administrativos, ministrarem jornada de oito horas de docência, sem adicional de horas extras, rigorosamente em afronta ao art. 318 da CLT e legislação disciplinadora (MENDES, 2012; MILL, 2012).

A remuneração é talvez o grande desafio quando da contratação na docência para o teletrabalho na educação à distância. A CLT estabelece no art. 320,§ 1º que a remuneração será

[2] Julgado TST em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nos autos do Processo: Ag-AIRR - 68000-96.2006.5.02.0087- Data de Julgamento: 14/09/2016, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016, consultado em http://www.tst.jus.br/consulta-unificada em 18/10/2016 às 15:10.

pelo número de aulas semanais, o que pode ser interpretado como uma determinação de remuneração em função do número de aulas ministrado.

Ocorre que neste ponto, a CLT não previu (e nem poderia) as peculiaridades do teletrabalho na educação à distância, pelo que o modelo celetista talvez não seja o adequado.

É que o docente de Educação à Distância, especialmente o tutor virtual, desempenha um trabalho efetivo também fora de "sala de aula", que não se resume ao já elevado trabalho de correção de provas e preparação de aula, mas envolve o atendimento a consultas e dúvidas por chat, fórum e e-mail (MENDES, 2012).

Este trabalho, que literalmente demonstra que o tempo e o espaço foram rompidos na Educação à Distância, apresenta grande dificuldade de ser mensurado ou mesmo estimado para fins e remuneração e, por outro lado, por romper com as barreiras do tempo e do espaço, literalmente acompanha o docente nas 24 horas de seu dia.

Neste caso, a ausência de regulamentação pode ser atenuada pela contratação bem elaborada e pela limitação por empregado e por empregador dos horários de resposta, bem como pode constar uma remuneração específica em horas-aula para este trabalho, que é de suma importância para a Educação à Distância.

Mas a remuneração dos docentes dificilmente contempla este tipo de trabalho, sendo muito comum a mesma forma de remuneração do docente em Educação à Distância do docente presencial com um agravante, em valores inferiores a estes últimos e sem a previsão de remuneração das atividades advindas do teletrabalho.

É preciso destacar que a remuneração deve condizer com as atividades prestadas e com a especificidade que a Educação à Distância representa, destacando que a função do tutor é especializada aos fins da Educação à Distância e tratando-se de um magistério diferente, o de ministrar a aula preparada por outrem, bem como coordenar turmas e resolver dúvidas, consultas, chat e e-mail, constituindo-se numa docência completa e específica.

Os professores-autores normalmente celebram um contrato de prestação de serviço de elaboração dos materiais, mas nem sempre são orientados sobre a questão dos direitos autorais, que deve também constar na remuneração objeto do contrato e, com a elaboração e entrega do material adimplem a obrigação, nada impedindo que continuem na equipe como professores-formadores. Obviamente que neste caso passam a ter a mesma remuneração e direitos acima descritos.

A questão dos Direitos Autorais é controversa em diversos pontos na relação trabalhista, com diversas posições na doutrina e na jurisprudência, quando mais quando se trata de empregado-autor.

Ao se aplicar à educação à distância é ainda mais controvertida a questão dos direitos autorais, tanto do material quanto das vídeo-aulas. Desta forma, acaba sendo muito comum os professores gravarem as aulas e a Instituição as transmitir, remunerando apenas a hora aula, o que representaria um ganho considerável para a Instituição de Ensino em função do trabalho do professor, caso, por exemplo, esta aula fosse comercializada ou retransmitida a outra turma.

Desta forma, há que se autorizar o uso da imagem, o que é comum, mas também prever a remuneração extra por retransmissão das aulas em outras turmas ou ainda um adicional por número de alunos fora da turma, que nem sempre são considerados. A cessão dos direitos de forma total ou parcial deve ser objeto de contrato diferente do contrato laboral, pois a hora-aula remunerada era destinada a uma única e específica turma e não pode ser usada pela Instituição indiscriminadamente sem a remuneração do professor.

De outro lado o material didático produzido deve ser limitado em tiragem e tempo, também através de cessão de direitos total ou parcial, pois a produção de material efetivamente se esgota com a entrega, mas há uma arte em preparar o material, que não pode ser reproduzido indiscriminadamente pela Instituição de Ensino sem a devida remuneração do professor-autor.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As condições de contratação e remuneração dos professores e tutores no teletrabalho da educação à distância são um reflexo da forma como as Instituições de Ensino tratam a educação à distância, que é inferiorizada em relação à educação presencial, bem como é edificada sobre uma base exclusivamente econômica, visando baixo custo dos cursos.

Historicamente a educação à distância encontrou resistência nas Instituições e Profissionais da educação mais conservadores e influentes e de certa forma, os cursos por Educação à Distância tiveram necessariamente que ser menos onerosos que os cursos presenciais para a sua formação, o que afetou a sua qualidade e especialmente desvalorizou os professores.

Esta opção exclusivamente econômica para o estabelecimento da Educação à Distância explica à diferenciação das condições contratuais dos profissionais que trabalham na docência à distância e as diversas violações dos direitos trabalhistas destes profissionais, especialmente se comparados aos seus pares presenciais, em que pese serem ambos docentes e com cargas de trabalho similares (ou maiores no caso da Educação à distância).

Na verdade, a especialização que os professores e tutores devem ter na Educação à Distância demonstra serem profissionais diferenciados e que deveriam ter uma carreira própria,

pois formam um conjunto docente singular, merecendo não só uma regulamentação normativa pública como uma condição de respeitabilidade como profissional.

Ocorre que o estereótipo dos cursos de Educação à Distância aliada a já institucional desvalorização dos profissionais em educação cria um ambiente diferente, no qual a singularidade destes profissionais, especialmente dos teletrabalhadores, são explorados.

A docência em Educação à Distância apresenta inicialmente uma impressão de liberdade e vantagens tecnológicas que escondem uma realidade bem diferente, que é de trabalho árduo e incessante. A figura construída pelas próprias Instituições de que o curso à distância é mais versátil, dinâmico e muito mais "barato", podendo ser concluído em menor tempo e com horários flexíveis fez com que se montasse um ideário de tranquilidade, de menor labor dos docentes e dos discentes, quando na verdade seria o contrário.

Ao que parece se estabelece um ciclo doloso de má qualidade, que contamina também o aluno, formando um tripé interessante e favorável ao capital: alunos pouco exigentes, professores pouco exigentes e cursos pouco exigentes, com custos baixos e lucros altos, que pode redundar numa fábrica de diplomas e maus profissionais.

A condição na qual se forma o contrato e se remunera o docente em Educação à Distância é totalmente dominada pela Instituição, e, invariavelmente representa uma condição de exploração do profissional e de inferiorização da educação à distância, servindo ao estabelecimento de marketing de rapidez, comodidade e baixo preço que acompanha o ensino à distância.

Efetivamente, a escolha das Instituições de Ensino à distância é auferir maior quantidade de inscritos a qualquer preço, sacrificando os objetivos educacionais e trabalhistas em favor do lucro, o que implica nas supracitadas condições de contratação dos docentes à distância e seus efeitos negativos na qualidade dos cursos e na vida dos profissionais.

REFERENCIAL

BARROS, Verônica Altef. **O trabalho do docente virtual: análise jurídica das condições de trabalho decorrentes do sistema de educação à distância**. Manaus: Anais do Conpedi, 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nos autos do processo eletrônico PJe de nº: 0010118-69.2016.5.03.0065 (RO) publicado em 28/09/2016, julgado pela Primeira Turma - Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr. Pesquisa de jurisprudência, consultado https://as1.trt3.jus.br/consutla-unificada em 18/10/2016 as 16:27.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nos autos do Processo nº Ag-AIRR - 68000-96.2006.5.02.0087- Data de Julgamento: 14/09/2016,

Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016, Pesquisa de Jurisprudência, consultado em http://www.tst.jus.br/consulta-unificada em 18/10/2016 às 15:10.

MACHADO, Liliana Dias. **O papel da Tutoria em Ambientes de educação à distância**. Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2004, p. 10.

MENDES, Valdelaine. **O trabalho do tutor em uma instituição pública de ensino superior**. Educ. rev. [online]. 2012, vol.28, n.2, pp.103-132. ISSN 0102-4698. http://dx.doi.org/10.1590/S0102-46982012000200006.

MILL, Daniel; RIBEIRO, Luis Roberto Camargo; OLIVEIRA, Márcia Rozenfeld Gomes de (Org.). **Polidocência na Educação à Distância: múltiplos enfoques**. São Carlos-SP: EdUFSCar, 2010

MILL, Daniel. **Docência virtual: uma visão crítica**. 1ª Ed. Campinas-SP: Papirus, 2012.

MILL, Daniel Ribeiro. **Educação à distância e trabalho docente virtual: sobre tecnologia, espaços, tempos, coletividade e relações sociais de sexo na Idade Mídia.** Tese (Doutorado em Educação) — Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG), Belo Horizonte, 2006.

MAIA, Carmem; RONDELLI, Elizabeth; FURUNO, Fernanda (Org.). **A educação à distância e o professor virtual em 50 temas e 50 dias on-line**. São Paulo: Anhembi Morumbi, 2005.

MOORE, Michael G.; KEARSLEY, Greg. **Educação à distância: uma visão integrada**. Tradução Roberto Galman. São Paulo: Thompson Learning, 2007.

NEVES, Inajara Viana de Salles. **Condições de trabalho do docente na rede privada na educação à distância em nível superior**. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2009.

WOOD JR, Thomaz. **Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido.** Rev. adm. empres. [online]. 1992, vol.32, n.4, pp.6-18. ISSN 0034-7590. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901992000400002.