REFLEXOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA ATIVIDADE DOCENTE: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS NA CARGA HORÁRIA DOS PROFESSORES

Luiz Fernando Teixeira de Campos[1] *e Guilherme Alcântara Ocampos* [2]

Abstract — *Recent education policies, incentive the use of technological tools as an approximation and interaction medium between the parties in this relationship - teachers and students. Universities and other learning institutions make use of these, without observing the limits on the workload of the teachers which by its own nature is already very intense. The problems examined here were the recognition of the multiple functions exerted by the professor, not limiting it by the regular presence learning, but on the analysis of the ones foreseen on the specific legislation, that adds on teaching, research and academic extension. Adding to this, other ones, without balance or reasonability, and even, without the proper remuneration, will turn the profession unfeasible. The present work explores about the technology insertion model on the educational environment, for it to be inserted as its being demanded and in the proportion of the realization capabilities of its agents.*

Key words: *professor work shift, educational legislation, educational policies, professor's functions, remote work*

1. Introdução

O tema Educação a Distância (EaD) tem sido pauta de debate nas mais diversas áreas do conhecimento, pois apresenta elementos que podem ser analisados sobre diferentes perspectivas como a educacional, tecnológica e legal. Este cenário pode ser complementado pela constatação empírica da relevância atribuída por Instituições de Ensino Superior (IES) à implementação de políticas institucionais voltadas para o uso de tecnologias, o que tem resultado, em determinados casos, numa desproporcionalidade em relação à atribuição de tarefas para docentes e discentes.

A partir desta perspectiva, o presente trabalho apresenta um estudo dos reflexos que a EaD exerce na carga horária dos professores. Dentro desse contexto, a investigação não se restringiu ao exame do professor na modalidade de educação a distância, mas, sim, aos efeitos na jornada de trabalho professor quando este executa atividades acadêmicas a distância – independentemente da modalidade de curso, se presencial ou não. Assim, prontamente pode-se afirmar que o exercício da atividade docente a distância não tem vinculação direta à modalidade de ensino, ou seja, mesmo em cursos presenciais é possível que o professor cumpra suas funções de modo não presencial, sem que isso descaracterize a natureza de ensino.

Para tanto, num primeiro momento, buscou-se identificar todas as atividades docentes que serão para este fim reconhecidas, já que a lei trabalhista reconhece somente como atividade do professor o magistério de aulas. Pela primeira aproximação do referencial teórico, constatou-se que para a EaD são utilizadas diversas nomenclaturas para diferenciar os clássicos professores das novas funções de tutoria, orientação e pesquisa, por exemplo. Isto requer, então, a confirmação de quais atividades – no cenário de educação à distância – são reconhecidamente exercidas pelos professores. A partir deste levantamento, foi realizada uma análise sobre os reflexos destas atividades no contrato de trabalho do professor, particularmente no que se refere à jornada de trabalho.

Com base nestes elementos, o artigo está organizado da seguinte forma: o item 2 examina a atividade docente na atualidade a partir da análise da legislação trabalhista e educacional para estabelecer um contorno jurídico da questão; o item 3 estuda a modalidade da EaD e discorre sobre suas características e ferramentas usadas nesta; o item 4 discorre sobre os reflexos da EaD na jornada de trabalho do professor; o item 5 trata dos efeitos dessa multiplicidade de papéis na jornada de trabalho do professor; e, finalmente, o item 6 apresenta as conclusões e os trabalhos futuros decorrentes da pesquisa.

2. Atividade Docente na Atualidade

A educação, como um todo, e, o trabalho docente, em especial, estão sendo reconfigurados. Entretanto, adverte Barreto (2004, p. 02), que nesse movimento de reconfiguração de trabalho e formação docente, outro aspecto parece constituir objeto de consenso: a possibilidade da presença das chamadas "novas tecnologias" ou, mais precisamente, das tecnologias da informação e da comunicação (TICs). Em síntese, para o autor a presença das tecnologias de informação e comunicação tem sido investida de sentidos múltiplos, que vão da alternativa de ultrapassagem dos limites

[1] Luiz Fernando Teixeira de Campos, aluno da Faculdade de Computação e Informática, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil, ryche@ryche.com.br

[2] Guilherme Alcântara Ocampos, aluno da Faculdade de Computação e Informática, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil, guilss@gmail.com

postos pelas "velhas tecnologias", representadas principalmente por quadro-de-giz e materiais impressos, à resposta para os mais diversos problemas educacionais ou até mesmo para questões sócio-econômico-políticas.

Sobre este aspecto, Joaquim (2008) considera que "as novas tecnologias educacionais estão valorizando o educador, disponibilizando mais recursos para a construção do conhecimento, mas exigindo um novo tipo de profissional". Pelo exposto, constata-se certa uniformização em alguns critérios de configuração do sujeito professor, suas atribuições primárias e os efeitos que as tecnologias estão incidindo sobre esse profissional.

Entretanto, é necessário examinar a relação do trabalho docente na EaD, cujo problema maior está na configuração jurídica da relação entre este profissional e seu empregador, considerando as particularidades inerentes àquela modalidade de ensino. Portanto, deve-se iniciar o estudo pelo levantamento do conjunto normativo que dispõe sobre o tema.

Por se tratar de relação de trabalho, aponta-se como fonte jurídica primária o conjunto de leis – constitucional e infraconstitucionais – vigentes no Estado brasileiro. Este conjunto é composto por regras e princípios expressos no texto constitucional, na Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, e na Lei Nacional de Diretrizes e Bases, a LDB. Há também o conjunto de atos normativos publicados pelo Ministério da Educação e Cultura, na matéria respectiva, a quem compete formular e avaliar a política nacional de educação, zelando pela qualidade do ensino e velando pelo cumprimento das leis que o regem.

O direito do trabalho do professor está disciplinado na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, no título das normas especiais de tutela do trabalho, entre os artigos 317 e 322. Note-se que esta legislação está em vigor desde 01 de maio de 1943, sofrendo pequenas (e nem tão-significantes) alterações desde então. Pontualmente, destaca-se que a lei não disciplina a figura do docente, mas, sim, sua atividade de magistério, conforme disposto no art. 317, "exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação".

Sobre a exigência de habilitação legal e registro do profissional para exercício do magistério junto ao Ministério da Educação, a Lei de Diretrizes da Educação Brasileira – LDB revoga tal requisito; dispensando, portanto, essa formalidade. Desde a publicação da Lei nº 9.304/1996, considerar-se professor aquele profissional no exercício das funções de ensino, pesquisa e extensão. Portanto, tem-se a configuração do docente a partir de um critério material (as atividades efetivamente exercidas) e, não, formal (habilitação legal e registro no Ministério da Educação). Portanto, vê-se que a legislação trabalhista não oferece elementos suficientes para a atual configuração.

Sobre a remuneração, cabe destacar que a legislação define, tão-somente, as aulas ministradas semanalmente, ainda que o pagamento seja feito ao final de cada mês, considerando este o equivalente a quatro semanas e meia, nos termos do art. 320 da CLT.

Note-se que a legislação trabalhista considera como atividade do professor exclusivamente o magistério de aula, não prevendo a remuneração para quaisquer outras atividades além da sala de aula.

Pela análise supracitada, a proteção jurídica recai, tão-somente para o professor na estrita função do magistério em sala de aula, não prevendo outras atividades – hoje, sabidamente – acadêmicas. Esta falta de dispositivo legal expresso na CLT, muitas vezes, impede a proteção adequada dos professores no efetivo exercício da docência – nas mais diversas atividades – seja no ensino presencial ou não. Possibilitando ao empregador conduzir o contrato de trabalho unilateralmente.

No presente trabalho, a ênfase está na atividade docente exercida necessariamente pela intermediação de instrumentos tecnológicos e, na maior parte das vezes, não presenciais. Assim, não há como não admitir o trabalho do professor realizado a distância como efetivo cumprimento de jornada de trabalho, para o qual foi contratado.

Então, se o art. 317 da CLT reconhece a atividade docente o exercício remunerado do magistério e o art. 13 da LDB dispõe sobre as atividades próprias do docente, permitindo, aqui, inúmeras atribuições, logo, para a efetiva noção jurídica das atividades desempenhadas pelo professor deve-se ter conjuntamente as duas noções.

A jornada de trabalho do professor não se restringe, portanto, ao âmbito da sala de aula; como adverte Gomes (2008, p. 03) "ela extrapola o sistema escolar e se estende para o reduto doméstico; muitas vezes, invadindo o silêncio das madrugadas e também ocupando o tempo dos finais de semana, reservado para o repouso. A definição da jornada de trabalho consiste no tempo diariamente dedicado a este".

De fato, a preparação das aulas, embora envolva múltiplas providências, não é o único problema. A correção de provas e trabalhos de pesquisa, e a confecção de diários e fichas individuais são atividades que, por si só, requerem do professor considerável disponibilidade de tempo, representando assim, aumento na sua jornada de trabalho, sem contar o acompanhamento das atividades realizadas por meio dos portais acadêmicos instituídos pelas Instituições de Ensino (e-mail, chats, fóruns de discussão e outros tantos instrumentos de comunicação virtual).

Em resumo, o regime de trabalho docente deve considerar, além da docência de aulas, as horas reservadas as estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação. Em outras palavras, devem ser considerados no cômputo das horas contratadas do professor, além das atividades de pesquisa e extensão, as atividades complementares de ensino, bem como as de preparação de aulas, planejamento de disciplinas, avaliação de rendimento escolar, acompanhamento discente, coordenação, orientação de monografias, dissertações e teses, reuniões colegiadas, entre outras que se enquadrem

no contexto das atividades extraclasse, isto é, realizada fora do ambiente da sala de aula.

Entretanto, no Parecer CNE/CES n° 37/2007, o Ministério da Educação adverte que "as funções docentes compreendem ensino, pesquisa e extensão, as quais podem ser exercidas de forma concomitante ou não por um mesmo professor" – conforme seu regime de trabalho (tempo integral, parcial ou horista). Neste sentido, segue o parecer, "é facultado à Instituição incluir categorias docentes por atribuição, entre outras, as de professor-orientador, professor-tutor, professor-pesquisador, observadas as prerrogativas das universidades na contratação de professores, técnicos e cientistas estrangeiros para pesquisa científica, como disposto na CF/1998, art. 207".

Afirmou-se acima que a jornada de trabalho do professor em Ensino Superior poderá ser em regime integral, parcial ou horista, conforme contratado pela Instituição de Ensino. Destaca-se que esta categorização de jornada de trabalho do professor foi estabelecida pela LDB e, não, pela CLT. Mais um elemento complicador na integração da jornada de trabalho do docente outras atividades além do magistério de aula, como dispõe a lei trabalhista. Entretanto, é relevante destacar que não se trata de mera liberalidade do empregador a opção pelo regime a contratar, mas, sim, as atividades que serão desempenhadas pelo docente durante esse contrato de trabalho.

O magistério superior, simultaneamente, compreende as atividades de ensino, pesquisa e extensão, nos termos da legislação constitucional – indissociabilidade esta declarada no art. 207 da Constituição Federal de 1988, apesar das particularidades de cada uma das modalidades de Educação Superior – Graduação, Pós-Graduação *Lato* e *Stricto Sensu* e Extensão Universitária. Portanto, há que se considerar outros elementos – além das atividades e respectivas horas pactuadas para tal desempenho – como a natureza dos cursos em questão, isto é, se voltado à formação de profissionais para o mercado de trabalho (Instituição de Ensino somente com Cursos de Graduação, Pós-Graduação *Lato Sensu* ou Extensão Universitária) ou se pesquisadores (Instituições de Ensino com Cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado e Doutorado).

Caracterizados os três diferentes regimes de trabalho do docente em ensino superior, aponta-se (ainda que superficialmente, já que não é objeto desta pesquisa) a problemática decorrente da inobservância, por parte do empregador – Instituição de Ensino – quanto à adequação do regime de trabalho do professor à modalidade de ensino superior a que foi designado. Em muitos casos verifica-se a contratação de professores em regime integral e parcial, cuja proporção das respectivas jornadas, destinadas às atividades de pesquisa e extensão, são ocupadas por funções administrativas de coordenação de curso ou afins, ou, ainda, sendo-lhes atribuídas horas de ensino excedendo 20 horas semanais; de outra parte, professores horistas que são designados para atuação em cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu*, cuja configuração acadêmica exige inserção em pesquisas. Portanto, são significativos os problemas decorrentes dessas inadequações contratuais.

Contudo, o objeto desta pesquisa é a caracterização das múltiplas atividades exercidas pelo docente em ensino superior, independentemente do regime de trabalho para o qual foi contratado – pois como foi visto anteriormente, muitas vezes o empregador não observa adequadamente os critérios jurídicos pertinentes. Para este trabalho acadêmico, busca-se então o reconhecimento de que todas as atividades docentes descritas acima – seja em regime integral, parcial ou horista – podem ser, conjunta ou separadamente, cumpridas dentro ou fora das instalações físicas da Instituição de Ensino.

3. Educação a Distância e Trabalho Docente

O objeto principal desta pesquisa é a configuração da atividade docente em âmbito não presencial, ou seja, o reconhecimento de que as múltiplas atividades exercidas pelo professor não limitam-se àquelas cumpridas necessariamente no âmbito físico da instituição de ensino. Para isso, é necessário o exame da Educação a Distância (EaD).

Moran (2002) pondera que na medida em que avançam as tecnologias de comunicação virtual, o conceito de presencialidade se altera, bem como os conceitos de curso e aula, pois, efetivamente, o professor continuará "dando aula" (lecionando), e enriquecerá esse processo com as possibilidades que as tecnologias interativas proporcionam. Neste contexto, o papel do professor vem sendo redimensionado.

Sobre o ponto de vista da jornada de trabalho, Carvalho (2007) ressalta que a flexibilidade dos horários, a não obrigatoriedade da freqüência diária, a utilização do computador como ferramenta, entre outros elementos, amplia consideravelmente o leque de pessoas que podem incluir-se no processo de formação institucional – instituição de ensino que oferece EaD. Afinal, a compreensão da distância e a ampliação do tempo de estudos provocam um movimento que é uma característica interessante na educação a distância, pois a distância física é encurtada pelas tecnologias de comunicação que conectam professores e alunos fisicamente distantes.

Considerando as diversas atribuições docentes no ensino presencial e as divergências de interpretação sobre esta realidade (admitir função de docência além do restrito magistério de aula), haverá uma complexidade ainda maior quando forem analisadas as atribuições do professor em razão as múltiplas hipóteses de ensino a distância.

Fora a discussão teórica, tem-se, pelo Decreto nº 5.622/2005, regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, em seu art. 1º que a educação a distância caracteriza-se 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.

Quando se analisa as inúmeras espécies de ferramentas que possam ser utilizadas na educação não-presencial, é necessário afirmar o pressuposto que existe espaço na escola para todo o tipo de ferramenta para a EaD, com o objetivo de melhor promover o aprendizado ao aluno. Sem dúvida, livros e outros materiais impressos continuarão sendo relevantes na escola. A tecnologia apenas expande os horizontes a muito além da biblioteca e de uma forma mais atualizada.

Quando, atualmente, se pensa em intercâmbio de comunicação e informação a distância, a Internet é a ferramenta mais comum. Particularmente, ao se examinar a educação não presencial, encontram-se vários tipos de aplicações educacionais por meio da rede eletrônica. Segundo Moran (1996) as redes atraem os estudantes, afinal, eles gostam de navegar, de descobrir endereços novos, de divulgar suas descobertas, de comunicar-se com outros colegas.

Para adquirir as novas capacidades exigidas pelo novo conceito de trabalho, a educação deve passar por um processo de adaptação.

Pelo exposto, constata-se que o estudo sobre a EaD só pode ser feito em razão de um perfil próprio da sociedade atual, a qual será denominada, para efeitos desta pesquisa de "sociedade em rede" (CASTELLS, 1996). Inclusive, exige-se do professor não só a formação técnica, mas, também, sócio-político-comportamental para formação dos alunos na sociedade de rede.

4. EaD e a Multiplicidade de Papéis na Jornada do Professor

O Ministério da Educação reconhece que "em numa sociedade da informação e do conhecimento, em razão dos recursos tecnológicos existentes, a função docente, independentemente do regime de contratação, não se esgota no ambiente da Universidade, na medida em que ele – professor – carrega consigo suas atividades acadêmicas".

Para se compreender os reflexos sobre o contrato de trabalho do professor quando da realização do ensino longe das instalações físicas do empregador, é necessário definir as múltiplas funções exercidas pelo docente nessa modalidade. Obviamente, intensifica-se, dessa forma, o trabalho do professor, já que a escola e todo o sistema educacional passam a funcionar com outros tempos e em múltiplos espaços, diferenciados. Positivamente, nota-se que a utilização dos múltiplos modelos de disponibilização das informações acadêmicas por meio digital conduzem a certa comodidade e praticidade do professor – desde que o mesmo tenha sido, pela Instituição de Ensino, preparado tecnicamente para isso e, sem, que haja uma sobrecarga nas suas atribuições – e para o aluno, revertendo, em tese, num incremento para o processo de ensino-aprendizagem.

A configuração que se entende mais completa sobre a multiplicidade de papéis do professor na EaD, é elaborada por Belloni (2006, p. 79) reconhecendo ser esta uma das questões entrai na análise da EAD, pois o uso mais intenso dos meios tecnológicos de comunicação e informação torna o ensino mais complexo e exige a segmentação do ato de ensinar em múltiplas tarefas. Genericamente a autora indica como funções docentes ao longo do processo de planejamento e execução em EAD (*ibidem*, p. 83-84): o professor formador (que orienta o estudo e a aprendizagem ao estudante), o professor conceptor e realizador de cursos e materiais (que prepara os planos de estudos, currículos e programas); o professor pesquisador (que pesquisa e atualiza sua disciplina, em teorias e metodologias de ensino-aprendizagem); o professor tutor (que orienta o aluno em seus estudos relativos à disciplina pelo qual é responsável); o tecnólogo educacional (que é responsável pela organização pedagógica dos conteúdos e por sua adequação aos suportes técnicos a serem utilizados); o professor "recurso" (que é responsável pelo plantão de dúvidas pontuais dos estudantes); e, por fim, o professor monitor (que coordena e orienta a exploração de materiais em grupos de estudo.

Para fins desta pesquisa, toma-se a enumeração das atividades docentes descritas acima como a mais completa e a que deva ser observada para todos os fins legais decorrentes.

5. Controle da Jornada de Trabalho do Professor à Distância

É inegável que a atividade docente é intelectual, portanto, não justifica o controle direto e imediato do empregador. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho (1998) afirma que o trabalho intelectual e todas as suas implicações – capacidade de iniciativa, responsabilidade, autonomia, caráter cumulativo, temporalidade distinta – vem tornando marginal, pois desnecessário, o controle direto sobre a execução de uma tarefa ou de conjunto de atividades, e anacrônica parte da legislação trabalhista. Pois, para o Organismo Internacional (1998, p. 4), o conceito de controle, implícito na definição de trabalho a distância, controle de equipamento ou matéria-prima, e modo de operação podem – e deve – ser reavaliado. Afinal, uma vez que o trabalho não se encontra sob o controle direto do empregador é necessário selecionar aqueles trabalhadores que supostamente estariam mais adaptados a responder positivamente às necessidades da empresa. (*idem*, p. 8)

Reconhece Nogueira (2000, p. 118) que "o problema que surge com o teletrabalho é a dificuldade (e, eventualmente, a inexistência) da vigilância física pelo empregador sobre a atividade do empregado". A autora aponta como formas de provar o trabalho a distância (ibidem): "o fato de que o computador ou o celular tenham dispositivos capazes de restringir o uso pelo trabalhador, de acordo com o número de horas, o que é possível mediante a celebração de um convênio entre o empregador e a concessionária da linha telefônica, ou com o provedor de acesso à internet, já que esses fatos demonstram o exercício, pelo empregador, do seu poder de direção, para

conformar a atividade laboral do empregado às necessidades empresariais, manifestadas sob a forma de controle da jornada laboral. Também é prova da relação de emprego a conexão existente entre o computador do trabalhador e o terminal da empresa, a fim de permitir o acesso à rede interna de comunicação (intranet). Outro fato que demonstra a existência de relação de emprego é o envio de mensagens para o celular ou e-mail do empregador, com pautas indicativas de como realizar a atividade pactuada, lembrando, sobretudo, que os e-mails podem ser monitorados pelo empregador".

Enfim, todas estas medidas são admitidas como exercício do poder de direção do empregador sobre o teletrabalhador. No entanto, especificamente, para que seja possível proteger juridicamente o professor no exercício da função docente não-presencial, é necessário o reconhecimento desta atividade como uma forma de teletrabalho, pois conforme Serra (1995, p. 12) "qualquer das definições de teletrabalho, todas coincidem em dois aspectos essenciais: por um lado o fato de se exercer a distância; mas, por outro – que é decisivo para o conceito de teletrabalho – o fato do trabalho implicar a utilização de tecnologias de informação e telecomunicação".

6. Conclusões e Trabalhos Futuros

Seja nos cursos do tipo presencial ou à distância, estas ferramentas de ensino serão utilizadas com maior ou menor intensidade conforme aquele formato. Mas independentemente da espécie de curso – presencial ou a distância – o fato é que são instrumentos que proporcionam o aprendizado, configurando, portanto, método ferramentas de ensino. Então, em se tratando de método recursos de ensino, devem ser reconhecidos como atividade docente e, portanto, efetivamente remunerada.

Concluiu-se que, independentemente da modalidade de curso, a utilização da tecnologia, como forma de incrementar o ensino, é realidade na sociedade moderna e, como tal, deve ser reconhecida como trabalho efetivo. Sobre este aspecto, do reconhecimento como trabalho efetivo, demonstrou-se que a idéia de teletrabalho já está inserida no mundo jurídico há algumas décadas. Entretanto, sempre teve sua vinculação às atividades profissionais estritamente vinculadas ao uso de tecnologias. Isso é, a tecnologia, para efeitos de reconhecimento do teletrabalho, deveria ser a atividade final do trabalhador.

Propõe-se, então, a partir desta noção, uma ampliação no conceito de teletrabalho para fazer abranger toda e qualquer prestação de serviço que seja realizada fora das instalações do empregador, a distância, sem que, com isso, seja afastado o controle, a fiscalização e a direção por parte do empregador. Mesmo porque, todas as ferramentas tecnológicas utilizadas na educação não presencial são passíveis de controle por parte do empregador, quem deverá adequar-se operacionalmente para este fim.

De outra parte, sabe-se que a métrica precisa do tempo dispensado no cumprimento das funções docentes por meios tecnológicos exigirá do empregador um aparato logístico capaz de aferir tal situação. Entretanto, não pode o trabalhador ser prejudicado, pela inércia do empregador, pelo não reconhecimento dessa diferente forma de prestar o trabalho.

Para tanto, será necessário estabelecer uma estrutura de auditoria para as atividades de teletrabalho, garantindo ao profissional da educação a adequada remuneração de suas atividades e ao empregador uma transparência dessas atividades. Portanto, constitui um segundo desafio de trabalho futuro realizar o levantamento de ferramentas de auditoria eletrônica e a devida adequação às especificidades do profissional da educação.

Referências

Barreto, R. G. (2004). Tecnologia e Educação: Trabalho e Formação Docente. In *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1181-1201, http://www.cedes.unicamp.br.

Belloni, M. L. (2006), *Educação a distância*, Campinas, Autores Associados.

Carvalho, A. B. G. (2007). Os múltiplos papéis do professor em educação a distância: uma abordagem centrada na aprendizagem. In *18º Encontro de Pesquisa Educacional do Norte e Nordeste – EPENN*, Maceió, http://
anabeatrizgomes.pro.br/moodle/file.php/1/ARTIGOEPPEN.pdf.

Castells, M. (1996), The rise of the network society, Blackwell Publishers, Malden, MA.

Gomes, R. J. S. (2008). A Jornada de Trabalho do Professor: Ritual de Deveres, Restrições de Direitos. In *Revista Novas Idéias*, Recife, v.1, n.1, p. 075-092, http://www.isead.com.br/isead/jpg/revista/Pagina-75-92.pdf.

Joaquim, N. (2008). Direitos, deveres e valorização dos professores nas relações de trabalho. In *Jus Navigandi*, http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10890.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (1998). Departamento de Políticas de Desenvolvimento, In Documentos de discussão: Questões em desenvolvimento. LAVINAS, Lena; SORJ, Bila; LINHARES, Leila; JORGE, Angela. Trabalho a domicilio: novas formas de contratação. Brasília: OIT, 1998.

Moran, J. M. (2002). O que é educação a distância. In *Novos caminhos do ensino a distância*, Informe CEAD – Centro de Educação a Distância, SENAI, Rio de Janeiro, ano 01, n. 5, pp. 1-3, http://eca.usp.br/prof/moran/dist.htm.

Moran, J. M. (1996). Como utilizar a internet na educação: relatos de experiência, http://www.eca.usp.br/eca/prof/moran/mor.htm.