

Aspectos trabalhistas na educação a distância

Débora Tiemi Scottini

Servidora do Ministério Público da União (MPU), lotada no Ministério Público Federal (MPF). Mestranda em Tecnologia pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Especialista em Gestão Pública pela Universidade Federal do Tocantins (UFT) (2012). Bacharela em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2010). Graduada em Administração pela Universidade Federal do Paraná (2010). Graduada em Turismo – ênfase em Planejamento em Áreas Naturais pela Universidade Federal do Paraná (2005).

Resumo: O presente trabalho objetiva apresentar de que forma se dá o funcionamento dos cursos de educação a distância no país, bem como as questões jurídicas decorrentes das relações de trabalho que se evidenciam a partir do implemento desta modalidade de ensino.

Palavras-chave: Educação a distância. Teletrabalho. Tutoria.

Abstract: This paper aims to present how the operation takes courses in distance education in the country as well as the legal issues arising from working relationships that are evident from the implement of this type of education.

Keywords: Distance education. Teleworking.

Sumário: 1 Introdução. 2 Conceito de educação a distância. 3 Histórico da educação a distância no mundo e no Brasil. 4 O professor na educação a distância. 5 Análise jurídica da relação de trabalho do docente virtual. 5.1 Caracterização do vínculo de emprego em geral. 5.2 Vicissitudes do trabalho na educação a distância. 5.3 Vínculo de emprego do professor. 5.4 Especificidades do professor a distância. 6 Figura do tutor na educação a distância. 7 Enquadramento dos

tutores como teletrabalhadores. 8 Formas de remuneração dos tutores e professores. 9 Direitos autorais. 10 Sugestões jurídicas e pedagógicas para mitigar a natureza exploratória da relação de trabalho dos profissionais envolvidos no ensino a distância. 11 Conclusão.

1 Introdução

O presente trabalho objetiva apresentar o funcionamento dos cursos de educação a distância no país e as consequências jurídicas decorrentes das relações de trabalho, buscando o debate quanto aos aspectos jurídicos, a fim de nortear os atores sociais na elaboração das normas específicas para o trabalho docente virtual.

O tema tem pertinência visto que, apesar de longa data no cenário internacional, a educação a distância se desenvolveu no Brasil somente nas últimas duas décadas, principalmente no ensino superior e nas pós-graduações da iniciativa privada. Além disso, como consequência do crescimento da educação a distância e da falta de regulamentação para o trabalho docente virtual, observa-se uma precarização das condições de trabalho.

A educação a distância pressupõe uma série de atividades anteriores até que o curso seja disponibilizado aos alunos, tais como a elaboração de materiais, execução e acompanhamento do curso, ocasionando repercussões no trabalho docente e o surgimento de uma nova figura na relação professor e aluno, o chamado tutor. Tal figura exterioriza especificidades decorrentes tais como: duração dos contratos (por prazo determinado ou indeterminado ou por autoria); o número de alunos por docente; o horário de trabalho (por ser, em regra, não presencial não conta com controle físico, embora abundem recursos tecnológicos para viabilizar tal controle); as despesas com os equipamentos; os direitos autorais e de imagem (até que ponto o empregador pode utilizar os materiais ou reproduzir aulas).

O objetivo deste trabalho é explicar as especificidades desta modalidade de ensino que têm crescido no Brasil e salientar que a falta de legislação trabalhista específica para a educação a distância colabora para a precarização das condições de trabalho do docente que trabalha nesta modalidade de educação. Tem igualmente como objetivo apontar os problemas trabalhistas pertinentes aos trabalhadores que desempenham funções nos cursos de educação a distância em todo o país.

Registra-se a existência de três espécies de educação, no que se refere ao contato físico existente, ou não, entre professor e aluno: presencial, semipresencial e educação a distância. A presencial corresponde aos cursos regulares em que professores e alunos se encontram sempre numa instituição de ensino; a semipresencial acontece em parte na sala de aula e outra parte a distância, utilizando tecnologia da informação.

A educação a distância difere da educação tradicional, pois o aprendizado não se dá em uma sala de aula convencional, com o professor ministrando aulas. Esta modalidade de ensino, em sua grande maioria, possui algumas aulas presenciais, nas quais o aluno assiste às aulas ministradas pelos professores das disciplinas. Estas aulas presenciais, no geral, equivalem a cerca de 20% da carga horária total do curso.

Os outros 80% de carga horária do curso, geralmente, referem-se a atividades individuais e em grupo, realizadas pelo aluno em sua própria residência ou trabalho e pelas leituras obrigatórias dos materiais didáticos disponibilizados pelo professor.

Como se percebe, nesta modalidade de ensino, o aluno não pode ser apenas um ouvinte passivo. Pelo contrário, ele é que terá de se organizar no tempo para realizar a leitura do material didático disponibilizado pelos professores, bem como realizar as atividades exigidas pelo curso.

Geralmente essas atividades exigidas pelo curso têm como objetivo, além de avaliar o aluno, forçá-lo a estudar a matéria de forma periódica, a fim de que não estude apenas para a avaliação presencial que será realizada ao final de cada disciplina ou módulo.

Sintetizando, nos cursos a distância, quando há professores, estes não exercem a função de docentes convencionais, dado que necessário se faz motivar os alunos como se fossem palestrantes. A questão da avaliação das atividades e do acompanhamento e auxílio dos alunos cabe a uma nova figura inserida no contexto do ensino a distância: o tutor.

Há cursos em que o professor é quem elabora a avaliação e transmite o gabarito para o tutor, mas quem realiza efetivamente a avaliação do aluno acaba sendo o tutor.

Há situações em que o curso é feito totalmente a distância. Em alguns casos, o material é apenas por escrito, não havendo videoaulas. Assim, as dúvidas dos alunos são encaminhadas por *e-mail* ou pelo programa (*software*) de educação a distância diretamente ao professor ou, quando há, para o tutor do curso.

Existem, ainda, outros cursos que são ministrados por meio de videoaulas. Em muitos desses casos, existe apenas a figura do professor que ministra as aulas, tais como as aulas de cursos para concursos a distância. Neste caso, não existe a figura do tutor, somente a do professor-palestrante, já que não serão realizadas atividades ou leituras de materiais obrigatórios, muito menos avaliações por parte dos cursos. Tal modalidade de educação a distância é a que mais se parece com a modalidade presencial tradicional de ensino.

Como se observa, existem diversas modalidades de ensino a distância, cada uma com sua peculiaridade. Destarte, com o objetivo de buscar entender melhor todo este contexto e suas particularidades no direito trabalhista, realizou-se este trabalho.

2 Conceito de educação a distância

Educação a distância é a modalidade de ensino que permite que o aprendiz não esteja fisicamente presente em um ambiente formal de ensino-aprendizagem, permitindo igualmente que este faça seu autoestudo em tempo distinto. Diz respeito também à separação temporal ou espacial entre o professor e o aprendiz.

Nessa situação é que surgem as figuras do tutor e do professor. Diferentemente da educação presencial tradicional, o professor tem o papel de apresentação do tema, atuando como uma espécie de palestrante. Já o tutor atua, em um segundo momento, na cobrança e correção das atividades exigidas no decorrer do curso e das avaliações, tornando-se um elo entre a instituição de ensino e o aluno. No exercício desta condição, soluciona tanto questões administrativas como educacionais, encaminhando problemas que não consiga resolver para a secretaria, coordenação ou para os professores do curso. A figura do tutor, como se observa, não existe na educação presencial tradicional.

A interligação entre professor, tutor e aluno se dá por meio de tecnologias, principalmente da internet.

Assim, a educação, em tese, deveria deixar de ser concebida como mera transferência de informações e ser norteadada pela contextualização de conhecimentos úteis ao aluno. Para aqueles que defendem esta sistemática educacional, por meio dela deveria o aluno ser desafiado a pesquisar e entender o conteúdo, de forma a participar da disciplina. Injunções de ordem prática e cultural, entretanto, muitas vezes, impedem que se atinja tal objetivo.

Nesta modalidade de ensino, estudantes e professores não necessitam estar presentes num local específico durante o período de formação. Em princípio, não deve haver diferença entre a metodologia utilizada no ensino presencial e aquela disponível no ensino a distância. As metodologias mais eficientes no ensino pre-

sencial são também as mais adequadas ao ensino a distância. O que muda, basicamente, não é a metodologia de ensino, mas a forma de comunicação, em que pese a limitação indiscutível decorrente da não proximidade física entre o professor e o aluno.

No processo de aprendizagem, assim como no ensino regular, o orientador ou o tutor da aprendizagem deve atuar como “mediador”, isto é, aquele que estabelece uma rede de comunicação e aprendizagem multidirecional, por meio de diferentes meios e recursos da tecnologia da comunicação. Não pode, portanto, desvincular-se, como curialmente ocorre, do sistema educacional e deixar de cumprir funções pedagógicas no que se refere à construção da ambiência de aprendizagem.

Esta mediação tem, por conseguinte, a tarefa de vencer a distância física entre educador e o educando, ou seja, o tutor é o elo entre o ensino transmitido pelos materiais didáticos e o aluno. Este ensino deve ser autodisciplinado e automotivado, para que possa superar os desafios e as dificuldades que surgem durante o processo de ensino-aprendizagem, o que nem sempre acontece não só em face da distância propriamente dita, mas principalmente em face até mesmo de preconceitos culturais contra esta espécie de educação.

Os que defendem esta sistemática sustentam que a educação a distância possibilita a inserção do aluno como sujeito de seu processo de aprendizagem, com a vantagem de que ele também descobre formas de tornar-se sujeito ativo da pesquisa e da partilha de conteúdos. Na verdade, tais objetivos não são excludentes da sistemática presencial, podendo na prática serem obtidos com maior facilidade nesta última.

O desenvolvimento e a importância que a educação a distância tem assumido na modernidade resultam da necessidade cada vez maior de acesso da população à formação educacional e à qualificação para o trabalho, bem como das deficiências do sistema educacional presencial tradicional.

3 Histórico da educação a distância no mundo e no Brasil

Segundo Vivian Selma Schultz Vilela (2006, p. 5), o registro mais antigo da aplicação de uma metodologia de educação a distância foi no início da difusão do cristianismo. O apóstolo Paulo enviava cartas para as igrejas com a finalidade de ensiná-las sobre o cristianismo. Essa modalidade de educação voltou a ocorrer no século XIX, com o advento das estradas de ferro nos Estados Unidos, que facilitavam o transporte dos materiais pedagógicos pelos comboios.

Sherron e Boettcher (1997, apud CAMPOS FILHO, 2004, p. 13) identificaram quatro gerações distintas do ensino a distância. A primeira geração da educação a distância teve seu começo em 1850 e durou até 1960. Nessa geração, os estudos eram realizados por meio de materiais impressos enviados por correspondências, sendo que, posteriormente, surgiram o rádio e a televisão.

A segunda geração iniciou em 1960 e durou até o ano de 1985. Nesse período, além de materiais impressos, eram utilizadas transmissões por televisão aberta, rádio e fitas de áudio e vídeo, com interação por telefone, fax, satélite e TV a cabo. A terceira geração durou de 1985 até 1995. Nesta década, a geração teve sua base em redes de computadores, videoconferências, estações de trabalho de multimídia e o uso da internet. Por fim, a quarta geração de educação a distância teve seu princípio em 1995 e dura até os dias atuais. Esta geração utiliza como meio de comunicação o correio eletrônico, *chat*, computadores, internet em banda larga, interação por vídeo e ao vivo, videoconferência, fax e ainda o papel impresso.

A literatura, por sua vez, já apresenta uma quinta geração, a qual se caracteriza pela junção da quarta geração com a comunicação por computadores e sistemas de respostas automatizadas por aprendizagem flexível inteligente.

Pode-se verificar e demonstrar a abrangência da educação a distância em relação às variações de contexto e às demandas educacionais, podendo ser observado que a educação a distância surgiu em decorrência de dificuldades geográficas, demandas de formação profissional, ampliação do atendimento de escolarização e qualificação profissional.

A despeito de sua longa existência, especialmente no cenário internacional, a educação a distância se disseminou no Brasil somente nas últimas duas décadas. Talvez, por esse crescimento ainda ser recente, os programas em educação a distância têm suscitado diversas controvérsias e temores entre aqueles sujeitos que se dedicam ao trabalho e reflexão sobre o campo educacional.

A experiência brasileira com educação a distância até o advento das telecomunicações e da informática enfatizou os cursos por correspondência, utilizados na educação não formal e no atendimento das necessidades de informação e atualização.

Do ponto de vista da legislação, a Lei n. 9.394/1996 institucionalizou a educação a distância. Os decretos e a portaria publicados ainda em 1998 marcaram o início da regulamentação da educação a distância e tiveram alguns aspectos importantes: o primeiro, a definição de educação a distância, ou seja, todos os cursos que não fossem integralmente presenciais; o segundo, o processo de credenciamento de instituições de ensino superior para a oferta de cursos a distância, notadamente na formação de professores.

O foco da expansão da educação a distância foi a educação superior e, em especial, para a formação de professores para a educação básica. Concomitantemente à perspectiva de democratização do acesso, com ações direcionadas à expansão da educação a distância na esfera pública, o que se revelou foi a forte expansão desta nas instituições de ensino superior privadas.

Para Daniela Motta de Oliveira (2008, p. 156):

nessa direção, a educação a distância, considerada um “recurso moderno”, na prática não moderniza a educação. Ao contrário, reforça a conservação das relações capitalistas. E, não obstante o discurso governamental se dirigir para a democratização do ensino superior, o fato é que dados disponíveis no INEP/SINAES não apenas nos indicam a consolidação da Educação a distância enquanto estratégia de ampliação do ensino superior, e enquanto estratégia de formação de professores, quanto demonstram que a democratização do acesso tem se dado no âmbito das IES privadas. Dito de outro modo, em trabalho recente, Barreto analisa que no atual momento, “justamente quando da implantação de um sistema nacional de formação de professores a distância, o substantivo (estratégia) e o adjetivo (estratégico) parecem ter caído em desuso, tendendo a Educação a distância a ser discutida nos limites da condição de modalidade de ensino, o que equivale a reduzir as questões envolvidas à sua dimensão técnica.

4 O professor na educação a distância

Há uma grande problemática na educação a distância em definir quem é o professor e quais são as funções deste profissional nesta modalidade de ensino.

Observa-se que, diferentemente do ensino presencial tradicional, o professor não possui contato direto com os alunos, atua, de certa forma, de maneira similar aos palestrantes de cursos, já que o contato com os discentes se dá, na maioria dos casos, em dois ou três encontros, no máximo, ou sequer ocorre, como nos cursos realizados por meio de videoaulas.

O professor passa a assumir uma nova postura frente às disposições do espaço, do tempo e dos recursos tecnológicos exigidos pelos estudos a distância. Não está mais constantemente presente, face a face com seus estudantes, mas essa relação se constrói por meio da mediação estabelecida pelos recursos didáticos e pedagógicos específicos.

Diante da perspectiva apontada, podem-se fazer as seguintes considerações: as tecnologias impõem profundas alterações no processo de trabalho, nesse sentido, faz-se necessário considerar que a mediação tecnológica no fazer docente tem ocorrido numa realidade em que inexistem ordenamentos jurídicos específicos que garantam a legitimidade de profissionalização do docente virtual. Nesse quadro há ainda o debate sobre o que é ser professor e ser tutor na educação a distância.

5 Análise jurídica da relação de trabalho do docente virtual

A falta de normas trabalhistas específicas para regulamentar os diversos aspectos do ensino a distância traz grandes dificuldades para o estudioso do Direito do Trabalho. As normas tradicionais que foram concebidas para regulamentar as peculiaridades do trabalho educacional tiveram em mente o ensino presencial, sendo algumas de difícil adaptação nesta modalidade relativamente recente de atividade empresarial.

Apesar dessa realidade, enquanto a legislação não se aperfeiçoa no tocante à matéria, são perfeitamente aplicáveis as regras gerais atinentes à caracterização da relação de emprego em geral e do trabalho a domicílio em particular.

Peculiaridade digna de nota diz respeito a certas situações em que o professor pode acumular atividades atinentes a outras funções, tais como as de radialista, atraindo, nestas circunstâncias, a possibilidade de se sustentar a aplicação da Lei n. 6.615/1978, regulamentada pelo Decreto n. 84.134/1979, que estabelece, por exemplo, o direito de gratificação pela acumulação de funções. O fato de este tipo de trabalhador realizar trabalho que desde há muito tem características similares ao labor docente a distância em muito auxilia a insuficiência de regras específicas que tratem sobre a matéria.

Enfatize-se que a insuficiência de regras jurídicas pode e deve ser suprida pela observância dos princípios cardiais do direito do trabalho, bem como dos princípios gerais do Direito compatíveis com estes.

5.1 Caracterização do vínculo de emprego em geral

Para o sistema jurídico brasileiro, a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho, que necessariamente exige a existência de figuras específicas, como o exemplo da subordinação.

De acordo com José Affonso Dallegrave Neto (1998, p. 61), não se deve confundir relação de emprego com relação de trabalho, pois, para ele, a relação de trabalho corresponde:

[...] a qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço de um determinado sujeito, pessoa física ou jurídica, a um determinado destinatário. A categoria é ampla e abrange inúmeras espécies, tais como a empreitada, o locador de serviço, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalho avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também, o trabalho do empregado subordinado, dentre outros.

Portanto, a relação de trabalho é o gênero que abrange a relação de emprego. Mas também não é apenas essa espécie. Na relação de trabalho, também se compreendem as seguintes relações: contrato de empreitada, contrato de mandato, contrato de representação comercial, contrato de agenciamento, contrato de corretagem, contrato de prestação de serviços, entre outras. Todavia, neste estudo, compete apenas um maior aprofundamento na compreensão da relação de emprego.

Dessa maneira, outra questão importante a ser comentada diz respeito ao conteúdo do contrato de trabalho. Este não pode ser atri-

buído a qualquer relação de trabalho, já que a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz sua correspondência com a relação de emprego no art. 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Assim, a relação de emprego é uma forma de relação de trabalho que se origina mediante um contrato de trabalho e que deve ser dotada de características específicas como personalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Quando se considera a característica da personalidade em uma relação de emprego, tem-se uma limitação da figura do empregado à pessoa física. Com propriedade, José Affonso Dallegrave Neto (1998, p. 61) afirma que não se admite que o prestador do serviço constitua uma pessoa jurídica ou entidade coletiva. O empregado há de ser sempre uma pessoa física. E mais que isto: deve adimplir sua obrigação de forma pessoal. Este caráter *intuitu personae* é essencial não só em face da fidúcia que norteia o liame empregatício, mas, sobretudo, porque o empregador, quando celebra o contrato de trabalho, objetiva a prestação de serviço daquele determinado empregado. Logo, o obreiro contratado é insubstituível na relação jurídica de emprego.

Com esse mesmo entendimento, Manoel Olea Alonso (1969, p. 161) coloca que:

A prestação do trabalho é estritamente personalíssima e o é em duplo sentido. Primeiramente porque pelo seu trabalho compromete o trabalhador sua própria pessoa, enquanto destina parte das energias físicas e mentais que dele emanam e que são constitutivas de sua personalidade à execução do contrato. Em segundo lugar, sendo cada pessoa um indivíduo distinto dos demais, cada trabalhador difere de outro qualquer, diferindo também as prestações de cada um deles enquanto expressão de cada personalidade em singular. Em vista disso, o contrato de trabalho não conserva sua identidade se ocorrer qualquer alteração na pessoa do trabalhador. A substituição deste implica um novo e diferente contrato com o substituto.

Destarte, a característica da pessoalidade nada mais é do que a necessidade de que o exercício do labor seja realizado pela pessoa física que celebrou o contrato com o empregador, sendo assim, uma característica indissociável de uma relação de emprego.

A não eventualidade exige, em princípio, que a prestação de serviço seja essencial à atividade do seu beneficiário, sendo critério secundário para sua caracterização a continuidade nesta prestação, a qual pode estar presente igualmente na prestação de serviços não essenciais.

Nesse diapasão, Alexandre Ramos (1999, p. 73) procura justificar a essencialidade como característica da não eventualidade com as seguintes palavras:

um dos elementos configuradores do contrato individual de trabalho é a não eventualidade do serviço, ou seja, que o serviço prestado pelo empregado seja contínuo, caracterizando-se uma necessidade permanente da empresa.

Independentemente do suporte teórico que justifique a necessidade da presença do caráter da não eventualidade em uma relação de emprego, a verdade é que tanto a lei como a doutrina confirmam que a não eventualidade é requisito para que a relação de trabalho seja considerada uma relação de emprego.

A não eventualidade não significa necessariamente habitualidade, embora muitas vezes se confundam estas duas figuras. Há diversas teorias que qualificam a não eventualidade, sendo que no Brasil predomina na doutrina e na jurisprudência a teoria dos fins do empreendimento, a qual assevera que pode haver casos em que, mesmo não existindo a habitualidade sob o critério temporal, pode ser configurada a relação de emprego e, portanto, a existência do contrato de trabalho. Basta que exista a necessidade permanente do empregador de uma atividade descontínua. Por outro lado, será considerado trabalho eventual aquele em que o trabalhador é cha-

mado a realizar tarefas ou que tenha atribuições não inseridas nos fins normais da empresa.

A outra característica da relação de emprego prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho é a onerosidade.

Há autores que, de forma, talvez, displicente, colocam que a onerosidade diz respeito à paga do salário. Nas palavras de defesa do seu entendimento, Amauri Mascaro Nascimento (1999, p. 157) afirma que:

alguns autores dão uma dimensão maior a este requisito do salário, preferindo dizer que só haverá relação de emprego se o contrato for oneroso. Querem dizer com onerosidade a reciprocidade de deveres das partes. O dever do empregado é prestar os serviços.

Para Maurício Godinho Delgado (1999, p. 22), a relação de emprego prevista na Consolidação das Leis do Trabalho tem essência econômica. Nessa linha, a prestação de serviço por empregador, a qual certamente é dotada de valor econômico e social, deve ter uma contrapartida também econômica em benefício do trabalhador, sendo, portanto, a relação de emprego uma relação de onerosidade devido à reciprocidade de valoração econômica.

Por fim, o último requisito legal para a configuração de uma relação de emprego é a figura da subordinação.

Este elemento possui importância suprema na configuração da relação de emprego. Há autores que pensam ser este o único requisito verdadeiramente diferenciador de uma relação qualquer de trabalho para uma relação de emprego.

A subordinação, por ser um elemento realmente diferenciador e indispensável em uma relação de emprego, foi, e ainda é, objeto de estudo aprofundado pela doutrina, e algumas teorias foram criadas e adotadas ao longo do tempo para se explicar tal figura.

As teorias que se destacaram ao longo dos anos possuem justificativas diferentes quanto à natureza da subordinação. Essas teorias são três: a primeira considerava a subordinação como uma dependência técnica; a segunda tinha a subordinação como dependência econômica; e, por fim, a teoria que prevalece atualmente é a chamada subordinação jurídica.

A primeira teoria citada não tem mais condições de ser admitida atualmente, visto que é perfeitamente factível que o empregado tenha um conhecimento técnico superior ao seu empregador, o que não deve ser considerado no que se refere à identificação ou não da subordinação jurídica.

A teoria que procura caracterizar a subordinação mediante a dependência econômica limita-se a defender que o empregado está diretamente vinculado ao seu empregador a partir do momento em que este possui situação econômica mais favorável que aquele.

Não é preciso muito esforço reflexivo para refutar essa teoria. Basta considerar que nem sempre o empregado possui uma situação econômica inferior à do seu empregador. Um exemplo claro se observa nas faculdades de Direito, em que muitos professores são advogados bem-sucedidos em suas carreiras e são empregados do proprietário da faculdade, que nem sempre possui rendimentos tão fartos quanto esses professores. Portanto, pensar que a dependência econômica do empregado se confunde com a subordinação é um erro, pois, mesmo o empregado sendo mais abastado do que o empregador, pode-se configurar uma relação de emprego.

Após o descarte das duas teorias anteriores, cabe agora uma análise da teoria que permanece vigente nas interpretações doutrinárias e jurisprudências no que diz respeito à subordinação como elemento nato de uma relação de emprego.

Esta teoria, denominada subordinação jurídica, adota a relação de dependência hierárquica entre empregado e empregador

como característica da subordinação. José Affonso Dallegrave Neto (1998, p. 60) explica que os adeptos desta teoria entendem que o empregado “está vinculado às ordens do empregador, através do poder de comando criado por lei”.

Nesse sentido, entende-se que tal teoria compreende a subordinação como a dependência que tem o empregado do empregador em razão dos poderes conferidos a este pela lei, sendo que esta condição de hierarquia limita-se ao contrato de trabalho, não podendo exceder os limites da relação de emprego.

Desta feita, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação são os elementos determinantes na distinção entre qualquer outra forma de relação de trabalho e a relação de emprego.

5.2 Vicissitudes do trabalho na educação a distância

Daniela Motta Oliveira (2008, p. 1.839) considera o Direito como um instrumento para pacificar os litígios sociais. Ocorre que várias são as relações jurídicas nascidas das relações humanas que têm como suporte a tecnologia e a internet.

A falta de regras específicas no ordenamento jurídico para este trabalhador é identificada inicialmente como um dos fatores que contribuem para o fortalecimento da precarização do trabalho nestas circunstâncias.

De acordo com Inajara Neves (2009, p. 4), as novas tecnologias têm sido utilizadas pelas instituições de ensino privadas como forma de dispersar mão de obra e aumentar o trabalho daqueles que permanecem empregados.

Na educação a distância, isso é notório. Professores com mil, dois mil alunos, sendo que presencialmente lecionariam para, no máximo, duas ou três turmas de 50 a 60 alunos, o que bem eviden-

cia a existência do componente econômico como estimulante do estabelecimento desta espécie de processo educacional.

Em decorrência da falta de regulamentação, diversas instituições de ensino insistem em não reconhecer o vínculo de emprego dos trabalhadores a distância, precarizando em muito a condição profissional de professores, tutores e demais protagonistas desta cena.

Segundo Neves (2009, p. 4), o trabalho docente na educação a distância, que tem suas atividades mediadas pelas tecnologias digitais, tem sido tomado num contexto de exploração da mais-valia pelo capital no âmbito educacional. Conforme Karl Marx afirma, as formas de exploração da força de trabalho passam pelo domínio dos meios de produção; ou seja, a detenção e manipulação das tecnologias pelas quais o trabalhador realiza seu trabalho constituem uma importante estratégia de exploração capitalista da mais-valia.

Essa realidade reafirma-se diante do cenário encontrado pelo trabalho docente na educação a distância, realidade que não ocorre somente nas instituições privadas de ensino, pois é possível aludir que existe também precarização do trabalho docente em muitas das universidades públicas brasileiras que estão estruturando seus cursos de educação a distância e estabelecendo estratégias empregatícias que não fogem muito das utilizadas pelas instituições privadas.

Convém esclarecer que, a partir da literatura consultada, praticamente não existe uma discussão precisa sobre as condições de trabalho na docência na educação a distância no ensino superior privado. Há predominância no debate sobre os paradigmas econômicos que influenciam a organização do trabalho docente, os aspectos relacionados ao ensino aprendizagem nessa modalidade educativa, as implicações tecnológicas como facilitadoras do controle do tempo de trabalho e da sua flexibilização.

As especificidades da organização do trabalho docente na educação a distância no ensino superior traduzem-se na maioria

das vezes na proletarianização das condições de trabalho desse profissional, fato que, em momento algum, pode ser olvidado no curso da presente explanação.

Segundo Aerton de Paula Silva (2007), razões de natureza predominantemente econômica justificam este estado de coisas:

de olho nessa considerável fatia do mercado, grandes grupos investem pesado na educação privada. Segundo dados do jornal *Valor Econômico*, dez instituições privadas de ensino superior encontravam-se, em 2005, entre as mil maiores empresas do Brasil. Segundo artigo da diretora da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (CONTEE), Clotilde Lemos, publicado na edição n. 56 da revista *Debate Sindical*, até o Banco Mundial (BIRD) investiu numa universidade privada brasileira. O Grupo Anhanguera Educacional (Valinhos-SP) recebeu 12 milhões de dólares da Internacional Finance Corporation (braço financeiro do Bird) e, em março deste ano, lançou suas ações na Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA). Ainda de acordo com o artigo, a Laureate Educacion Inc. (segundo maior grupo educacional dos EUA) negocia a compra de mais cinco instituições no Brasil; o Whitney Internacional University System (Dallas-EUA) investiu 23 milhões na compra das Faculdades Jorge Amado, de Salvador; o Apollo Group, que atua com educação a distância na University of Phoenix, sonda o mercado brasileiro e estaria em negociação com a Estácio de Sá; tudo isso além de outras instituições que se enveredam por esse caminho da internacionalização e que as negociações ainda não foram divulgadas.

Aerton de Paula Silva (2007) considera que toda essa mercantilização, internacionalização, globalização e precarização das condições de trabalho docente na educação superior e principalmente na educação a distância é preocupante. Para Daniel Mill (2006, p. 4), considerando o forte caráter de flexibilidade espaço-temporal das atividades pedagógicas da educação a distância, parece crucial que este seja o centro da análise. Os espaços e

tempos de trabalho da educação (presencial) passam por um completo redimensionamento com o advento do trabalho docente na educação a distância.

As tecnologias de informação e comunicação – típicas do nosso tempo e mais presentes no processo de trabalho docente a distância do que na educação presencial – interferem na experiência com o espaço-tempo de determinado grupo social e passam a condicionar o sentido do tempo e espaço.

Para Mill (2006, p. 22), as formas de medição tornam-se meios de exploração do trabalho. Isso quer dizer que o trabalhador docente a distância, tendo suas atividades intensamente mediadas por tecnologias digitais, poderá estabelecer relações diferenciadas com o tempo e com o espaço em relação ao trabalhador docente presencial, implicando necessariamente outro patamar de exploração da mais-valia pelo capital no âmbito educacional.

O citado autor considera que a maioria dos aspectos desagradáveis do trabalho na educação a distância concentra-se na sobrecarga de trabalho, seja na perspectiva de excesso de atividades, quantidade de tempo pago para realizar tais atividades, elevado número de alunos ou tamanho das turmas, baixo valor hora-aula ou outros desdobramentos da sobrecarga de trabalho. Em termos de competência, identificou-se uma grande lista de tecnologias que o educador da educação a distância deve dominar. Grosso modo, o trabalho a distância explicita problemas de organização do trabalho: novos sistemas de remuneração, novos sistemas de controle do trabalho, novas doenças ou males do trabalho, responsabilização unilateral dos assalariados e mesmo supressão de postos assalariados em favor de trabalhadores independentes.

Além disso, há algumas doenças recorrentes entre os teletrabalhadores da educação a distância (por exemplo, aquelas relacionados a visão, postura física, lesões musculares ou nervosas etc.). Isto posto, observa-se que:

a flexibilidade do espaço e do tempo de trabalho seduz muito por suas promessas (nem sempre verdadeiras) de liberdade, autonomia, maior qualidade de vida etc. Há que se tomar o cuidado com esse aspecto, pois, como veremos adiante, trata-se de um paradoxo: a flexibilidade espaço-temporal foi o aspecto mais mencionado como ponto positivo do trabalho na educação a distância, mas é, também, o aspecto que mais estimula a precarização do trabalho ou, ao menos, está na base dos processos de precarização do teletrabalho (MILL, 2006, p. 70).

Verônica Altef Barros (2007, p. 3.272) também cita várias dessas questões: carga horária alta e com dupla jornada de trabalho (no caso de mulheres, trata-se de uma terceira jornada de trabalho, pois os afazeres domésticos já ocupam o lugar de segunda jornada); elevado número de alunos por docente, variando de 15 a 200 alunos para uma carga horária média de 10 a 20 horas de trabalho semanal.

Ademais, de acordo com Barros (2007, p. 3.272), o teletrabalho tende a ser realizado à noite ou em horários de tempo livre para o descanso, pois é visto como “bico” ou fonte complementar da renda do grupo familiar. Os contratos de trabalho na educação a distância, quando existem, são vagos, temporários, de tempo parcial e, às vezes, pagos na forma de bolsas de trabalho (o que evita a criação de vínculo empregatício e dispensa a obrigatoriedade de benefícios como 13º salário).

Ainda, os ganhos salariais são, em média, baixos para configurar a principal fonte de renda do grupo familiar, além dos problemas inerentes ao recebimento do salário em forma de bolsas de estudos ou bolsas de trabalho.

Soma-se a isto a despreocupação com as despesas do trabalhador com equipamentos e serviços (energia elétrica, conexão à internet, entre outras), o que gera condições de trabalho inadequadas (exemplo: mobiliário e espaços inadequados).

No mais, os espaços e os tempos dedicados ao trabalho são flexibilizados em função da responsabilidade, autonomia e necessidades diversas: trabalho de tempo parcial, no espaço familiar, de descanso, com recebimento por uma carga horária inferior àquela negociada em contrato.

Há dificuldades até mesmo do tutor em gerir seu próprio tempo e espaço de trabalho no contexto familiar e de vida privada, o que torna tempo e espaço de descanso e lazer em horário e local de trabalho. Ignoram-se os perigos à saúde pessoal e familiar daí decorrentes. Essas podem ser consideradas questões simples, mas com repercussões inevitáveis às condições adequadas de trabalho.

5.3 Vínculo de emprego do professor

A regulamentação do trabalho subordinado do professor está prevista nos arts. 317 a 324 da CLT, como também emerge de normas coletivas e das normas gerais e complementares da CLT, desde que compatíveis com os preceitos especiais disciplinadores da matéria. Essas regras só se aplicam aos professores que são empregados.

De acordo com Verônica Altes Barros (2007, p. 3.274), tal regulamentação visa a combater ao desgaste físico e mental dos professores. Com base no art. 318 da CLT, ao professor é vedado ministrar, por dia, mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas em um mesmo estabelecimento de ensino, devendo ser pagas como extras as aulas que excederem esse limite.

Segundo o art. 320, *caput* e § 1º, da CLT, a remuneração do professor será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários, e seu pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia.

Observa-se que, pela forma de remuneração (fixada por número de aulas), o repouso semanal remunerado não foi abran-

gido, e, como se trata de direito fundamental, a regra aplicável ao professor será aquela contida no § 2º do art. 7º da Lei n. 605/1949, ou seja, 1/6 do valor hora-aula semanal.

Quanto às férias individuais do professor, estas não se confundem com as férias escolares ou recesso escolar (que existem em dois períodos: em julho e de dezembro a janeiro de cada ano). Durante estas últimas, entende-se que há disponibilidade remunerada do professor, embora este em princípio não deva prestar serviços (exceto o trabalho em exames, conforme preceitua o § 2º do art. 322 da CLT). Já no período de férias individuais trabalhistas do professor, o qual, em regra, coincide com o período das férias escolares, não se poderá exigir atividade alguma deste, nem mesmo aquela atinente à realização de exames, uma vez que se trata do seu período de descanso, constitucionalmente garantido.

5.4 Especificidades do professor a distância

Verônica Altef Barros (2007, p. 3.275) constatou que não há dispositivo algum quanto ao trabalho docente, mas há documento da Secretaria de Educação a Distância do Ministério da Educação¹, denominado de Referenciais de Qualidade para Cursos a Distância, no qual são apresentadas diretrizes às instituições, entre elas, algumas concernentes às condições de trabalho, a saber:

- considerar, na carga horária de trabalho dos professores, o tempo necessário para atividades de planejamento e acompanhamento das atividades específicas de um programa de educação a distância;
- estabelecer uma proporção professor-aluno que garanta boas possibilidades de comunicação e acompanhamento;
- quantificar o número de professores/hora disponíveis para os atendimentos requeridos pelos alunos.

¹ Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/referenciais.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2010.

Verônica Altes Barros (2007, p. 3.276) aponta, ainda, algumas diretrizes:

- a elaboração de material deverá ser remunerada como hora-atividade já estabelecida na carga horária semanal do professor ou poderá se constituir em tarefa específica que deve ser previamente negociada com a instituição. Neste caso, pode-se trabalhar como parâmetro o estabelecido no direito autoral;
- para o acompanhamento dos alunos tanto na solução das dúvidas/explicações complementares quanto nos momentos de avaliação, é necessário que este tempo seja estabelecido e remunerado pelo número de horas-aulas necessárias. Essa carga horária deve estar integrada à carga horária semanal do professor ou a hora-aula deverá ter valores diferenciados, considerando-se o curso de curta duração;
- gravação de vídeos: a remuneração poderá ser por hora-atividade ou por tarefa específica. Deve-se levar em conta, neste caso, o direito de imagem.

A autora também apresenta algumas questões que devem ser discutidas e abordadas nos instrumentos de negociação coletiva:

- jornada de trabalho: jornada nuclear, previamente definida por contrato – contrato por uma carga horária semanal, nos mesmos moldes e parâmetros;
- horário de trabalho: flexível, agenda de trabalho previamente definida com a instituição de ensino onde constariam datas/horários de presença do professor na instituição;
- hora-atividade: em percentual sobre a carga horária contratual, podendo ser a forma de contemplar a disponibilidade do professor. Quanto mais próxima da realidade for a norma fixada, menor a possibilidade de vulnerabilidade contratual.

Somente reconhecendo esta diversidade é possível garantir a proteção dos professores;

- direitos autorais: devem ser previamente estabelecidos pelas partes, no que diz respeito à utilização dos materiais elaborados e da imagem do professor; no silêncio, presume-se que não podem ser reutilizados pela instituição sem prévia autorização do professor.

Além disso, já existem julgados reconhecendo o vínculo entre universidade e professor de cursos a distância:

Vínculo de Emprego – Professor – Cursos a Distância. Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado *intuitu personae* para trabalhar no assessoramento dos cursos a distância. A intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos a Distância instituídos pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a “não-eventualidade” do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino a distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos a Distância trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar *on line* sozinho em casa tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos a distância até podem ter curta duração, ser seqüenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade

individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada – uma Universidade particular –, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada (RO n. 00423-2009-042-03-00-1).

6 Figura do tutor na educação a distância

O tutor é o profissional que irá acompanhar o aluno no decorrer do curso. É ele quem tira as dúvidas dos discentes, corrige os exercícios e as avaliações, inclusive aquelas presenciais. Enfim, ele é o elo entre os alunos e a instituição de ensino.

Há várias discussões para saber se a tutoria, como atividade profissional, seria uma atividade docente ou uma atividade meramente administrativa.

Observa-se que haverá grande diferença para questões trabalhistas caso o tutor seja definido como espécie de professor ou como empregado administrativo da instituição de ensino, já que o professor tem carga horária de trabalho, licenças por gala ou luto, período de férias e vários outros aspectos diferenciados.

Algumas instituições de ensino pretendem conceituar o tutor como um empregado administrativo sujeito a oito horas de trabalho diárias. Isso não seria permitido se o tutor fosse considerado uma espécie de professor.

Na prática, percebe-se que o tutor, apesar de não ministrar aulas, tem como atividade básica as mesmas atividades de um professor comum: corrige provas e exercícios, esclarece dúvidas de alunos e os orienta. Além dessas atividades, inerentes às de um professor, possui o ônus de esclarecer aos alunos questões administrativas, ou seja, como os alunos não vão presencialmente todos os dias à instituição de ensino, a solução de pendências financeiras

e administrativas compete ao tutor. Este terá o ônus de repassá-las à secretaria. Assim, além das atividades docentes, também possui atividades administrativas, o que não tem o condão de ofuscar suas atividades preponderantes de professor.

De acordo com Iranita Sá (1998, p. 6), a tutoria como método nasceu no século XV no ambiente universitário. Era usada como orientação de caráter religioso aos estudantes, com o objetivo de infundir a fé e a conduta moral. Posteriormente, no século XX, o tutor assumiu o papel de orientador e acompanhante dos trabalhos acadêmicos. É com este mesmo sentido que esta figura incorporou-se aos atuais programas de educação a distância.

Para Edith Litwin (2001, p. 94), na perspectiva tradicional da educação a distância, era comum sustentar a ideia de que o tutor dirigia, orientava, apoiava a aprendizagem dos alunos, mas não ensinava. Assumiu-se a noção de que eram os materiais que ensinavam e o lugar do tutor passou a ser o de um “acompanhante” funcional para o sistema. O lugar do ensino assim definido ficava a cargo dos materiais, “pacotes” autossuficientes sequenciados e pautados, que finalizavam com uma avaliação semelhante em sua concepção de ensino.

De maneira geral, os conhecimentos necessários ao tutor não são diferentes dos que precisa ter um bom docente. Este necessita entender a estrutura do assunto que ensina, os princípios da sua organização conceitual e os princípios das novas ideias produtoras de conhecimento na área. Sua formação teórica sobre o âmbito pedagógico-didático deverá ser atualizada com a formação na prática dos espaços tutoriais. Shulman (1995, apud LITWIN, 2001, p. 103) sustenta que o saber básico de um tutor inclui pelo menos:

- conhecimento do conteúdo;
- conhecimento pedagógico de tipo real, especialmente no que diz respeito às estratégias e à organização da classe;

- conhecimento curricular;
- conhecimento pedagógico acerca do conteúdo;
- conhecimento sobre os contextos educacionais; e
- conhecimento das finalidades, dos propósitos e dos valores educativos e de suas raízes históricas e filosóficas.

Para Márcio Silveira Lemgruber (2008, p. 73), a legislação é clara no sentido de que tutor é professor. Sua mediação é uma função docente, tanto na tutoria específica de uma disciplina quanto na tutoria, em geral presencial, como um orientador de estudo. O autor é um dos que criticam a utilização do termo tutor em vez de professor. Em seu artigo “Criar e professorar um curso *online*: relato de experiência”, escreve que preferiu recorrer ao verbo professorar no título de seu trabalho, visando a “garantir o papel do professor no ambiente *online*, reagindo assim à equivocada supressão do seu lugar em nome do ‘tutor’ ou da ‘tutoria’”.

Segundo Liliana Dias Machado (2004, p. 1), o ensino a distância difere completamente, em sua organização e desenvolvimento, do mesmo tipo de curso oferecido de forma presencial. No ensino a distância, a tecnologia está sempre presente e exigindo uma nova postura de professores e alunos.

Para o exercício competente dessas funções, mister se faz formação especializada. Hoje, a ideia da formação permanente vigora para todas as profissões, mas especialmente para os profissionais da educação. Para Edith Litwin (2001, p. 103): “O tutor se encontra diante de uma tarefa desafiadora e complexa, o bom desempenho desses profissionais repousa sobre a crença de que ‘só ensina quem aprende’, o alicerce do construtivismo pedagógico”.

Iranita Sá (1998, p. 46) afirma que: “exige-se mais do tutor de que de cem professores convencionais”, pois este necessita ter uma excelente formação acadêmica e pessoal. Na formação acadê-

mica, pressupõem-se capacidade intelectual e domínio da matéria, destacando-se as técnicas metodológicas e didáticas. Além disso, deve conhecer com profundidade os assuntos relacionados com a matéria e a área profissional em foco. A habilidade para planejar, acompanhar e avaliar atividades, bem como motivar o aluno para o estudo, também são relevantes. Na formação pessoal, deve ser capaz de lidar com o heterogêneo quadro de alunos e ser possuidor de atributos psicológicos e éticos: maturidade emocional, empatia com os alunos, habilidade de mediar questões, liderança, cordialidade e, especialmente, a capacidade de ouvir.

O tutor em educação a distância exerce duas funções importantes – a informativa, provocada pelo esclarecimento das dúvidas levantadas pelos alunos, e a orientadora, que se expressa ao ajudar nas dificuldades e na promoção do estudo e da aprendizagem autônoma.

Para Iranita Sá (1998, p. 45): “no ensino a distância o trabalho do tutor fica de certo modo diminuído considerando-se o clima de aprendizagem autônoma pelos alunos”, pois muito da orientação necessária já se encontra no próprio material didático, sob a forma de questionário, recomendação de atividades ou de leituras complementares.

Constata-se que a função do tutor deve ir além da orientação. O tutor esclarece dúvidas de seus alunos, acompanha-lhes a aprendizagem, corrige trabalhos e disponibiliza as informações necessárias, terminando por avaliar-lhes o desempenho.

Liliana Dias Machado (2004, p. 10) considera que:

A tutoria é o método mais utilizado para efetivar a interação pedagógica, e é de grande importância na avaliação do sistema de ensino a distância. Os tutores comunicam-se com seus alunos por meio de encontros programados durante o planejamento do curso. O contato com o aluno começa pelo conhecimento da estrutura do curso,

e é preciso que seja realizado com frequência, de forma rápida e eficaz. A eficiência de suas orientações pode resolver o problema de evasão no decorrer do processo. Existem significativas diferenças entre o professor-autor e o professor-tutor, embora ambos sejam profissionais virtuais. O professor-autor desenvolve o teor do curso, escreve e produz o conteúdo e atua na organização dos textos e na estruturação do material. É preciso que ele conheça as possibilidades e ferramentas do ambiente, pois deverá interagir com a equipe de desenvolvimento para entender a potencialidade dos recursos a serem utilizados e elaborar o desenho de texto e do conteúdo do curso, de forma a contemplar todas essas potencialidades (MAIA, 2002). Após a conclusão do conteúdo pelo professor-autor, entra em ação o professor-tutor cujo papel é o de promover a interação e o relacionamento dos participantes. A tutoria é necessária para orientar, dirigir e supervisionar o ensino-aprendizagem. Ao estabelecer o contato com o aluno, o tutor complementa sua tarefa docente transmitida através do material didático, dos grupos de discussão, listas, correio-eletrônico, *chats* e de outros mecanismos de comunicação. Assim, torna-se possível traçar um perfil completo do aluno: por via do trabalho que ele desenvolve, do seu interesse pelo curso e da aplicação do conhecimento pós-curso. O apoio tutorial realiza, portanto, a intercomunicação dos elementos (professor-tutor-aluno) que intervêm no sistema e os reúne em uma função tríplice: orientação, docência e avaliação.

O trabalho docente, neste contexto de educação a distância, caracteriza-se pela parceria que vai desenvolver com o estudante, com o tutor tornando-se parte de uma equipe de aprendizes, com novos desafios, cujos novos limites e responsabilidades se constroem coletivamente.

Na realidade, nem a legislação, nem a doutrina brasileira definiram ou conceituaram esses vocábulos, e não delimitaram com rigor suas abrangências. Dado o caráter relativamente recente de ampliação do ensino a distância tampouco a jurisprudência chegou a apreciar as questões polêmicas pertinentes.

Falta regulamentar os horários e as cargas horárias de trabalho, entre outros aspectos, pois são preocupantes no trabalho de docência questões como: condições de trabalho, remuneração, quantidade de alunos por docente, falta de proteção trabalhista e atenção pedagógica.

Daniel Mill (2008, p. 63 e 65) destaca tais problemas trabalhistas a seguir explicitados:

Exemplo desse quadro encontra-se no relato de uma professora da área da saúde que afirmou ter assumido três turmas (60 alunos por turma) de forma induzida, sendo remunerada no valor equivalente a uma hora/aula semanal para cada 60 alunos. A participante comentou que isso era insuficiente para atender a todas as demandas dos alunos e também que não encontra possibilidades de não aceitar esta tarefa. Uma professora universitária diz que, na instituição em que trabalha, os professores, tutores ou plantonistas são jogados nas disciplinas com muitos alunos. Argumenta que isso ocorre porque a preocupação pedagógica com a formação é mínima. Um coordenador de uma faculdade privada afirmou em seu relato que a maioria dos “pressupostos” de educação a distância insistem em transferir o modelo presencial para educação a distância. Segundo ele, isso parece um pecado do ponto de vista trabalhista.

Muitos desses profissionais, segundo Daniel Mill (2008, p. 65), são obrigados a ministrar alguma disciplina na modalidade de educação a distância sem nenhum preparo ou qualificação específica e, ainda, com um número elevado de alunos. Trata-se de uma realidade vivenciada por muitos docentes do ensino superior, já que tanto os professores como os tutores ou os plantonistas são lançados nas disciplinas com muitos alunos.

O aspecto mais enfatizado é a flexibilização do trabalho, que remete a outras questões relativas ao tempo e espaço de trabalho, que nem sempre significa conquista, mas na maioria das vezes precarização ainda maior da atividade, uma vez que o sujeito deixa

de ter um espaço definido de trabalho, realizando as atividades no espaço doméstico.

Inajara Viana de Salles Neves (2009, p. 8) enfatiza as condições de trabalho na educação a distância dizendo que:

o professor na atividade pedagógica virtual significa muitas vezes preparar o material didático para que o tutor execute as aulas. A idéia inicial parece indicar que ser tutor é menor que ser professor, entretanto, é importante salientar que tanto o tutor como o professor exercem atividades docentes. Dito de outra forma, a tutoria parece ser uma função menos séria e importante em relação ao trabalho do professor, pois ela “não toma muito tempo”, é pior remunerada e ainda há menor cobrança por não exigir a presença do aluno. Entretanto, o discurso da flexibilidade, da autonomia e do trabalho fácil é, muitas vezes, enganoso e evidencia-se como sobrecarga de trabalho, com número elevado de alunos e demandas por conhecimentos/competências que ele ainda não domina. Há ainda a questão (da possibilidade) de controle excessivo do processo de produção e execução do trabalho. Tal realidade aponta a necessidade de reflexão sobre as condições de trabalho desses profissionais docentes na sociedade contemporânea. Nos últimos anos, o emprego das novas tecnologias e de novas formas organizacionais promove mudanças nas condições de trabalho com implicações para o ritmo, a responsabilidade, a quantidade de tarefas, a reorganização dos tempos, a exigência de maior atenção às operações mentais e físicas, o esforço físico, a segurança, a limpeza, o barulho e o relacionamento interpessoal. As condições sociais de trabalho referem-se aos direitos e deveres expressos na legislação trabalhista que vêm passando por diversas modificações nos últimos anos em função do aumento da precarização das condições de trabalho, com a ampliação do trabalho assalariado sem carteira assinada e do trabalho independente.

Dessa forma, a inexistência de ordenamentos jurídicos claros que regulem a atividade do docente virtual remete a se pensar em

que medida as questões relativas aos direitos e deveres desse profissional podem se consolidar, pois, na legislação, não há alusão sobre a regulamentação da profissão tutor. Portanto, não há garantias no que se refere ao processo de profissionalização dessa espécie *sui generis* de docente.

Muitas das vezes há um consenso geral de que o trabalho do docente virtual é uma atividade fácil de ser desenvolvida, uma vez que pode ser realizada em qualquer espaço. Sabe-se que tal premissa não é verdadeira, pois nem sempre são oferecidas ao trabalhador as ferramentas tecnológicas para desenvolvimento do trabalho. Portanto, frequentemente esse sujeito realiza o trabalho em casa, utilizando o computador e a Internet próprios, pois a instituição empregadora não oferece tais recursos adequadamente. E, quando oferece, muitas das vezes os recursos não estão disponíveis ou em boas condições de uso.

Segundo Mill (2008, p. 67), dito de outra forma, a tutoria parece ser uma função menos séria e importante em relação ao trabalho do professor, pois ela “não toma muito tempo”, é mal remunerada e ainda há menor cobrança por não exigir a presença do aluno.

Entretanto, o discurso da flexibilidade, da autonomia e do trabalho fácil é, por certo, enganoso e se evidencia como sobrecarga de trabalho, com número elevado de alunos e demandas por conhecimentos/competências que ele ainda não domina.

Para Rodriguez (1994, apud MILL, 2008, p. 68), há ainda a questão de controle excessivo do processo de produção e execução do trabalho. No conjunto dessas questões, pergunta-se como fica a formação desses profissionais. No âmbito da educação a distância, é necessário que as instituições formadoras ofereçam equipes interdisciplinares e multidisciplinares e seja possível que os profissionais trabalhem de forma coletiva, com possibilidades de diferentes linguagens e mídias.

7 Enquadramento dos tutores como teletrabalhadores

No Brasil, não existe legislação específica que abranja todas as particularidades do teletrabalho. Assim sendo, os doutrinadores têm aplicado as normas relativas ao trabalho em domicílio à modalidade do teletrabalho em domicílio, apesar de existirem outras modalidades de teletrabalho que merecem atenção especial da justiça trabalhista.

O contrato individual de trabalho é conceituado no art. 442 da CLT como o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego. Assim, a relação jurídica criada pela relação de emprego cria um vínculo que impõe a subordinação jurídica do prestador de serviços ao empregador, detentor do poder diretivo.

Para Verônica Altes Barros (2007, p. 3.272), no trabalho a distância, do qual o teletrabalho é modalidade, o controle alusivo ao poder de direção poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, ensejando que a subordinação jurídica seja denominada de telessubordinação.

Outrossim, são apontados, pela doutrina, indicadores valiosos de subordinação jurídica do teletrabalhador: submissão a um programa de informática confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar; o fato de a empresa ser proprietária dos equipamentos de produção; recebimento de importância fixa pelos serviços prestados; assunção de gastos com água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros.

Esclarece o art. 2º da CLT que se considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de ser-

viço. Por outro lado, se o teletrabalhador é pessoa física, trabalha com habitualidade, com subordinação jurídica, pessoalmente e recebe salário, é empregado. Portanto, está sujeito às normas trabalhistas.

8 Formas de remuneração dos tutores e professores

Um dos problemas enfrentados com relação à educação a distância diz respeito à forma de remuneração tanto dos tutores quanto dos professores.

Como remunerar um professor ou tutor em cursos a distância? Essa é uma das principais dúvidas dos gestores de instituições de ensino, quando começam a trabalhar com iniciativas voltadas à educação pela Internet. O assunto é recente e o que se percebe é que cada instituição adota um modelo diferente de remuneração. A matéria é polêmica e já suscita complicações trabalhistas, com professores acionando instituições na justiça por trabalhar em horários e circunstâncias pouco convencionais.

Como o assunto é relativamente novo, não existe doutrina teórica a respeito das formas de remuneração dos tutores. Segundo o *site* Colaborativo², existem vários tipos de remuneração para professores e tutores:

- Por aluno: é o tipo de remuneração mais comum, em que o professor tutor recebe um percentual sobre cada um dos alunos participantes do seu curso. Quanto mais alunos um curso tem, maior será a remuneração do tutor. Segundo a maioria das instituições de ensino, o tipo de remuneração por aluno é uma forma de estimular o tutor a motivar os alunos a permanecer no curso.
- Por horas trabalhadas: os chamados tutores fixos recebem dessa maneira, funcionando de maneira semelhante a um

² Disponível em: <<http://www.colaborativo.org/blog/2008/11/24/modelos-de-remuneracao-para-professores-e-tutores-de-cursos-a-distancia/>>. Acesso em: 14 mar. 2010.

professor com carga horária fixa. Nesse caso, os tutores são mais generalistas e podem atuar em várias disciplinas ou cursos. Quando um tutor com conhecimentos mais especializados é necessário, este é contratado pelo regime de alunos.

- Por quantidade de material: modelo para produção de material que leva em consideração a quantidade de tópicos ou texto, que o chamado tutor de conteúdo vai produzir. Entre todos os modelos de remuneração, esse é o que apresenta maior número de variações: pode ser por páginas, horas de produção, direito de imagem em vídeo e muitos outros. Trata-se da forma contemporânea de se delinear a vetusta forma de remuneração por tarefa.

9 Direitos autorais

No ensino a distância, há cursos ministrados com metodologia de aulas semipresenciais, em que o trabalho é realizado por meio de videoaulas. Os programas referidos são comercializados e veiculados por meio audiovisual, transmitidos por radiodifusão.

Na grande maioria dos casos, o autor apenas auferirá remuneração para a confecção dos referidos materiais. Tais valores remuneraram apenas o trabalho realizado, e não os direitos autorais.

Além da proteção legislativa em relação aos direitos patrimoniais do uso da obra audiovisual intelectual, há, ainda, a mesma proteção em relação ao uso da imagem propriamente dita.

Por isso, a licença do uso da imagem, ainda que agregada a um contrato de trabalho, há de ser firmada com previsão da respectiva remuneração, sob pena de locupletamento ilícito do empregador.

Para Carlos Alberto Bittar (2000, p. 42), os objetos do direito autoral são:

As obras intelectuais estéticas, ou seja, criações do espírito exteriorizadas por formas encartáveis nos domínios citados. São escritos, poemas, pinturas, esculturas, gravuras, músicas, desenhos e outras criações que, exemplificativamente se encontram relacionadas nas convenções e em leis internas. Isso significa que, mesmo à ausência de previsão, desde que, pela natureza, seja a obra dotada de esteticidade, assegurada fica a sua compreensão no contexto do direito do autor, como pacificamente se entende. Não importam, para a proteção, a origem, o destino e o uso efetivo da obra, que se qualifica, pois, por sua condição intrínseca.

Portanto, o objeto do direito autoral são as obras intelectuais dotadas de caráter próprio e de autenticidade.

Embora haja esforços de alguns autores em afirmar que o direito autoral não pode ser considerado propriedade, alegando que este direito possui um modo de aquisição diferente da propriedade em si, ou pronunciando que a proteção da propriedade e do direito autoral não tem nenhuma identidade, o entendimento que parece mais correto é no sentido de considerar o direito autoral, também, como uma propriedade.

Bittar (2000, p. 47) define os direitos patrimoniais do autor como aqueles referentes à utilização econômica da obra, por todos os processos técnicos possíveis. Consistem em um conjunto de prerrogativas de cunho pecuniário que, nascidas também com a criação da obra, manifestam-se, em concreto, com a sua comunicação ao público.

A própria Lei n. 9.610/1998, bem como igualmente discorria a já revogada Lei n. 5.988/1973, prescreve no art. 28 que “cabe ao autor o direito exclusivo de utilizar, fruir e dispor da obra literária, artística ou científica”.

Relacionando essa previsão legal, Carlos Mathias Souza (1998, p. 47) afirma que: “Não é difícil identificar-se tal disposição com

o sentido positivo que os romanos emprestaram à propriedade expressa pelo clássico *jus utendi, fruendi et abutendi*, isto é, o direito de usar, fruir e dispor”.

Portanto, ao menos para o sistema legal brasileiro, o direito autoral possui caráter significativamente patrimonial.

Verificada a definição de autor, da obra intelectual, de direito autoral, da relação de emprego, com seus elementos constitutivos, e, ainda, do contrato de trabalho com suas características, cabe neste momento a análise cerne deste estudo: as implicações dos direitos autorais em uma relação de emprego, especialmente um vínculo laboral a distância.

A razão desta abordagem está na dúvida que surge quanto ao caráter expropriatório ou não dos direitos autorais do empregado-
-autor pelo salário pago pelo empregador.

Como já visto, o contrato de trabalho que origina uma relação de emprego possui um caráter comutativo. De um lado está o empregado obrigado a exercer labor mediante comando do empregador, e, de outro, está este obrigado à paga do salário.

Por outro lado, está o empregado obrigado a prestar serviços dirigidos pelo empregador, sendo esta uma obrigação:

positiva, de fazer, porque consiste na execução de serviços, com o acentuado dinamismo próprio ao ato de trabalhar, bastante para que o empregado dela se desincumba. Portanto, também é do tipo de meio (em contraposição às obrigações de resultado). [...] No contrato de trabalho, o objeto buscado pelo empregador não é o resultado mediado (lucro, conquista de mercado etc.), projetado para adiante, quando se verificar o desempenho do empreendimento econômico, fruto da soma de diversos fatores, entre os quais a força de trabalho. É a atividade, o ato de trabalhar do empregado. O empregado diligente, aplicado em se desincumbir da melhor

forma de suas obrigações, não será responsabilizado pela falência da empresa ou pelo insucesso de determinado projeto técnico, pela rarefação do mercado, pela perda do produto na concorrência [...] tais tropeços inserem-se no risco do negócio, suportado, unicamente, pelo empregador (DELGADO, 1999, p. 5).

Assim, os efeitos próprios dos contratos de trabalho são as obrigações recíprocas entre empregado e empregador.

Ocorre que, paralelamente a estes efeitos típicos do contrato de trabalho, não se pode negar que há efeitos:

[...] resultantes do contrato empregatício que não decorrem de sua natureza, de seu objeto e do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas, mas que, por razões de acessoriedade ou conexão, acoplam-se ao contrato de trabalho. Trata-se, pois, de efeitos que não têm natureza trabalhista, mas que se submetem à estrutura e dinâmica do contrato de trabalho, por terem surgido em função ou em vinculação a ele. São exemplos significativos desses efeitos conexos os direitos intelectuais devidos ao empregado que produza invenção ou outra obra intelectual no curso do contrato e não prevista no objeto contratual. Também ilustra tais efeitos conexos a indenização por dano moral (DELGADO, 2009, p. 230-231).

Não resta dúvida, pois, que o contrato de trabalho que tem por objeto a criação intelectual por parte do empregado gera os efeitos próprios deste tipo de contrato, e, ainda, efeitos conexos.

Eis o posicionamento jurisprudencial acerca do tema, conforme ementas a seguir transcritas:

Direitos da Autora – Os direitos do autor consistem em um tipo específico de direitos intelectuais, os quais são referidos pelo art. 5º, XXVII e XXVIII da carta constitucional de 1988, regendo-se também pela antiga Lei n. 5.988/1973 e, hoje, pela nova lei de direi-

tos autorais (Lei n. 9.610/1998). Relacionam-se à autoria ou utilização de obra decorrente da produção mental da pessoa. Restando comprovado nos autos que a empregadora utilizava-se de apostila elaborada pelo empregado, sem que lhe fosse repassada qualquer vantagem a título de retribuição pelo trabalho intelectual desenvolvido, o deferimento de indenização por direitos autorais é medida imperativa (TRT 3ª R. – RO n. 7667/2003, Primeira Turma, rel. juiz Maurício José Godinho Delgado – *DJMG* de 11 jul. 2003, p. 07).

E ainda:

Direitos Personalíssimos. Art. 5º, inc. XXVII, da CF e art. 11 do Novo CCB. A elaboração de apostilas por parte do professor, mesmo que atividade decorrente do contrato de trabalho, inclui-se dentre os direitos personalíssimos, que estão previstos no art. 5º, inc. XXVII, da Constituição Federal, bem como no art. 11 do Novo Código Civil Brasileiro, o que implica na irrenunciabilidade dos direitos morais sobre a obra intelectual criada pelo autor, bem como na inalienabilidade do direito de reivindicar sua paternidade, nos termos da Lei n. 5.988/1973 (Lei Nova n. 9610/1998), havendo que ser considerada inválida qualquer cláusula contratual que estabeleça em sentido contrário” (TRT-PR-23263-2001-011-09-00-0-ACO-27552-2004-publ-03-12-2004, rel. juíza Ana Carolina Zaina).

Além disso, o art. 22 da Lei n. 9.610/1998, que alterou, atualizou e consolidou a legislação sobre direitos autorais, estabelece que “pertencem ao autor os direitos morais e patrimoniais sobre a obra que criou”.

Como se vê, o direito autoral envolve duas dimensões distintas: a primeira, a pessoal, corresponde ao aspecto intelectual e espiritual, formando o direito moral do autor; a segunda, a material, vem a ser a utilização econômica da obra, o direito patrimonial.

Exatamente neste sentido, o Superior Tribunal de Justiça assim já se pronunciou:

O direito à imagem reveste-se de duplo conteúdo: moral, porque direito de personalidade; patrimonial, porque assentado no princípio segundo o qual a ninguém é lícito locupletar-se à custa alheia. O direito à imagem constitui um direito de personalidade, extrapatrimonial e de caráter personalíssimo, protegendo o interesse que tem a pessoa de opor-se à divulgação dessa imagem, em circunstâncias concernentes à sua vida privada. Na vertente patrimonial o direito à imagem protege o interesse material na exploração econômica, regendo-se pelos princípios aplicáveis aos demais direitos patrimoniais (STJ, Quarta Turma, REsp n. 74.473, rel. Sálvio de Figueiredo Teixeira, j. em 25.2.1999, DJ de 21 jun. 1999).

A jurisprudência majoritária adota o posicionamento de que a indenização do uso da imagem e voz prescinde “de ofensa à reputação ou à constatação de prejuízo ao empregado”.

Até mesmo a Justiça do Trabalho já vem reconhecendo o direito do autor à indenização pelo simples uso de sua imagem e voz, fundamentando o posicionamento na inadmissibilidade da concordância tácita da exploração da imagem do trabalhador e em razão do enriquecimento ilícito do empregador, nos seguintes termos:

Considerando a especial relação de subordinação que imanta ao contrato de trabalho, plausível admitir a sujeição do empregado às ordens do empregador, ante o temor de sofrer represália ou risco de perder o emprego, circunstâncias que poderiam comprometer a subsistência própria e da família. A ausência de recusa expressa do empregado à determinação da ré para fotografias promocionais, na ambiência da relação empregatícia, não pode ser interpretada como concordância tácita e sequer tem o condão de afastar o ônus do empregador de indenizar, porque a empregadora visa obter vantagens mediante o uso da imagem de seus empregados (não se pode desconsiderar que o trabalho de propaganda é distinto da atividade fim da empresa e que o contrato de emprego não inclui o uso de imagem do trabalhador). O dever de indenizar decorre da indevida utilização de um direito personalíssimo, o da imagem.

E o dano moral prescinde de ofensa à reputação ou à constatação de prejuízo ao empregado, porque vincula-se a um sentimento do homem, sendo a imagem um dos direitos de personalidade (CF, art. 5º, X) (TRT-PR-RO n. 777/2002, Acórdão n. 24323-2002, rel. juiz Arion Mazurkevic, *DJ* de 8 nov. 2002, p. 394).

Nesse sentido, os direitos patrimoniais do autor são aqueles referentes à utilização econômica da obra, por todos os processos técnicos possíveis. Consistem em um conjunto de prerrogativas de cunho pecuniário que, nascidas também com a criação da obra, se manifestam, em concreto, com a sua comunicação ao público.

Quando se pretende fazer uma análise desses direitos nos entrelaces de uma relação de emprego, de acordo com o sistema legal vigente no país, é indispensável o conhecimento dos arts. 36, 37 e 38 do Projeto de Lei n. 5.430/1990, que deu origem à atual Lei dos Direitos Autorais:

Art. 36. Na obra intelectual produzida em cumprimento a dever funcional ou a contrato de trabalho, ou de prestação de serviços, os direitos patrimoniais de autor, salvo convenção em contrário, pertencerão ao comitente para as finalidades estipuladas no contrato de encomenda, ou inexistentes estas, para as finalidades que constituam o objeto principal das suas atividades.

§ 1º Conservará o comissário seus direitos patrimoniais às demais formas de utilização da obra, desde que não acarretem prejuízo para o comitente na exploração da obra encomendada;

§ 2º O comissário recobrá a totalidade dos seus direitos patrimoniais, não sendo obrigado a restituir as quantias recebidas, sempre que sua retribuição foi condicionada ao êxito da exploração econômica da obra, e esta não se iniciar dentro do prazo de um ano da sua entrega;

§ 3º O autor terá direito de reunir em suas obras completas, a obra encomendada, após um ano da entrega da encomenda.

Art. 37. Salvo convenção em contrário, no contrato de produção, os direitos patrimoniais sobre a obra audiovisual pertencem ao seu produtor.

Art. 38. A aquisição do original de uma obra, ou de exemplar de seu instrumento ou veículo material de utilização, não confere ao adquirente qualquer dos direitos patrimoniais do autor.

A interpretação desses artigos ensejaria conclusão no sentido de que os direitos patrimoniais do autor em uma relação de trabalho teriam cessão automática ao empregador. Ocorre que tais preceitos legais não foram aprovados pelo Poder Legislativo devido à forte mobilização dos criadores da obra intelectual à época, que viam por meio deles maior sucumbência dos seus direitos perante a figura do empregador.

Assim, o sistema legal brasileiro tornou-se omissivo neste particular, dando margens a construções teóricas a respeito do tema, sendo preciso cuidado nas interpretações que contornam a figura da relação do empregado-autor com o empregador. Diante da lacuna legislativa, duas interpretações são possíveis neste caso. A primeira é no sentido de que, quando se está analisando a questão dos direitos autorais em uma relação de emprego, deve-se compreender que:

O contrato de trabalho por si é uma forma de cessão dos direitos autorais do empregado para o empregador, quando é esse o objeto do contrato. A criação intelectual é uma forma de atividade que gera um bem característico por ser criação de quem o produz e é incomparável com outros tipos de produção econômica, com as quais não se confunde, de modo que a obra intelectual, em princípios, não poderia mesmo ser equiparável às demais, comuns na generalidade das relações de emprego, industrial, comercial ou de serviços. [...] O salário pelo trabalho remunera a atividade do empregado, independentemente do seu resultado, pois não fosse assim o empregador estaria pagando duas vezes, pelo trabalho e pelo resultado do trabalho. Portanto, segundo esta interpretação, independentemente da

existência de previsão legal, há a cessão direta dos direitos patrimoniais do autor-empregado ao empregador, pois, para os defensores desse pensamento, o próprio contrato de trabalho gera este efeito de transmissão dos direitos patrimoniais do autor para o empregador, quando o objeto do contrato for a prestação de serviços para o fim de criação de obras intelectuais (BITTAR, 2000, p. 42).

Não obstante Bittar (2000, p. 42), um dos maiores estudiosos do Direito Autoral, convergir para esta linha de inteligência, é refutável e contraditório seu entendimento. De fato, “a obra intelectual não poderia mesmo ser comparada às demais”. E esta razão é suficiente para que não se trate a obra intelectual como se fosse uma produção de parafusos ou uma cultura de batatas. Por suposto que a obra intelectual suscita um tratamento significativamente diferenciado.

A prevalecer o posicionamento transcrito, as razões do legislador em omitir esses três artigos do texto legal teria sido simplesmente evitar que se repetisse o óbvio, ou seja, o legislador não aprovou tais dispositivos porque seriam redundantes, já que sua previsão estaria nitidamente albergada em qualquer contrato de trabalho!

É mais provável que, por dois motivos, esta resposta se direcione para a negação. O primeiro é o de que o simples fato de este tema ser objeto de discussão já permite concluir que não deve o legislador ter imaginado que o contrato de trabalho, já em suas características, proporcionaria a cessão automática dos direitos patrimoniais do empregado-autor ao empregador. O segundo diz respeito à pressão realizada pelos artistas para a supressão dos referidos artigos. Se, com ou sem a presença desses artigos na Lei dos Direitos Autorais a situação dos empregados/autores seria a mesma, por suposto que não faria sentido a pressão exercida para que os arts. 36, 37 e 38 do Projeto de Lei n. 5.430/1090 fossem descartados.

Ademais, ao ajustar a remuneração pelo trabalho prestado, as partes têm em mente estabelecer contraprestação pelo tempo despendido pelo empregado em favor da atividade patronal, na forma

estabelecida pelo art. 4º da CLT, não fazendo sentido que se interprete o ajuste remuneratório da forma ampla como preconiza o doutrinador. Tal interpretação, ademais, tem o condão de afrontar diversos princípios do próprio Direito do Trabalho.

Outra interpretação possível nas tratativas deste assunto se alinha com este pensamento:

Assim, mesmo que a obra tenha sido fruto de acerto contratual entre empregado e empregador, a autoria da mesma pertencerá ao empregado, pois é fruto de sua ação intelectual. Isso não quer dizer que ao autor caiba explorar economicamente a obra, não. Nada impede das partes, através de acerto contratual, dispor que a obra criada pelo trabalhador, em decorrência das atividades para as quais foi contratado como empregado, seja explorada economicamente pelo empregador. Em outras palavras, haveria uma transmissão dos direitos do autor-empregado para o empregador. Essa transferência, porém, há de ser, necessariamente, estabelecida por escrito (art. 49, inciso II, da Lei n. 9.610/1998), presumindo-se onerosa (art. 50 da Lei n. 9.610/1998) (MEIRELES, 1998, p. 609).

Para compreender essa afirmação, é preciso conhecer os arts. 49 e 50 da Lei dos Direitos Autorais, *in verbis*:

Art. 49. Os direitos de autor poderão ser total ou parcialmente transferidos a terceiros, por ele ou por seus sucessores, a título universal ou singular, pessoalmente ou por meio de representantes com poderes especiais, por meio de licenciamento, concessão, cessão ou por outros meios admitidos em Direito, obedecidas as seguintes limitações:

I – a transmissão total compreende todos os direitos de autor, salvo os de natureza moral e os expressamente excluídos por lei;

II – somente se admitirá transmissão total e definitiva dos direitos mediante estipulação contratual escrita;

III – na hipótese de não haver estipulação contratual escrita, o prazo máximo será de cinco anos;

IV – a cessão será válida unicamente para o país em que se firmou o contrato, salvo estipulação em contrário;

V – a cessão só se operará para modalidades de utilização já existentes à data do contrato;

VI – não havendo especificações quanto à modalidade de utilização, o contrato será interpretado restritivamente, entendendo-se como limitada apenas a uma que seja aquela indispensável ao cumprimento da finalidade do contrato.

Art. 50. A cessão total ou parcial dos direitos de autor, que se fará sempre por escrito, presume-se onerosa.

§ 1º Poderá a cessão ser averbada à margem do registro a que se refere o art. 19 desta Lei, ou, não estando a obra registrada, poderá o instrumento ser registrado em Cartório de Títulos e Documentos.

§ 2º Constarão do instrumento de cessão como elementos essenciais seu objeto e as condições de exercício do direito quanto a tempo, lugar e preço.

Destarte, essa segunda corrente procura alinhar o raciocínio com a ideia de que, para que ocorra a cessão dos direitos patrimoniais do empregado-autor para o empregador, deve haver prévia previsão escrita em contrato.

Sem dúvida que os argumentos desta corrente são convincentes, uma vez que não fogem de um raciocínio lógico. Para Rafael Palumbo (2005, p. 68), percebe-se tal coerência: se, por um lado, o contrato de trabalho é consensual e prescinde de forma própria, a lei é específica ao lançar que a cessão de direitos autorais deve ser feita por escrito, impondo, assim, requisito de validade do próprio ato, sendo a solenidade inafastável.

Afinal, a supressão dos arts. 36, 37 e 38, anteriormente transcritos, veio a oferecer maiores garantias aos criadores de obras intelectuais.

Havendo a necessidade de pactuação escrita para a cessão destes direitos, há, conjuntamente, uma potencialização do objeto do contrato de trabalho e, por conseguinte, uma possibilidade de negociação mais favorável ao empregado-autor do que a simples cessão automática dos seus direitos. Segundo Rafael Palumbo (2005, p. 70):

outra questão relevante, acerca da cessão dos direitos de autor do fotógrafo empregado ao seu empregador, diz respeito à modalidade de utilização da fotografia. Na ausência de pactuação escrita, tem incidência a regra do art. 49, VI, da Lei n. 9.610/1998, a qual delimita: “VI – não havendo especificações quanto à modalidade de utilização, o contrato será interpretado restritivamente, entendendo-se como limitada apenas a uma que seja aquela indispensável ao cumprimento da finalidade do contrato”.

Como explica o autor, há obras que podem vir a originar direitos em tipos diversos de utilização, como uma fotografia pode criar direitos quanto à sua reprodução ou quanto à sua utilização em um jornal. Assim:

[...] inexistindo qualquer estipulação acerca da modalidade de execução do contrato, esta é restrita apenas àquela indispensável ao cumprimento do pacto. Afigurada a hipótese do fotógrafo ser contratado para produzir fotografias que serão veiculadas no jornal “que o emprega”, e tais fotografias virem a ser comercializadas pelo seu empregador com outras agências de notícias, revistas, campanhas publicitárias etc., resta clarividente que esteja havendo um extrapolamento da finalidade do contrato. Assim sendo, não se podem compreender como quitados os direitos patrimoniais do empregado sobre a obra fotográfica. Relativamente a tais fotografias, deve o empregador pagar ao autor-empregado um *plus* (PALUMBO, 2005, p. 71).

Portanto, caso uma instituição de ensino contrate um professor para que este elabore o material de didático do curso, além de minis-

trar aulas, e no contrato de trabalho não haja nenhuma previsão que permita a utilização dos textos deste professor para outros fins, caso esse texto seja utilizado não pelos alunos do curso e sem que o professor receba especificamente para isto, os direitos patrimoniais do professor-autor estarão sendo expropriados indevidamente.

Ressalta-se a jurisprudência a propósito do tema:

Direito Civil – Direito Autoral – Fotografia – Publicação sem autorização – Impossibilidade – Obra criada na constância do contrato de trabalho – Direito de cessão exclusivo do autor – Inteligência dos arts. 30, da Lei n. 5.988/1973, e 28, da Lei n. 9.610/1998 – Dano moral – Violação do Direito – Parcela devida – Direitos autorais – Indenização – I. A fotografia, na qual presente técnica e inspiração, e por vezes oportunidade, tem natureza jurídica de obra intelectual, por demandar atividade típica de criação, uma vez que ao autor cumpre escolher o ângulo correto, o melhor filme, a lente apropriada, a posição da luz, a melhor localização, a composição da imagem etc. II. A propriedade exclusiva da obra artística a que se refere o art. 30 da Lei n. 5.988/1973, com a redação dada ao art. 28 da Lei n. 9.610/1998, impede a cessão não-expressa dos direitos do autor advinda pela simples existência do contrato de trabalho, havendo necessidade, assim, de autorização explícita por parte do criador da obra. III. O dano moral, tido como lesão à personalidade, à honra da pessoa, mostra-se às vezes de difícil constatação, por atingir os seus reflexos parte muito íntima do indivíduo – o seu interior. Foi visando, então, a uma ampla reparação que o sistema jurídico chegou à conclusão de não se cogitar da prova do prejuízo para demonstrar a violação do moral humano. IV. Evidenciada a violação aos direitos autorais, devida é a indenização, que, no caso, é majorada. V. Recurso Especial conhecido e parcialmente provido (STJ, REsp n. 617.130/DF, Terceira Turma, rel. min. Antônio de Pádua Ribeiro, *DJU* de 2 maio 2005, p. 344).

Sabendo-se que a própria Lei dos Direitos Autorais impõe que “somente se admitirá transmissão total e definitiva dos direitos

mediante estipulação contratual escrita” e não especifica qual é a forma possível de cessão dos direitos autorais patrimoniais quando objetos de uma relação de emprego, o entendimento aceitável é de que, se não houver previsão contratual escrita, não há a cessão dos direitos patrimoniais do autor.

Além disso, quando da admissão de professores, há por vezes a assinatura de uma série de documentos, incluindo-se em certos casos autorização genérica subscrita pelo professor para utilização do seu nome e da sua imagem.

Outrossim, a existência de autorização genérica para utilização do nome, da imagem e das obras intelectuais criadas na constância do vínculo de emprego, como aprouver à instituição de ensino sem qualquer contraprestação, consiste em cláusula contratual lesiva.

A propósito da lesão subjetiva, eis o que estabelece o atual Código Civil:

Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta.

§ 1º Aprecia-se a desproporção das prestações segundo os valores vigentes ao tempo em que foi celebrado o negócio jurídico.

§ 2º Não se decretará a anulação do negócio, se for oferecido suplemento suficiente, ou se a parte favorecida concordar com a redução do proveito.

A imposição da cessão gratuita dos direitos autorais patrimoniais do criador configura o chamado dolo de aproveitamento, visto que, em face de tal “autorização”, a instituição de ensino aproveita-se da condição hipossuficiente do professor para impor-lhe condição contratual leonina, consistente em verdadeiro cheque em branco passível de ser preenchido no tempo e nas circunstâncias que bem desejasse.

A instabilidade contratual decorrente da hipotética delegação genérica para a instituição de ensino aproveitar-se comercialmente do nome, da imagem, da boa fama profissional do professor e de suas obras intelectuais deve ser considerada inválida, já que a gratuidade imposta constitui lesão subjetiva que atenta contra a natureza sinalagmática do contrato de trabalho. Por suposto que, isento de pressão, o docente não cederia gratuitamente os direitos em comento.

10 Sugestões jurídicas e pedagógicas para mitigar a natureza exploratória da relação de trabalho dos profissionais envolvidos no ensino a distância

Diante de todas as reflexões até aqui expendidas, mister se faz meditar em que medida é interessante ao capital manter essa forma de organização, ou seja, quais as estratégias de exploração que estão se configurando nesse tipo de atividade profissional.

Nesse quadro, faz-se necessário um reporte aos aspectos legais, principalmente à Lei n. 9.394/1996, que orienta a valorização dos profissionais da educação no seu art. 67 e que nem sempre é reconhecida pelas instituições privadas de ensino, que legitimam apenas os aspectos pontuais do art. 13.

Para Inajara Neves (2009, p. 7), no conjunto dessa realidade, entende-se que o assunto aqui proposto apresenta-se como um campo ainda pouco explorado, principalmente em se tratando da modalidade de educação a distância.

Outrossim, Lemgruber (2008, p. 73) aponta que a luta por uma educação a distância de qualidade deve contemplar, além da qualificação docente dos tutores e dos professores, suas condições de trabalho. É fundamental que se avance no estabelecimento de parâmetros quanto ao número de alunos atendidos.

O Decreto n. 5.622/2005 aborda diversos aspectos que os projetos pedagógicos para os cursos e programas devem contemplar, mas não menciona a relação tutoria e número de alunos. Muitas instituições abusam dessa relação expondo seus profissionais à situação de significativa exploração.

Lemgruber (2008, p. 73) indica alguns pontos, entre outros, que uma instituição de ensino deve atender:

- estabelecer uma proporção professor/alunos que garanta boas possibilidades de comunicação e acompanhamento;
- quantificar o número de professores/hora disponíveis para os atendimentos requeridos pelos alunos;
- garantir que os estudantes tenham sua evolução e dificuldades regularmente monitoradas e que recebam respostas rápidas a suas perguntas bem como incentivos e orientação quanto ao progresso nos estudos.

O autor salienta que:

também aqui percebemos que se evita a definição de um número que traduza tal garantia de “boas possibilidades de comunicação e acompanhamento”. Qual seria ele? Podemos tomar alguns exemplos como base. No projeto Veredas, formação a distância em nível superior de professores das redes públicas de Minas Gerais, a Universidade Federal de Juiz de Fora, como uma das agências formadoras, tinha uma relação de um tutor para cerca de 30 cursistas. Na Universidade Aberta do Brasil, o MEC indica um tutor presencial para 25 alunos. Julgo que tais proporções atendem aos requisitos de qualidade propostos (LEMGRUBER, 2008, p. 73).

E ainda:

estão longe de expressarem a média existente no Brasil. Em 2006, em pesquisa feita para a ABRAED (2007), abrangendo 125 instituições, foi constatada a média de um profissional docente para 51

alunos. Diga-se que representou uma melhora em comparação com 2005, quando foi de um para 73 alunos. Vale mencionar que boa parte dos que ganham com o “inchamento” do número de alunos, perdem por terem uma evasão muito alta. “Enquanto as instituições com baixa evasão têm uma média de 32,7 alunos por profissional, nas escolas com mais de 30% de evasão essa média triplica, indo a 92,8 alunos por profissional” (ABRAEducação a distância, 2007, p. 96). Afinal, basta um clique de *mouse* para o aluno evadir (LEMGRUBER, 2008, p. 73).

Nesse sentido, a função de tutoria ainda não recebeu o pleno reconhecimento como lugar essencial de mediação pedagógica nos cursos não presenciais, infelizmente, também pelo próprio Ministério da Educação, por meio da Universidade Aberta do Brasil (UAB), que remunera esta função como bolsa de pouco mais que um salário-mínimo, sem direitos trabalhistas ou previdenciários.

É de se frisar que, apesar da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei n. 9.394/1996), que permitiu significativos avanços no conceito de educação a distância em todos os níveis, do Decreto n. 5.622, de 19 de dezembro de 2005, regulamentador da educação a distância no Brasil, e do Decreto n. 5.000, de 8 de junho de 2006, que instituiu o Sistema Universidade Aberta do Brasil, a legislação trabalhista ainda deixa muito a desejar no que tange aos direitos dos docentes.

Nenhum dos diplomas legais ateu-se à essência de uma educação de qualidade, que diz respeito a conferir condições de trabalhos condignas aos profissionais imersos no processo.

Nessas circunstâncias, ao intérprete do Direito resta enfrentar a infinidade de problemas jurídicos decorrentes deste vácuo legislativo com a adoção das regras celetistas que salvaguardam os direitos dos professores em geral e a aplicação analógica de regras legais aplicáveis a outros trabalhadores a distância. Também a utilização dos princípios gerais do Direito em geral e do Direito do Trabalho em particular auxiliam em muito o operador do Direito.

Espera-se ainda que as entidades sindicais patronais e de empregados envolvidos no processo da educação a distância cheguem ao consenso em relação às condições básicas de trabalho dos profissionais representados, inserindo cláusulas nos instrumentos normativos que supram a lacuna legislativa existente.

Iniciativa pioneira neste sentido tiveram o Sindicato dos Professores do Ensino Superior de Curitiba e da Região Metropolitana (SINPES) e o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado do Paraná (SINEPE), ao patrocinarem simpósio no ano de 2009 voltado a discutir temas trabalhistas relacionados com este assunto. Até agora, entretanto, a aproximação não rendeu frutos concretos, não constando das convenções coletivas posteriormente pactuadas nenhuma cláusula a respeito do tema.

11 Conclusão

Observa-se que a educação a distância tem promovido uma crescente precarização no trabalho docente, tendo em vista a sobrecarga de atividades que ela traz ao professor, associada à falta de regulamentação das relações trabalhistas em ambientes virtuais.

O objetivo deste trabalho foi problematizar a situação da educação a distância no Brasil, o papel dos professores e tutores que atuam nesta modalidade de ensino, bem como abordar os aspectos trabalhistas relacionados à figura do tutor e do professor.

Como já demonstrado, não há legislação trabalhista específica que proteja a figura do tutor, gerando como consequência desta deficiência legislativa inúmeros debates acerca de sua classificação como de efetivo professor ou como mero empregado administrativo.

Algumas instituições de ensino claramente defendem a ideia de que o tutor é um empregado administrativo e que, como qual-

quer outro empregado, deve trabalhar oito horas diárias, enquadrando-se na regra geral da jornada de trabalho, e não na norma especial destinada aos professores.

Por sua vez, os sindicatos dos professores têm atuado na defesa de que o tutor é uma espécie de docente, visto que, além de ministrar aulas, realiza todas as outras atividades inerentes à docência, as quais possuem especificidades típicas desta profissão, tais como a correção de exercícios e de provas, o esclarecimento de dúvidas dos alunos, a motivação destes ao estudo, papéis inerentes ao aprendizado regular. Nesse sentido, devem ser aplicadas ao tutor as leis protetivas dos professores.

No caso da educação a distância, a figura do tutor, apesar de ser o elo entre a instituição de ensino e os alunos, como se percebe, é pouco valorizada, devido ao desconhecimento de sua importância no processo do aprendizado.

O tutor, na grande maioria dos cursos, é o único contato humano pessoal com o aluno durante o ensino. Ele é o profissional que o incentiva e orienta no aprendizado e a continuar no curso.

Em muitos casos, é por causa do tutor que o aluno se motiva a continuar os estudos, pois, como antes descrito, é necessário ter muito mais responsabilidade, organização, força de vontade e determinação por parte do aluno de ensino a distância em relação ao aluno de um curso presencial tradicional.

Por certo, uma das razões da evasão de alunos nos cursos de educação a distância diz respeito à problemática da tutoria: os tutores, ao serem pouco valorizados e mal-remunerados, não exercem com desempenho as atividades exigidas por este profissional. Acrescenta-se a isto a rotatividade dos tutores em razão das más condições de trabalho e da ausência de legislação protetiva trabalhista para estes profissionais.

São preocupantes no trabalho docente na educação a distância questões como: condições de trabalho, remuneração, quantidade de alunos por docente, falta de proteção trabalhista e atenção pedagógica.

No que concerne ao aspecto regulamentar, observa-se que não há precarização apenas na área trabalhista, mas também em aspectos pedagógicos, pois muitos tutores trabalham em outras atividades e utilizam o horário de trabalho para acompanhar os seus alunos da educação a distância, consequência também da ausência de uma efetiva regulamentação no que concerne aos horários e às cargas horárias de trabalho, entre outros aspectos.

Além disso, na área pedagógica, observa-se a falta de liberdade do tutor na questão da correção das avaliações e dos exercícios, os quais, em muitos cursos, devem estar adstritos ao que o professor impôs. Observa-se que o tutor, além de ser mal-remunerado e pouco valorizado devido ao desconhecimento geral de seu papel no ensino a distância, também possui restrições ao exercício de suas funções, não possuindo a liberdade de atuação necessária, já que, por exemplo, nas correções das avaliações, está adstrito a um gabarito imposto pelo professor da disciplina.

Com relação aos professores, apesar de serem mais valorizados, ainda surgem outras questões, principalmente no que se refere aos direitos autorais. O professor, em muitos casos, é quem elabora o material didático do curso, não recebendo nenhum valor remuneratório por isso. Além disso, há certas instituições que exigem inclusive que o professor disponibilize os materiais didáticos para a instituição de ensino, a qual permanece utilizando-os mesmo depois de rompido o contrato de trabalho. Tal conduta representa verdadeira expropriação por parte das instituições de ensino, conforme já demonstrado anteriormente.

Ainda relativamente às condições colocadas às equipes e aos docentes vinculados a programas de educação a distância, impõe-se a necessidade de produção de recursos e materiais didáticos.

Em outras palavras, a produção de materiais didáticos para cursos e programas em educação a distância não pode ocorrer de forma improvisada e aligeirada, sob pena de comprometer a qualidade do ensino. Imperioso que as instituições e equipes que implementam programas e cursos em educação a distância façam a previsão e o planejamento desta etapa de trabalho, o que implica a mobilização de tempo, espaços e recursos (materiais e financeiros) adequados ao bom desenvolvimento dessa atividade.

Nesse sentido é que a educação a distância exige a previsão de novos tempos, espaços e recursos para o desempenho do trabalho docente, os quais não podem depender exclusivamente dos seus esforços individuais.

Além desses aspectos, há também questões relacionadas ao oferecimento cotidiano do curso. Aliás, é no trabalho de acompanhamento dos estudantes pela internet que mais se evidenciam implicações ao trabalhador docente.

Embora a educação a distância esteja regulamentada num plano mais geral, ela carece de regulamentação em termos trabalhistas. Os sindicatos ainda se posicionam de forma vacilante no que tange à defesa dos direitos trabalhistas dos profissionais envolvidos neste processo.

É necessária a difusão dos problemas trabalhistas que os profissionais que atuam na educação a distância têm sofrido para conhecimento de toda a sociedade. É necessária também a regulamentação dessa nova modalidade de trabalho, de forma que não cause malefícios para os envolvidos na educação a distância, assegurando condições mínimas de trabalho que levem em conta um dos princípios fundamentais da Constituição Federal do Brasil, qual seja, o que preceitua o prestígio à dignidade da pessoa humana.

Buscou-se com este trabalho salientar também que a melhoria nas condições de trabalho dos profissionais de educação a distância

repercute indiretamente na qualidade de ensino dos cursos que proliferam Brasil afora.

O objetivo deste estudo não foi apenas abordar aspectos críticos suscitados pela análise mais profunda deste sistema educacional. Pretendeu-se, outrossim, salientar que melhoras na condições de trabalho dos profissionais envolvidos com esta empreitada certamente refletirão numa melhor qualidade no ensino praticado.

E esta melhora, por certo, repercutirá em benefícios inclusive para o empregador, já que, com melhor qualidade de ensino, há mais possibilidade de procura por parte dos alunos dos cursos a distância, bem como menor evasão daqueles já matriculados.

Referências

ALONSO OLEA, Manoel. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: Sulina, 1969.

ARAÚJO, José Paulo. *O que os aprendizes esperam dos professores na educação a distância on-line?* 2001. Disponível em: <www.comunicar.pro.br/artigos/expect.htm>. Acesso em: 20 mar. 2010.

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

BITTAR, Carlos Alberto. *Direito de autor*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

BRASIL. Ministério da Educação/ Secretaria de Educação a distância. *Referenciais de qualidade para cursos a distância*. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/referenciais.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2010.

CAMPOS FILHO, Amadeu Sá. *Treinamento a distância para mão-de-obra na construção civil*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2004.

COLABORATIVO. *Modelos de remuneração para professores e tutores de cursos a distância*. Disponível em: <<http://www.colaborativo.org/blog/2008/11/24/modelos-de-remuneracao-para-professores-e-tutores-de-cursos-a-distancia/>>. Acesso em: 14 mar. 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. *Contrato de trabalho: caracterização, distinções, efeitos*. São Paulo: LTr, 1999.

LEMGRUBER, Márcio Silveira. Educação a distância: para além dos caixas eletrônicos. In: SIMPÓSIO HIPERTEXTO E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO, 2. 2008. *Anais...* Pernambuco, 2008.

LITWIN, Edith. *Das tradições à virtualidade: educação a distância – temas para o debate de uma nova agenda educativa*. Porto Alegre: Artmed, 2001.

MACHADO, Liliana Dias. *O papel da tutoria em ambientes de educação a distância*. Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2004.

MEIRELES, Edilton. Direitos autorais e de patente na relação de emprego. *LTr Suplemento Trabalhista*, v. 34, n. 134, p. 608-613, 1998.

MILL, Daniel Ribeiro. *Educação a 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.

MILL, Daniel Ribeiro. Trabalho docente na educação a distância: condições de trabalho e implicações trabalhistas. *Revista extra-classe*, n. 1, v. 1, fev. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Ltr, 1999.

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

OLIVEIRA, Daniela Motta. *A formação de professores a distância para a nova sociabilidade: análise do “Projetos Veredas” de Minas Gerais*. Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2008.

PALUMBO, Rafael; HASSON, Roland. *O contrato de trabalho e os direitos de autor do fotógrafo empregado*. 2005. 154 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2005.

RAMOS, Alexandre. *Contrato temporário de trabalho*. São Paulo: LTr., 1999.

SÁ, Iranita. *Educação a distância: processo contínuo de inclusão social*. Fortaleza: C.E.C., 1998.

SILVA, Aerton de Paula. *O panorama da EAD atual, a legislação brasileira vigente e a globalização*. 2007. Disponível em: <<http://www.sinprominas.org.br/conteudos/detalhes.aspx?IdCanal=119&IdMateria=70>>. Acesso em: 11 fev. 2010.

SOUZA, Carlos Mathias. *Direito autoral*. Brasília: Brasília Jurídica, 1998.

VILELA, Vivian Selma Schulz. *Indicadores de qualidade para avaliação de instituições de ensino superior a distância: sobre ótica do usuário*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2006.