



Trabalho docente na educação a distância: condições de trabalho e implicações trabalhistas

Daniel Ribeiro Mill

Carla Ferreti Santiago

Inajara de Salles Viana

Resumo

O presente trabalho busca compreender o fenômeno de disseminação da Educação a Distância na perspectiva de seus impactos sobre o trabalho docente, principalmente no que se refere às condições de seu exercício e nas suas relações com o tempo e o espaço de trabalho. Dessa forma, a premissa da qual se parte é 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.

Palavras-chave

Educação a distância, trabalho docente, relações de trabalho.

1. Introdução

A despeito de sua longa existência, especialmente no cenário internacional, a Educação a Distância (EaD) se disseminou no Brasil somente nas últimas duas décadas¹. Talvez, por esse crescimento ainda ser recente, os programas em EaD têm suscitado diversas controvérsias e temores entre aqueles sujeitos que se dedicam ao trabalho e reflexão sobre o campo educacional.

Dentre os temas em debate atualmente, o impacto das atividades de EAD sobre o trabalho docente é um dos que mais têm merecido atenção. Inúmeros são os elementos assinalados, nesse aspecto, especialmente quanto aos riscos trabalhistas que os programas em EaD envolvem: o aumento da carga de trabalho dos docentes, as novas exigências impostas pelo uso das tecnologias digitais, o “empobrecimento” da mediação pedagógica por meio da atuação da tutoria, precarização do trabalho em termos de condições de trabalho, entre outros. Alguns educadores mais críticos – ou mais pessimistas – chegam a temer pelo futuro da profissão docente, indicando a possibilidade de redução das funções do professor por meio de sua substituição pelas tecnologias de informação e comunicação.

Dentro desse acalorado debate, neste texto, pretendemos apresentar algumas questões que podem contribuir para a reflexão sobre o processo de trabalho docente na EAD e suas implicações diretas ou indiretas.

¹ Para consultar detalhes sobre dados estatísticos recentes sobre educação a distância no Brasil, sugerimos o Anuário Estatístico de EAD (Anuário..., 2005).

2. Sobre tempos e espaços de trabalho na educação a distância

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 EaD (especialmente na EaD virtual). É fundamental partirmos da compreensão de que os tempos e espaços escolares constituem fatores fundamentais para a compreensão do processo de trabalho pedagógico, inclusive para o seu desenvolvimento. Compreender o significado do espaço-tempo na vida escolar e o seu sentido para o trabalho tem ganhado progressiva relevância. Isso implica reflexão sobre a lógica espaço-temporal que orienta a organização do trabalho escolar. Há muito a ser pensado entre o *secular espaço da sala de aula* (lugar privilegiado para o ensino-aprendizagem e para a atuação docente) e o *espaço simulado dos ambientes virtuais de aprendizagem* (“novo espaço” de trabalho docente). Há muito por entender entre os fragmentados tempos educacionais em momentos para a aula, para o recreio, para a disciplina de história, de matemática etc. e os flexíveis tempos da educação na contemporaneidade – em especial, na educação a distância (EaD).

As tecnologias de informação e comunicação – típicas do nosso tempo e mais presentes no processo de trabalho docente à 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. A rigor, as formas de medição tornam-se meios de exploração do trabalho (Thompson, 1998). Isso quer dizer que o trabalhador docente à distância, tendo suas atividades intensamente mediadas por tecnologias² digitais,

² O conceito de tecnologia aqui adotado tem por base os estudos realizados por Bertoldo (2004) e Vieira-Pinto (2005).

avaliarmos as inúmeras e diferentes experiências em EAD, a fim de melhor avaliarmos as implicações sobre o trabalho docente.

Como exemplo, tomamos aqui como estudo de caso as experiências da equipe do Centro de Formação Continuada de Professores, o CEFOR PUC Minas. O CEFOR integra a Rede Nacional de Formação Continuada de Professores (REDE)⁴, uma política da Secretaria de Educação Básica do MEC que objetiva institucionalizar o atendimento da demanda de formação continuada junto aos sistemas públicos de ensino brasileiros. Tal política estabelece que os programas de formação da REDE devam se dar de forma semi-presencial ou à distância, como forma de viabilizar o seu alcance em âmbito nacional, tendo como proposta a *formação em serviço*. A atuação do CEFOR, dentro do escopo definido pela política da REDE, objetiva a promoção de ações orientadas à formação continuada de professores da Educação Básica, na área de Ciências Humanas e Sociais, na modalidade de educação a distância.

A equipe docente que participa das ações do CEFOR tem enfrentado vários desafios. Um deles está na exigência do trabalho em equipe, pois um programa em EaD exige a conjugação de esforços diferenciados e habilidades múltiplas, uma vez que mobiliza conhecimentos em educação, em áreas de conhecimento acadêmico específicas e conhecimentos/habilidades em diferentes recursos tecnológicos. O diálogo entre diferentes saberes é, assim, condição para o desenvolvimento de um programa em EaD – o que impõe a criação de condições institucionais para tanto, fato que se revela ainda problemático diante da organização do trabalho docente.

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

⁴ Sobre as concepções e atuação da Rede Nacional de Formação de Professores (SEB/MEC), ver: MEC, 2006.

Alguns desafios são postos nessa produção de materiais para EaD. Para que a produção se realize com qualidade, há a necessidade de um planejamento criterioso e, acima de tudo, de um tempo de elaboração bastante dilatado. Em outras palavras, a produção de materiais didáticos para cursos e programas em EaD não pode ocorrer de forma improvisada e aligeirada, sob pena de comprometer-se sua qualidade. Imperioso é que as instituições e equipes que implementam programas e cursos em EaD façam a previsão e o planejamento desta etapa de trabalho, o que implica na mobilização de tempos, espaços e recursos (materiais e financeiros) adequados ao bom desenvolvimento dessa atividade.

Em síntese, o que se observa nesses aspectos da experiência do CEFOR é que a promoção de um programa ou curso à distância exige condições anteriores à sua oferta, tais como a constituição de equipes de trabalho, o planejamento criterioso do programa/curso, a elaboração de materiais. Essas são condições mínimas para ações conseqüentes e de qualidade, significando, assim, a criação de condições institucionais adequadas. Em outras palavras, a EaD exige a previsão de novos tempos, espaços e recursos para o desempenho do trabalho docente, os quais não podem ser atribuídos à esfera dos esforços individuais dos docentes. Além desses aspectos espaço-temporais da preparação dos cursos, há também questões relacionadas ao oferecimento cotidiano do curso. Aliás, é no trabalho de acompanhamento dos estudantes pela Internet que mais se evidenciam mudanças/implicações ao trabalhador docente.

4. O trabalho na EaD como preocupação do SINPRO-MG: relatos de participantes do evento

Preocupado com estas questões, o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (SINPRO-MG) realizou, em julho de 2007, o Seminário sobre Trabalho na Educação a distância. Entre as

várias atividades e palestras do evento, apresentamos uma oficina com o tema “*Educação a distância e os impactos no trabalho docente*”, quando colhemos alguns depoimentos de docentes que já tiveram alguma relação com educação a distância. Esses depoimentos contribuem para as reflexões sobre o trabalho docente na educação a distância, especialmente no tocante às condições de trabalho. Os participantes da oficina enfatizaram questões sobre as condições de trabalho e condições de vida, focalizando mais o trabalho do tutor do que o do professor⁵. Entre os argumentos das principais intervenções dos participantes, podemos destacar os seguintes:

- Na educação a distância não existe *aula* e, por isso, também não existe professor. As atividades da EaD são desenvolvidas em sistema de polidocência, isto é, por um conjunto interdependente e multidisciplinar de docentes.
- Embora a Educação a distância esteja regulamentada num plano mais geral, ela carece de regulamentação em termos trabalhistas. Os sindicatos se assumem ausentes na defesa dos direitos trabalhistas dos tutores (como docentes da EaD) e esses educadores sentem-se desamparados.
- Embora os tutores não sejam professores, compõem a categoria docente. Sendo docentes, os tutores deveriam ser amparados pelos sindicatos dos docentes/professores.
- No que concerne ao aspecto regulamentar, registrou-se, na fala de um participante (docente de uma fundação educacional), que não há precarização apenas na área trabalhista, mas também em aspectos pedagógicos, pois muitos tutores são trabalhadores em outras atividades e utilizam o horário

⁵ Vale destacar que na educação a distância não há aulas e, portanto, não há o professor em si. Temos na verdade um conjunto de docentes composto por educadores (elaboradores de conteúdo, tutores e outros). Mais detalhes sobre essas questões podem ser consultados em Mill (2006).

de trabalho para acompanhar os seus alunos da EAD. Falta regulamentar os horários e as cargas horárias de trabalho, entre outros aspectos.

- São preocupantes no trabalho docente na EaD questões como: condições de trabalho, remuneração, quantidade de alunos por docente, falta de proteção trabalhista e atenção pedagógica. 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 EaD insistem em transferir o modelo presencial para EaD. Segundo ele, isso parece um pecado do ponto de vista trabalhista.
- Na fala de uma professora (pesquisadora em EaD) é destacada a necessidade de definição do que se entende por *educação*, por *ensino* e por educação a distância. Os coordenadores da oficina concordaram com o argumento e discutiram que, na prática, a concepção de *aprendizagem à distância* (e-learning) elimina completamente a figura docente; a concepção de *ensino à distância* ignora se o aluno está aprendendo e, portanto, a qualidade acaba sendo

indiferente; a concepção de *educação a distância* seria mais adequada para definir o processo pedagógico de ensino-aprendizagem pela modalidade de EaD.

- Em outro relato de um profissional que não é docente, embora trabalhe no setor técnico-administrativo de uma faculdade, afirma que o *professor* [sic] nos cursos de EaD é aquele que planeja a formação e o *tutor* é aquele profissional que executa. Portanto, pode ser uma forma de exploração do docente pelo capitalismo.

A exemplo desta última participação, surgiram questões relacionadas à divisão técnica dos saberes do fazer - docente entre profissionais diferentes. Entretanto, foram exceções. As questões relativas à *profissionalização, saberes e competências*, bem como das *tecnologias digitais e estratégias coletivas de resistência*, praticamente não foram explicitadas nos relatos dos participantes da oficina. Entendemos que tal fato seja reflexo das diversas inquietações relativas às *condições de trabalho e de vida*. Acreditamos que as preocupações/necessidades de compreensão das condições de trabalho são anteriores àquelas de busca por resistência à exploração capitalista do trabalho. No Brasil, parece que ainda vivemos uma fase de compreensão das condições de trabalho quando as atividades são realizadas por meios virtuais. A educação a distância tem ganhado espaço como campo de trabalho, mas também está carente de atenção nesse aspecto trabalhista. Muito recentemente, as instâncias de defesa dos direitos trabalhistas estão se mobilizando. A tomada de consciência está ocorrendo, mas lentamente e é coisa recente.

Os relatos dos participantes contemplam aspectos diversos, mas geralmente voltados para precarização das condições de trabalho: exploração capitalista, saúde do trabalhador, carga de trabalho e quantidade de alunos por turma, remuneração e volume de trabalho, redimensionamento dos tempos e espaços de trabalho

docente etc.. Essa realidade nos aponta a necessidade de refletir sobre as condições de trabalho 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 assalariado sem carteira assinada e do trabalho independente (VERÍSSIMO, 2000, p. 63)⁶

Esse argumento sobre as condições de trabalho está bastante coerente com os aspectos mencionados nos relatos da oficina realizada no seminário do SINPRO-MG e os elementos relacionados às condições de trabalho no contexto das novas tecnologias. É pertinente destacarmos que não se percebeu nenhuma menção às condições de vida dos trabalhadores da EaD. O foco esteve sempre nas condições de trabalho e geralmente numa perspectiva de angústia do profissional que trabalha na modalidade presencial diante da EaD. Muitos desses profissionais são obrigados a ministrar alguma disciplina na modalidade EaD, sem nenhum preparo ou qualificação específica e, ainda, com um número elevado de alunos. Essa é uma realidade vivenciada por muitos docentes do

⁶ Condições de trabalho: In: fidalgo, F. & MACHADO, L. Dicionário da Educação Profissional. Belo Horizonte: NETE, 2000.

ensino superior, conforme relato de uma professora participante do evento: “... *professores, tutores ou plantonistas, somos jogados nas disciplinas com muitos alunos*”.

Em se tratando do eixo de análise “*Profissionalização, saberes e competências*”, também há o que ser destacado: a formação profissional dos docentes para atuação na EaD. Essa é uma questão primordial, pois reflete um aspecto estrutural das condições de trabalho. Essa análise abarca uma discussão que emergiu no evento: qual a definição de tutor, professor e docente? Em que diferem? Esses três termos surgiram no decorrer do evento como um nó que precisa ser desamarrado; isto é, como uma questão que precisa ser melhor compreendida. Um aspecto latente na EaD é a fragmentação do trabalho: a elaboração do material didático, o acompanhamento das atividades, a avaliação da aprendizagem são algumas das muitas etapas do processo educacional – e cada uma delas sob a responsabilidade de um profissional. Isto traz todas as implicações (geralmente negativas) inerentes ao Taylor-fordismo. Assim, essa separação de atividades cria distinções entre os educadores da EaD: tutores fazem parte do processo, professores conteudistas realizam outra parte e outros profissionais também participam do processo. É clara a separação de cunho taylorista entre quem pensa e quem executa as atividades na EaD. Isso foi mencionado no Seminário do SINPRO-MG, como no relato a seguir:

Tutoria é um termo que realmente está precarizado, vejo o professor [sic] nos cursos de EaD como aquele que planeja e o tutor é aquele que executa. Essa é uma questão explorada pelo capitalismo (Participante do Evento).

Isso nos leva a considerar que, nessa realidade, o papel do tutor parece diminuído diante do papel do professor. Além disso, essa questão não deve ser analisada somente nesse prisma, uma vez que, do ponto de vista da categoria de trabalho, *tutor e professor*

conteudista são docentes. Sendo ambos docentes, não é adequado emitir um juízo de valor sobre quem é melhor. Antes, é preciso pensar em viabilizar condições de trabalho e de formação para esses profissionais docentes.

Dessa forma, a tutoria é uma categoria profissional ainda sem regulamentação, bastante explorados, sem vínculo empregatício e sem condições estruturais de trabalho. Há um engodo em perdurar no discurso do mercado, que argumenta que a tutoria é um trabalho com flexibilidade espaço-temporal, que pode ser executado concomitantemente a outras atividades profissionais e que não demanda tanto esforço do trabalhador. Isso também foi evidenciado no discurso de uma participante do Seminário do SINPRO-MG:

Fora o aspecto mercantilista, qual o motivo para existir tutor? Quem faz a mediação não necessita estar diretamente junto. Interatividade traz junto afetividade. Quando inventaram o tutor, quem disse que precisa ganhar menos que professor?

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, 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.

No conjunto dessas questões, perguntamo-nos como fica a formação desses profissionais. RODRIGUEZ, 1994, apud BELLONI apresenta-nos o seguinte argumento:

Do ponto de vista teórico, a formação de professores, tanto para EaD como para o ensino presencial adequado ao presente ao futuro, deve organizar-se de forma a atender a necessidades de atualização em três grandes dimensões: pedagógica, tecnológica e didática. A dimensão **pedagógica** se refere às atividades de orientação, aconselhamento e tutoria e inclui domínio de conhecimentos relativos ao campo específico da pedagogia (...). A segunda dimensão, **tecnológica**, abrange as relações entre tecnologia e educação em todos os seus aspectos (...). A dimensão **didática**, enfim, diz respeito à formação específica do professor em determinado campo científico e à necessidade constante de atualização quanto à evolução da disciplina, atualização esta que deve estar relacionada com a dimensão tecnológica (...) (BELLONI, 2003, p.88).

Convém também pensar as dimensões citadas num plano da formação ideal para o profissional da educação, tanto para a modalidade presencial quanto para a EaD. No âmbito da EaD, entendemos que é necessário que as instituições formadoras ofereçam equipes interdisciplinares e multidisciplinares, onde se ultrapasse a concepção taylorista e seja possível que os profissionais trabalhem de forma coletiva, com possibilidades de diferentes linguagens e mídias. Novas práticas pedagógicas exigem novas formas de organização do trabalho, tais práticas devem primar pela formação permanente do professor e do aluno. Por trás disso, merece destaque a necessidade de melhores condições de vida e de trabalho para todos os educadores da educação a distância. Em consequência disso tudo, a flexibilidade e autonomia poderiam ser instâncias possíveis de serem vivenciadas no processo de planejamento e execução de todo o processo de formação pela modalidade de EaD. Não apenas um argumento velado para uma proposta de trabalho de exploração oferecida pelo mercado.

5. Recapitulando algumas questões sobre o trabalho docente na EaD

A maioria dos aspectos desagradáveis do trabalho na EaD 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 competências, identificou-se uma grande lista de tecnologias que o educador da EaD deve dominar. Grosso modo, o trabalho à 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, o teletrabalho não contribui para a criação de empregos e pode até atuar como fator de desaparecimento de postos disponíveis. Verdade seja dita, é preciso destacar, porém, que na maior parte dos casos o teletrabalho não é causa direta do desaparecimento dos empregos. Ele somente reflete uma situação criada pela automatização das atividades e pelo progresso dos meios de comunicação.

A alguns males (ou doenças) – que pareciam não acometer o trabalhador docente presencial – são recorrentes entre os teletrabalhadores da EaD (por exemplo, aqueles relacionados à visão, postura física, lesões musculares ou nervosas etc.). Outros sintomas típicos do trabalho docente presencial (como aqueles relacionados à voz) não foram verificados entre os tutores virtuais. Percebeu-se que alguns dos “distúrbios verificados” na saúde do trabalhador da EaD devem-se a questões ergonômicas ou de irresponsabilidade/descuido pessoal com a própria saúde. Isso induz à necessidade de se pensar em mobiliário mais adequado ao teletrabalhador e na atenção e disciplina na dosagem das atividades, somando-se aos cuidados pessoais com a saúde no trabalho.

De forma direta ou indireta, praticamente todos os problemas que acometem a saúde do trabalhador da EaD e que podem ser considerados novos em relação ao trabalho docente presencial são consequência dos novos espaços e tempos de trabalho. 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 EaD, mas é, também, o aspecto que mais estimula a precarização do trabalho ou, ao menos, está na base dos processos de precarização do teletrabalho.

Várias dessas questões foram resumidamente apresentadas na oficina “*Educação a distância e os impactos no trabalho docente*”, mas podem ser encontrados em Mill (2006). Como forma de recapitulação das discussões da oficina do SINPRO-MG, retomamos de seus estudos a seguinte configuração para o trabalho docente:

- 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.
- 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 EaD, 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 bene-

fícios como 13º salário). Algumas especificidades dos contratos de trabalho na EaD virtual podem ser conferidas no Anexo D. No Anexo J, apresentamos o texto da Lei de Bolsas do atual Governo Federal.

- 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.
- Há despreocupação com as despesas do trabalhador com equipamentos e serviços (energia elétrica, conexão à Internet etc.), o que gera condições de trabalho inadequadas (exemplo: mobiliário e espaços inadequados).
- Os espaços e os tempos dedicados ao trabalho são flexibilizados em função da responsabilidade, autonomia e necessidades diversas: trabalho de tempo parcial, realizado no tempo de reprodução, no espaço familiar, de descanso, com recebimento por uma carga horária inferior àquela negociada em contrato.
- Há dificuldades do teletrabalhador docente 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.
- Faltam informações e suportes para orientação (de associações sindicais, por exemplo) em relação a direitos e deveres peculiares ao teletrabalho. Acrescentam-se, ainda, lutas por legislação mais adequada e orientação para capacitar os teletrabalhadores em função de seus direitos.

Essas podem ser consideradas questões simples, mas com repercussões inevitáveis às condições adequadas de trabalho. Por isso merecem atenção. Assim, **aos sindicatos da educação** pedi-

ríamos *atenção às especificidades* do trabalho docente quando realizado sob forma de teletrabalho; e, **aos docentes**, solicitaríamos *tomadas de consciência* em relação às implicações trabalhistas, especialmente àquelas de médio e longo prazo, em termos individuais e coletivos. A ambos desejamos sucesso em suas iniciativas!

Referências bibliográficas

- ANUÁRIO BRASILEIRO ESTATÍSTICO DE EDUCAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA, 2005. São Paulo: Instituto Monitor, 2005. (disponível também em www.abraead.com.br).
- BELLONI, Maria Luiza. **Educação a distância**. Campinas: Autores Associados, 2003. 115p.
- BERTOLDO, H.L. **As origens do conceito de tecnologia: *téchne* (τεχνη) grega e técnica renascentista**. Belo Horizonte: CEFET-MG. 2004. 162p. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.
- MARX, Karl. **O Capital**. Edição resumida por Julian Borchardt. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
- MILL, Daniel. **EaD e trabalho docente virtual**: sobre tecnologia, espaços, tempos, coletividade e relações sociais de sexo na Idade Mídia. 2006. 322f. Tese (Doutorado em Educação) — Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG), Belo Horizonte, 2006.
- THOMPSON, E.P. Tempo, disciplina de trabalho e o capitalismo industrial. In: THOMPSON, E.P. **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, p.267-304, 1998.
- VERISSIMO, Claudia. Tecnologia Educacional. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (editores-chefes). **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: UFMG/FE/Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2000, p. 63 e 64.
- VIEIRA-PINTO, A. **O conceito de tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. 2 v.



Abstract

The present work aims at understanding the growth of the Distance Education phenomenon in the perspective of its impacts on the teaching work, mainly concerning the conditions of its practice and its relations with the working time and space. Therefore, the premise from which we start is that Distance Education has promoted an increasing deterioration of the teaching work in view of the overload of activities that it brings to the teacher associated with the lack of regulation of the work relationships in virtual environments.

Keywords

Distance education, teaching work, work relationships.

Daniel Ribeiro Mill

Doutor em Educação, Professor da Universidade Federal de São Carlos.
E-mail: mill@ufscar.br

Carla Ferreti Santiago

Mestre em História, Professora da PUC Minas.
E-mail: carla.santiago@virtual.pucminas.br

Inajara de Salles Viana

Mestre em Educação, Professora da UEMG.
E-mail: sallesina@hotmail.com