

INSTITUCIONALIZAÇÃO DO ENSINO A DISTÂNCIA NO BRASIL – A BUSCA PELA LEGITIMAÇÃO

DISTANCE LEARNING INSTITUTIONALIZATION IN BRAZIL – SEEKING LEGITIMATION

- **Gustavo Perri Galegale** (Universidade de São Paulo – gustavo.galegale@usp.br)
- **Débora Richter Brólio** (Faculdade de Informática e Administração Paulista – debora.richter@gmail.com)

Resumo:

A presente pesquisa busca levantar as questões inerentes as instituições de ensino superior (IES) brasileiras que oferecem cursos – ou disciplinas – na modalidade de ensino à distância (EAD), no que tange à condição da institucionalização do ensino EAD, sua necessidade de legitimação perante a sociedade, para que obtenha o reconhecimento e aceitação equivalentes as modalidades de ensino tradicionais.

Palavras-chave: EAD; institucionalização; TDIC aplicada a educação; ensino a distância.

Abstract:

This research aims to raise questions intrinsic to Brazilian superior education institutions that offer full courses – or single disciplines – thru distance learning delivery methods, concerning the institutionalization conditions of the distance learning, its needs to be legitimized to society to gain recognition and acceptance in the same degree of the traditional delivery methods

Keywords: Distance Learning; Institutionalizations; Education applied IT.

1

1. Introdução.

A teoria institucional é relevante para o entendimento do relacionamento entre indivíduos e organizações, bem como o ambiente onde estão inseridos. Enquanto se caracteriza como *framework* de diversas disciplinas do conhecimento, a teoria institucional capta características das mesmas, apresentando variações de acordo com os campos de estudo (Machado-da-Silva, Walter, & Cruz, 2009).

A modalidade de ensino EAD, em sua essência, reduz ou anula a interação social presencial, substituindo-a pela aprendizagem mais independente, com flexibilidade temporal, baseada numa comunicação multimídia, o que é ainda recebido com certa resistência, reforçando a necessidade da institucionalização e legitimação dessa modalidade de ensino.

A partir dos parâmetros da institucionalização que possibilitam a estruturação organizacional, esse estudo pretende analisar a relação entre esse processo, a resistência a mudanças e a legitimação das organizações, inserido no cenário do Ensino à Distância (EAD) nas Instituições de Ensino Superior (IES) nacionais.

O estudo segue a seguinte estruturação: introdução, apresentando a temática e os objetivos; conceituação teórica da educação a distância e o panorama nacional dessa modalidade de ensino; conceitos teóricos sobre institucionalização e legitimação; discussão e conclusão, fazendo as considerações finais, indicações de estudos futuros e o fechamento do presente estudo.

2. A Educação a Distância e o panorama nacional.

A Educação a Distância (EAD) é a modalidade de ensino na qual a educação é intermediada pelas tecnologias da informação e comunicação (TICs), interligando o professor e o aluno, que encontram-se separados fisicamente e, em algumas situações, temporalmente (Moran, 2008).

A legislação brasileira, através do Decreto nº 5.622 de 19 de dezembro de 2005 (Brasil, 2005), define a Educação a Distância, em seu primeiro artigo:

Art. 1o Para os fins deste Decreto, caracteriza-se a Educação a Distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

A prática da EAD possibilita o acesso a grandes volumes de informação e o trabalho colaborativo sem limitação geográfica, além de apresentar relevância social, pela acessibilidade àqueles considerados como excluídos do processo educacional – seja por impossibilidade de acesso físico ou disponibilidade de horários (Alves, 2011). Essa modalidade pode ser considerada como a mais democrática das modalidades educacionais, pois a utilização das TICs possibilita a transposição de obstáculos para a promoção do conhecimento (Alves, 2011).

Considerando-se o contexto de ensino e aprendizagem, a tecnologia pode manifestar-se como ameaça ou oportunidade; dentre as oportunidades, destaca-se a melhoria no relacionamento aluno x professor e a atualização dos materiais de forma mais ágil (Feitosa, Yoshikuni, Lucas, & Albertin, 2014); tais vantagens podem ser diretamente relacionadas a EAD.

O desenvolvimento da metodologia EAD apresenta diferenciações quando relacionada ao ensino presencial; dentre elas, estão os atores participantes com papéis específicos, necessários para que ocorra uma interação participativa e promova a orientação adequada ao aluno, conforme apresentado na Tabela 1; tal estruturação busca uma identidade para a metodologia, onde o aluno não tenha uma percepção de distanciamento pedagógico quando comparado ao ensino presencial tradicional.

Tabela 1. Principais atores e seus papéis no ensino-aprendizagem a distância

Autor	Papel
Aluno	Ator principal, com participação decisiva nas atividades durante o curso, que explora, investiga e colabora no processo de organização coletiva de informações. O aluno deve estar motivado para aprender, ter perseverança e responsabilidade, ter hábito de planejamento e visão de futuro, ser pró-ativo, comprometido e autodisciplinado
Professor	Planeja as disciplinas por meio de materiais educacionais e atividades avaliativas e coordena a equipe de tutores durante sua disciplina.
Tutor à distância	Encaminha e guia os alunos, respondendo a questionamentos no decorrer da disciplina
Tutor Presencial	Conduz os alunos no pólo, tendo como sua principal característica o contato presencial, ajudando nas resoluções de exercícios e na elaboração de métodos de estudos. Estabelece ligação com os professores e tutores a distância

Fonte: Adaptado de Otsuka, Lima e Mill (2011), como citado em Costa *et al.* 2014

No Brasil, historicamente, essa modalidade de ensino teve grandes marcos em sua evolução, sendo alguns deles a criação da Universidade Aberta de Brasília (1992), o estabelecimento da legislação oficial da EAD através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional pelo Decreto nº 9.394 (1996) e a criação da Universidade Aberta do Brasil – parceria entre o MEC, estados e municípios (2005) (Alves, 2011). A legislação apresentou atualizações com os Decretos nº 5.773 (2006) e nº 6.303 (2007) (MEC, 2016).

A expansão da prática EAD nas Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras é notória nos últimos anos; o último censo realizado pela Associação Brasileira de Educação a Distância - ABED (2014) mostra que entre os anos de 2013 e 2014, 50% dos cursos oferecidos em modalidade totalmente EAD e 55% dos cursos semipresenciais ou com disciplinas EAD apresentaram um crescimento nas matrículas. Os investimentos nesse setor também são crescentes: a expectativa é de que 56% das instituições apresentarão evolução nos investimentos em EAD entre 2015 e 2016, comparando-se aos investimentos efetuados em 2014.

Ainda considerando os dados do censo da ABED (2014), identifica-se que a amostra dessa pesquisa apresenta uma distribuição geográfica das instituições fornecedoras, que são definidas como “aquelas que se dedicam exclusivamente ao oferecimento de produtos e serviços em EAD e as que, além de oferecerem cursos, fornecem produtos e serviços para outras instituições”; a predominância reside na região Sudeste (69%), seguida pelo Distrito Federal (10%), regiões Sul (9%), Centro-Oeste (6%) e Nordeste (6%); nota-se a ausência dessas empresas apenas na região Norte. Dentro das instituições formadoras, aquelas que oferecem cursos ou disciplinas em EAD (ABED, 2014), a maior concentração encontra-se nas regiões Sudeste e Sul, com 38% e 25%, respectivamente; em seguida, apresenta-se a região Nordeste (16%), o Distrito Federal (11%) e, por fim, as regiões Norte (6%) e Centro-Oeste (4%). Essa distribuição demonstra como a abrangência da EAD já apresenta representatividade em território nacional.

Nas IES públicas, o panorama também é de crescimento e consolidação crescentes, considerando-se a formação de professores; os totais representam 55 universidades federais, 29 Estaduais e 17 Institutos Federais, porém, ainda nota-se as resistências internas e a dificuldade de reconhecimento institucional, além da falta de escalabilidade (Moran, 2014).

Pesquisas como a de Goulart (2013), relacionam estudos substanciais que demonstram a legitimidade da modalidade EAD frente à comunidade acadêmica, evidenciando resultados dentro de algumas temáticas importantes no EAD tais como o mercado de trabalho, a resistência ao ambiente virtual e a participação estudantil no desenvolvimento e consolidação da EAD, mesmo com as resistências inerentes a essa modalidade de ensino.

Analisando universidades públicas mineiras, a pesquisa de Reis, Barbosa, Cezar e Fonseca Junior (2014) trouxe outros aspectos relevantes da EAD, como a representatividade do crescimento não apenas no oferecimento de cursos como na quantidade de concluintes, a notada importância atribuída à educação a distância pelos alunos – onde apresentaram condições favoráveis à sua institucionalização, ainda que seja reconhecido que o caminho da aceitabilidade social da modalidade é longo.

3. Institucionalização e Legitimação.

Nos estudos organizacionais, o conceito de institucionalização apresenta crescente relevância no que se refere a análise de contextos sociais (Goulart, 2013).

O processo de institucionalização baseia-se nos fatores que promovem a estabilidade das estruturas organizacionais; “a preocupação com a institucionalização é, assim, naturalmente, apenas mais uma das questões centrais da indagação sociológica sobre a estabilidade das estruturas” (Fachin e Mendonça 2003, p. 33 como citado em Goulart, 2013).

Na análise dos motivos da estruturação das organizações, os questionamentos da abordagem institucional têm como elemento central o campo organizacional (Goulart, 2013), caracterizado por DiMaggio e Powell (2005) como “aquelas organizações que, em conjunto, constituem uma área reconhecida da vida institucional: fornecedores-chave, consumidores de recursos e produtos, agências regulatórias e outras organizações que produzem serviços e produtos similares”.

A estruturação do campo organizacional tem como base quatro elementos, de acordo com DiMaggio (1982):

Um aumento da amplitude da interação das organizações no campo; o surgimento de estruturas de dominação e padrões de coalizão interorganizacionais claramente definidos; um aumento na carga de informação com a qual as organizações dentro de um campo devem lidar; e o desenvolvimento de uma conscientização mútua entre os participantes de um grupo de organizações de que estão envolvidos em um negócio comum.

Considerando-se a teoria institucional, esta evidencia outros elementos essenciais para a persistência ou mudança de uma instituição: agência, estratégias e legitimidade. Dessa forma, a persistência ou a mudança institucional tem como aspecto importante o

papel dos atores (Machado-da-Silva, Walter & Cruz, 2009). A resistência a mudança pode ser influenciada pela institucionalização, bem como outros dois aspectos da persistência cultural: generalização de compreensões culturais transmitidas de uma geração para outra e manutenção destas compreensões (Zucker, 1977 como citado em Machado-da-Silva, Walter & Cruz, 2009).

A evolução da estruturação das organizações, levando a uma homogeneidade e equivalência, direcionam ao processo de isomorfismo; “as organizações não competem somente por recursos e clientes, mas por poder político e legitimação institucional, por adequação social, assim como por adequação econômica” (DiMaggio & Powell, 2005). O isomorfismo “constitui um processo de restrição que força uma unidade em uma população a se assemelhar a outras unidades que enfrentam o mesmo conjunto de condições ambientais” (Hawley, 1968 como citado em DiMaggio & Powell, 2005).

O isomorfismo institucional é visto como uma forma de legitimar as organizações de socialmente, ou seja, além de relacionar-se com o ambiente, a organização se relaciona com outras organizações ou atores, daí o aspecto social, e acaba por adotar uma conduta pautada em regras e padrões que sejam aceitos dentro deste contexto de socialização. O conceito do isomorfismo aplicado a esse processo de socialização é o que torna a organização reconhecida e essas mudanças isomórficas podem ocorrer por três mecanismos: isomorfismo coercitivo – originado por influências políticas e questões de legitimidade; isomorfismo mimético – produto das respostas padronizadas à incerteza e isomorfismo normativo, pela profissionalização. Considerando-se empiricamente, esses tipos não atuam de forma distinta (DiMaggio & Powell, 2005).

O isomorfismo coercitivo tem como base as pressões exercidas por outras organizações com as quais uma organização se relaciona. O segundo tipo de isomorfismo, o mimético, que ocorre quando uma organização toma outra como modelo, mimetizando suas melhores práticas. Por fim, tem-se o isomorfismo normativo, que está relacionado à profissionalização e especialização dos trabalhadores, que estão sujeitos às mesmas pressões exercidas sobre as organizações, onde os padrões de conduta são ditados pelo comportamento e atitude dos indivíduos dentro das organizações, bem como por associações profissionais que estabelecem normas próprias e a seleção de profissionais é um aspecto relevante. Essas semelhanças entre as organizações garantem que sejam reconhecidas e legitimadas socialmente, porém não significa que serão mais eficientes e competitivas.

Paralelo a esse conceito, pode-se traçar a questão da dominação, “a manifestação concreta do poder, sendo que este pode ser definido como a possibilidade de um indivíduo fazer valer no interior de uma relação social a sua vontade, mesmo passando por cima das resistências, e a dominação pode ser considerada a possibilidade de pessoas que estejam dispostas a obedecer às ordens que lhes são dadas” (Viana, 2004).

A dominação, segundo Weber (1999, p.139,141), seria a “probabilidade de encontrar obediência para ordens específicas (ou todas) dentro de determinado grupo de pessoas”. Assim, define três tipos de dominação legítima:

1. de caráter racional: baseada na crença da legitimidade das ordens estatuídas e do direito de mando daqueles que, em virtude dessas ordens, estão nomeados para exercer a dominação (dominação legal), ou

2. de caráter tradicional: baseada na crença cotidiana, na santidade das tradições vigentes desde sempre e na legitimidade daqueles que, em virtude dessas tradições, representam a autoridade (dominação tradicional), ou, por fim
3. de caráter carismático: baseada na veneração extra cotidiana da santidade, do poder heroico ou do caráter exemplar de uma pessoa e das ordens por esta reveladas ou criadas (dominação carismática).

Assim como as mudanças isomórficas, as dominações não costumam apresentar-se em sua forma “pura” (Weber, 1999 p:141).

A sobrevivência das organizações em ambientes sociais requer requisitos além dos recursos materiais ou informações técnicas; é necessário aceitabilidade social e credibilidade (Reis *et al*, 2014). “A legitimidade reflete o suporte cultural oferecido a organização, caracterizado pelos valores culturais aceitos, estabelecidos e incorporados a rotina organizacional” (Meyer; Scott, 1992 como citado em Reis *et al*, 2014).

A sustentabilidade de determinadas organizações se relaciona diretamente com a sua legitimação, pois quando uma organização alcança a legitimidade, “suas práticas, regras, valores e objetivos tornam-se mais claros e distintos para o sistema social, favorecendo a sobrevivência da organização através do compartilhamento com as futuras gerações. A legitimação concede a promoção de sentidos para que os atores sociais estejam dispostos a negociar sua inserção no tecido social, favorecendo sua perpetuação” (Reis *et al*, 2014).

Ainda que não seja o foco principal da presente pesquisa, é evidente que para que as IES apresentem orientação quanto ao seu crescimento efetivo, de forma ordenada, há a necessidade de políticas regulatórias (Ferreira & Carneiro, 2015), conforme afirmou Simonson (2009, p.2):

As políticas [de institucionalização] fornecem uma estrutura para o funcionamento da educação a distância. Elas constituem um conjunto de regras consensuadas que indicam papéis e responsabilidades. Essas políticas podem ser comparadas com as leis de navegação, com as regras de trânsito, ou com sintaxe da linguagem. [...] As políticas [de institucionalização], que devem estruturar os processos ainda não estruturados, são um passo natural em ações de inovação, como é o caso a educação a distância. A institucionalização de uma nova ideia inclui o desenvolvimento de regras e regulamentos (políticas) para o uso da inovação (Rogers, 2003). Um indicador-chave de que a educação a distância está se movendo para um ponto de referência positiva é a ênfase crescente sobre a necessidade de políticas para orientar seu crescimento efetivo.

4. Discussão.

A abrangência quantitativa da EAD no cenário nacional é relevante para o entendimento de sua institucionalização, uma vez que os investimentos previstos e o crescimento contínuo demonstram o nível de aceitação dessa modalidade; isso leva a uma possível estabilidade e, conseqüentemente, legitimidade da EAD. Apesar desse cenário favorável e a partir do qual não é possível retroceder, ainda existem diversos desafios (Goulart, 2013).

Num cenário contemporâneo que apresenta mudanças rápidas e constantes, com evolução tecnológica, globalização, mudança na natureza do trabalho e questões ambientais, a necessidade de legitimação desponta, sendo muitas vezes determinante para que a organização se sustente no mercado; a sua perpetuação pode associar-se ao processo de legitimação, com reconhecimento às organizações, buscando o desenvolvimento de identidade própria (Reis *et al*, 2014).

Considerando-se o histórico da EAD no Brasil, o processo de institucionalização dessa modalidade foi impulsionado na agenda estratégica das IES integrantes do Sistema UAB. (Ferreira & Carneiro, 2015).

Os relatos e pesquisas ainda demonstram que apesar das boas perspectivas, a EAD ainda recebe a resistência e o embate com o modelo tradicional de ensino presencial, o que pode ser relacionado com o conceito de persistência institucional, onde se tem a “ideia de que as instituições, uma vez consolidadas em determinado campo, nele se mantêm permanente” (Simon, 1997 como citado em Machado-da-Silva, Walter & Cruz, 2009).

Relacionando a questão da mudança com a atuação real da EAD, Moran (2007) evidencia pelas suas experiências em implantação de tecnologias na educação, que a mudança no âmbito educacional percorre um percurso onde as mudanças iniciais são de forma periférica, onde a tecnologia assume um papel inicial de apoio à aprendizagem presencial, para posteriormente, alcançarem os ambientes virtuais e, por fim, causar modificações inovadoras, flexibilizando a organização curricular, incluindo atividades semipresenciais ou próximo da sua totalidade à distância. Esse avanço da mudança, com a inclusão da tecnologia de forma gradativa, apresenta reflexos na institucionalização, e demonstra a necessidade do gerenciamento dos focos de resistência, que existe e pede atenção.

Apesar dessa resistência, existe a necessidade inerente ao ser humano do mudar, e uma vez instituída essa necessidade, Carvalho (1999 como citado em Ferreira, 2015) mostra que a próxima ação refere-se à fomentação de um ambiente de educação e conhecimento, dentro da organização.

Afirma um mito popular que o ser humano sempre resiste a mudanças. Esse mito desafia a história, já que o homem se revelou, ao longo do tempo, o mais adaptável dos animais. Na verdade, as medidas que imprimem mudanças são sempre bem-vindas por provocarem excitação. São poucos os que gostariam de trabalhar em empresas em que jamais acontece algo diferente, embora, por outro lado, todos conheçamos situações em que a resistência dificulta a implementação eficaz de mudanças. (Hussey, 1995, p. 27).

Para o acontecimento da legitimação, alguns pontos chave são primordiais e aplicáveis a EAD; o papel dos indivíduos, para a ocorrência do procedimento legítimo através da autorização ou adesão dos atores do ambiente (Scott, 2008 como citado em Machado-da-Silva, Walter & Cruz, 2009), o contexto ambiental (Rowan, 1977) e o isomorfismo (DiMaggio & Powell, 2005).

Considerando que a aceitação da EAD faz-se através não apenas dos atores que são externos a instituição de ensino – os alunos (ativos e potenciais) – como também pelos atuantes em sua realização – coordenadores, professores, tutores, dentre outros – tornam-

se esses últimos fundamentais no desenvolvimento da legitimação, que necessita de uma ação coletiva; para Weber (1999), é relevante a aceitação da maioria do grupo de uma determinada prática para a obtenção da legitimidade; isso ocorrerá com uma construção coletiva da realidade social onde elementos de determinada ordem social são vistos como semelhantes, com normas, valores e convicções que os indivíduos entendem ser amplamente compartilhados, ou seja, mesmo que os indivíduos apresentem normas, valores e convicções diferentes, em geral, orientam-se por uma ordem que está de acordo com regras e convicções aceitas pela maioria.

4. Conclusão.

Através da revisão de literatura baseada na teoria institucional e as bases da legitimação – conceitos de isomorfismo e dominação legítima –, foi possível analisar alguns aspectos importantes da EAD no Brasil. O caminho a ser percorrido na busca pela institucionalização dessa modalidade de ensino requer que a legitimação seja consolidada, propiciando uma maior abertura a mudança.

Estudos anteriores mostram que a EAD apresenta potencialidades para que alcance uma legitimação social, equivalente a educação presencial, tais como a qualidade dos cursos, a aceitação de mercado, o crescimento nacional (em quantidade de cursos e em diversidade de localização) e as previsões de investimentos para sua expansão.

Como sugestão para futuros estudos, pode-se considerar análises ancoradas na teoria institucional, correlacionando com os tipos de dominação legítima de Weber, ou paralelo ao isomorfismo, de maneira exclusivamente conceitual ou através de um estudo de caso real – ou múltiplos casos – em instituição onde exista um núcleo EAD atuante, de forma a validar as perspectivas levantadas e os resultados obtidos, bem como identificar pontos divergentes entre a literatura e a aplicação no contexto contemporâneo.

Ainda considerando as teorias citadas, estudos comparativos entre instituições públicas e privadas poderão apresentar relevância, para que seja possível identificar se os caminhos tomados por cada esfera de gestão levam ao mesmo fim, possibilitando a institucionalização de forma equivalente.

4. Referências Bibliográficas.

ABED (2014). Relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil. Recuperado em 05 abril, 2016, de http://www.abed.org.br/censoead2014/CensoEAD2014_portugues.pdf.

Alves, L. (2011). Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. *Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância*, 10, 83-92.

Brasil.(2005). *Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005*. Regulamenta o artigo 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 20 dez. 2005. Recuperado em 10 junho, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm.

Carvalho, A. V. (1999). *Aprendizagem organizacional: em tempos de mudança*. São Paulo: Pioneira.

Costa, V. M. F., Schaurich, A., Stefanan, A., Sales, E., & Richter, A. (2014). Educação a distância x Educação Presencial: como os alunos percebem as diferentes características. In *ESUD-XI - Congresso Brasileiro de Ensino Superior a Distância*. Florianópolis.

DiMaggio, P. (1982). The structure of organization fields: an analytical approach and policy implications. In: *SUNY-Albany Conference on Organizational Theory and Public Policy*.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (2005). A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(2), 74-89.

Fachin, R. C.; Mendonça, J. R. C. de. (2003). *Selznick: uma visão da vida e da obra dos percursos da perspectiva institucional na teoria organizacional*. In: Vieira, M. M. F.; Carvalho, C. A. (Orgs.). *Organizações, instituições e poder no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV Editora.

Feitosa, D., Yoshikuni, A., Lucas, E., & Albertin, A.. (2014). Um estudo sobre o uso de tecnologias de informação no processo de ensino e aprendizagem. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 13(4), 30-42. Recuperado em 10 fevereiro, 2016, de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-44642014000400004&lng=pt&tlng=pt.

Ferreira, J. A. G. (2015). Educação a distância: estudo da mudança organizacional no processo de implantação da modalidade EaD em uma instituição de ensino superior. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Ferreira, M., & Carneiro, T. C. J. (2015). A institucionalização da Educação a Distância no Ensino Superior Público Brasileiro: análise do Sistema Universidade Aberta do Brasil. *Educação Unisinos*, 19(2), 228-242.

Goulart, D. M. (2013). Analisando a institucionalização. In *ESUD-X - Congresso Brasileiro de Ensino Superior a Distância*. Belém.

Hawley, A. (1968). Human Ecology. In: SILLS, D. L. (Ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciences* (pp. 328-337). New York, NY: Macmillan.

Hussey, D. E. (1996). *Liderando Mudanças Organizacionais*. (S. Couto, Trad.). São Paulo: Editora Clio.

Machado-da-Silva, C. L., Walter, S. A., & da Cruz, A. P. C. (2009). Do terroir à globalização: uma análise institucional com base em Mondovino. Perspectivas contemporâneas. In *ENANPAD – XXXIII – Encontro da ANPAD*. São Paulo.

MEC. (2016). *Legislação de Educação a Distância*. Recuperado em 05 junho, 2016, de <http://portal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal/193-secretarias-112877938/seed-educacao-a-distancia-96734370/12778-legislacao-de-educacao-a-distancia>.

Meyer, J. W; Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, v. 83, n. 2, p. 340-363.

Meyer, J.; Scott, W.R. (1992). *Organizational environments*. Ritual and rationality. London: Sage publications.

Moran, J. M. (2007). *A educação que desejamos: novos desafios e como chegar lá*. (2rd ed.). Campinas, SP: Papirus.

Moran, J. M. (2008). O que é educação a distância. Recuperado em 05 junho, 2016, de https://www.researchgate.net/profile/Jose_Moran5/publication/228846830_O_que__educacao_a_distancia/links/5539133d0cf247b8587fc8c9.pdf

Moran, J. (2014). A EAD no Brasil: cenário atual e caminhos viáveis de mudança. Recuperado em 05 abril, 2016, de <http://www2.eca.usp.br/moran/wpcontent/uploads/2013/12/cenario.pdf>.

Otsuka, J. L.; Lima, V. S.; Mill, D.R. S. (2011). O modelo de EaD dos cursos de graduação a distância na UFSCar. In: OTSUKA, J. et al. *Educação a Distância: formação do estudante virtual* (pp. 29-56). São Carlos: EdUFSCar.

Reis, M. C. T., Barbosa, T. R. C. G., Cezar, L. C., & Fonseca Júnior, F. (2014), A Legitimação da Modalidade de Educação Superior a Distância nas Universidades Federais Mineiras: Por uma EaD Institucionalizada. In *ENANPAD – XXXVIII – Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro.

Scott, W. R. (2008). *Institutions and organizations*. (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.

Simon, H. A. (1997). *Administrative Behavior: a study of decision-making processes in Administrative Organization*. New York: The Free Press.

Simonson, M. (2009). *Institutional Policy Issues for Distance Education*. Nova Southeastern University, 2009.

Viana, N. (2004). Weber: Tipos de educação e educação burocrática. *Guanicuns – Revista da FECHA*, (1), 117-132.

Weber, M. (1999). *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. v. 1. Brasília: UnB.

Zucker, L. G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. *American Sociological Review*. v. 42, p. 726-743.